



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

**Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del título
de Psicólogo Industrial**

TEMA

**“LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CAMAL TECNOLÓGICO DEL
CANTÓN SAQUISILÍ.”**

AUTOR: .Pablo Andrés Monta Vilcaguano

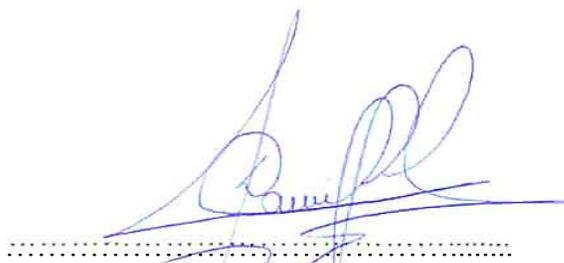
TUTOR: Ing. Diego Andrés Carrillo Rosero Mg.

AMBATO-ECUADOR

APROBACIÓN DEL TUTOR DE TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA

Yo, Ing. Mg. Diego Andrés Carrillo Rosero con CI. 1803584232 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CAMAL TECNOLÓGICO DEL CANTÓN SAQUISILÍ” desarrollado por el señor: Monta Vilcaguano Pablo Andrés, egresado de la carrera de PSICOLOGÍA INDUSTRIAL, de la facultad de CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Ing. Diego Andrés Carrillo Rosero Mg.

C.I. 1803584232

Tutor de Tesis

AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, Monta Vilcaguano Pablo Andrés con CI. 050313842-2, indico que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: “LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CAMAL TECNOLÓGICO DEL CANTÓN SAQUISILÍ”, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico (Paper) son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



Pablo Andrés Monta Vilcaguano

CI. 050313842-2

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Monta Vilcaguano Pablo Andrés con CI. 050313842-2, cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema “LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CAMAL TECNOLÓGICO DEL CANTÓN SAQUISILÍ”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Pablo Andrés Monta Vilcaguano

CI. 050313842-2

AUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del trabajo de graduación o titulación sobre el tema “LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CAMAL TECNOLÓGICO DEL CANTÓN SAQUISILÍ”, presentado por el Sr. Monta Vilcaguano Pablo Andrés, egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisada y calificada la investigación se **APRUEBA** en razón de que cumple los principios básicos, técnicos, y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza su presentación ante los organismos pertinentes.

Para constancia firman

Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Psic. Freddy Jarrín

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por darme la vida y permitirme llegar hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mi abuelito Segundo Vilcaguano, que desde el cielo guía mi camino y me da la fuerza para no rendirme jamás, a mi abuelita Piedad, quien con sus consejos y apoyo es mi motivación diaria.

A mis padres Manuel y Margoth, por su apoyo económico, no fundamental pero sí indispensable para poder alcanzar este objetivo.

A mi novia Taty Álvarez por ser un apoyo constante y mi fortaleza en momentos buenos y malos.

Pablo Andrés Monta Vilcaguano

AGRADECIMIENTO

Es oportuno agradecer a la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, particularmente la carrera de Psicología Industrial, por darme la oportunidad de realizarme profesionalmente.

Al Ing. Diego Carrillo Mg. por contribuir en la elaboración de mi trabajo de investigación y aportar a mi desarrollo académico y profesional.

Pablo Andrés Monta Vilcaguano

INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PRELIMINARES

Portada	i
Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación	ii
Autoría del Trabajo de Grado	iii
Cesión de Derechos de Autor	iv
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Indice General de Contenidos.....	viii
Resumen Ejecutivo	xv
Abstract.....	xvi

INTRODUCCIÓN	1
---------------------------	----------

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Tema de investigación	3
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1 Contextualización	3
1.2.2. Análisis Crítico	6
1.2.3. Prognosis.....	6
1.2.3. Formulación del problema	7
1.2.5. Interrogantes	7
1.2.6. Delimitación del objeto de investigación.....	7
1.2.6.1 Delimitación del contenido	7
1.2.6.2. Delimitación espacial.....	8
1.2.6.3 Delimitación Temporal	8
1.3. Justificación	8

1.4 Objetivos	9
1.4.1 Objetivo General	9
1.4.2 Objetivos específicos	9

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos.....	10
2.2 Fundamentación filosófica.....	11
2.3 Fundamentación legal	11
2.4 Categorías Fundamentales	13
2.4.1. La Seguridad e Higiene.....	13
2.4.2. Emfermedades Profesionales	15
2.4.3. Riesgos Laborales	16
2.4.3.1. Tipos de Riesgos Laborales	16
2.4.4. Niveles de Prevención de Riesgos	18
2.4.5. Causas de accidentes laborales	19
2.4.6. Presentación del Aviso del Accidente de Trabajo	19
2.4.7. Seguimiento y Control del Riesgo	20
2.4.8. Evaluación de Riesgos	20
2.4.8.1. Matriz de Riesgo	23
2.4.9. Profesiogramas.....	27
2.4.10. Desempeño Laboral	32
2.4.11. Importancia de Desempeño Laboral	33
2.4.12. Gestión del Desempeño Organizacional.....	34
2.4.13. Modelos de Evaluación del Desempeño.....	34
2.4.13.1. Dirección por objetivos.....	36
2.4.13.2. Medidas de Rendimiento	38
2.4.13.3. Índice Directo.....	39
2.4.13.4. Enfoque por Competencias	39
2.4.14.1. La autoevaluación	43
2.4.14.2. La Coevaluación	43

2.4.14.3. La Heteroevaluación	43
2.4.14.4. Evaluación de 360 grados	43
2.4.15. Resistencia a la Evaluación del desempeño.....	44
2.4.16. Productividad y Calidad de vida en el trabajo	44
2.4.17. Desempeño y Competitividad.....	45
2.4.18. Capacitación a evaluadores.....	45
2.4.19. Informe de Evaluación del Desempeño	46
2.4.19.1. Brechas de Desempeño.....	46
2.4.20. Gestion de Talento Humano	47
2.4.21. Gestión de Calidad Total	48
2.5. Hipótesis	49
2.6. Señalamiento de la Variable de la Hipótesis.....	49

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque.....	50
3.2 Modalidad básica de la investigación	50
3.2.1. Investigación de campo.....	50
3.2.2. Investigación Bibliográfica Documental	50
3.3 Nivel o tipo de investigación	51
3.3.1. Nivel Exploratorio	51
3.2.2. Nivel Descriptivo	51
3.2.3. Nivel Correlacional.....	51
3.2.4. Nivel Explicativo	51
3.3. Población y Muestra.	52
3.4. Operacionalización de variables	53
3.4.1. Variable Independiente; Seguridad e Higiene	53
3.4.2. Variable Dependiente; Desempeño Laboral	54
3.5. Plan de Recolección de Información	55
3.6. Plan de procesamiento de la información	55

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE DATOS

4.1 Análisis de los resultados.....	56
4.2 Verificación de Hipótesis.....	71

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones.....	77
5.2. Recomendaciones	78

BIBLIOGRAFÍA	79
--------------------	----

CAPITULO VI

ARTÍCULO ACADÉMICO

Resumen Ejecutivo	82
Abstract.....	83
Introducción	84
Metodología	86
Análisis y Discusión de Resultados	88
Conclusiones.....	92
Bibliografía	93

ANEXOS.....	98
-------------	----

ANEXO N°1 Árbol de Problemas.....	¡Error! Marcador no definido.
-----------------------------------	--------------------------------------

ANEXO N°2 Red de Inclusiones Conceptuales.....	98
--	----

ANEXO N° 3 Constelación de la Variable Independiente	99
--	----

ANEXO N° 4 Constelación de la Variable Dependiente.....	100
---	-----

ANEXO N° 5 Ficha de Observación	101
---------------------------------------	-----

ANEXO N° 6 Cuestionario.....	102
------------------------------	-----

ANEXO N° 7 Fotografías.....	104
-----------------------------	-----

INDICE DE TABLAS

Tabla 2 1 Factores de Gestión de Seguridad.....	14
Tabla 2 2 Clasificación de Riesgos	16
Tabla 2 3 Determinación del Nivel de Deficiencia.....	21
Tabla 2 5 Determinación del Nivel de Probabilidad.....	22
Tabla 2 6 Significado de nivel de Probabilidad	22
Tabla 2 7 Determinación del Nivel de Consecuencia	23
Tabla 2 8 Determinación del Nivel de Riesgo	24
Tabla 2 9 Significado del Nivel de Riesgo	24
Tabla 2 10 Aceptabilidad del Riesgo	25
Tabla 2 11 Modelo de Profesiograma.....	28
Tabla 2 12 Proceso de Gestión del Desempeño.....	34
Tabla 2 13 Modelos de Evaluación del Desempeño.....	35
Tabla 2 14 Escala de Valoración por Objetivos.....	36
Tabla 2 15 Cálculo de Evaluación por Objetivos	37
Tabla 2 16 Cálculo de Evaluación por Objetivos	38
Tabla 2 17 Ventajas y Desventajas de Medidas de Rendimiento	39
Tabla 2 18 Escala de Valoración por Competencias	40
Tabla 2 19 Evaluación por Competencias	40
Tabla 2 20 Evaluación por Competencias	41
Tabla 2 21 Puntuación de Evaluación por Competencias.....	42
Tabla 2 22 Proceso de la Gestión del Talento Humano.....	47
Tabla 2 23 Enfoque de la Gestión de Calidad.....	48

Tabla 4 1 Condiciones de Trabajo	56
Tabla 4 2 Normas de Seguridad e Higiene	57
Tabla 4 3 Afectaciones a la Salud.....	58
Tabla 4 4 Utilización de Equipos de Protección Personal	61
Tabla 4 5 Probabilidad de Riesgos.....	62
Tabla 4 6 Interés de Autoridades	63
Tabla 4 7 Frecuencia de Accidentes de Trabajo	64
Tabla 4 8 Equipos de Protección Personal.....	65
Tabla 4 9 Funciones en el Trabajo.....	66
Tabla 4 10 Habilidades y Conocimientos	67
Tabla 4 11 Recursos Necesarios	68
Tabla 4 12 Relación Jefe- Trabajador.....	69
Tabla 4 13 Compañerismo	70
Tabla 4 14 Tabla de Distribución T de Student	73
Tabla 4 15 Punto Muestral.....	73
Tabla 4 16 Matriz de Cálculo.....	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4 1 Condiciones de Trabajo	56
Gráfico 4 2 Normas de Seguridad e Higiene	57
Gráfico 4 3 Afectaciones a la Salud.....	58
Gráfico 4 4 Utilización de Equipos de Protección Personal	61
Gráfico 4 5 Probabilidad de Riesgos	62

Gráfico 4 6 Interés de Autoridades	63
Gráfico 4 7 Frecuencia de Accidentes de Trabajo	64
Gráfico 4 8 Equipos de Protección Personal.....	65
Gráfico 4 9 Funciones en el Trabajo.....	66
Gráfico 4 10 Habilidades y Conocimientos	67
Gráfico 4 11 Recursos Necesarios	68
Gráfico 4 12 Relación Jefe - Trabajador.....	69
Gráfico 4 13 Compañerismo.....	70
Gráfico 4 14 Campana de Gauss.....	75

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Tema: “La seguridad e Higiene y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí”

Autor: Pablo Andrés Monta Vilcaguano

Tutor: Ing. Diego Andrés Carrillo Rosero Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo tiene como objetivo investigar la incidencia de la Seguridad e Higiene en el Desempeño Laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí, ya que en los últimos años se ha producido un aumento considerable de accidentes de trabajo, debido a diversas causas, entre las cuales se puede percibir la deficiente aplicación de políticas de seguridad y salud ocupacional y la falta de interés por parte de los trabajadores del camal tecnológico. En el marco teórico resalta la teoría del domino de Herbert William Heinrich, la cual propone una secuencia de cinco factores que desencadenan un accidente. Para el desarrollo de la investigación se analizaron 13 libros y 20 revistas científicas, mediante la cual se procedió a la elaboración de un cuestionario de 13 preguntas, aplicadas a un universo de 28 personas mediante la técnica de encuesta, para posteriormente los datos ser sistematizados y comprobados estadísticamente, a través del método T de Student, con un 95% de significancia y 5% de margen de error permitió verificar la hipótesis planteada; es decir la incidencia de la Seguridad e Higiene en el Desempeño Laboral, llegando a la conclusión que para mitigar la presencia de accidentes laborales es necesario implementar un eficiente sistema de prevención de riesgos que a su vez se refleje en un adecuado desempeño.

Palabras clave: Seguridad, Higiene, Desempeño, Accidentes, Políticas, eficiencia, efectividad, prevención, salud, deficiente

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Topic: “La seguridad e Higiene y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí”

Author: Pablo Andrés Monta Vilcaguano

Director: Ing. Diego Andrés Carrillo Rosero Mg.

ABSTRACT

This paper aims to investigate the incidence of Safety and Health at Work Performance of the employees of the technological abattoir in Saquisilí, since in recent years there has been a considerable increase in work accidents, due to different causes, among which one can perceive the poor implementation of security and occupational health policies and the lack of interest by the technological abattoir workers. In the theoretical framework highlights the domino theory of Herbert William Heinrich, which proposes a sequence of five factors that trigger an accident. For the development of the research 13 books and 20 scientific journals that allowed for the operationalization of variables were analyzed, by which we proceeded to the development of a questionnaire of 13 questions that was applied to a universe of 28 people using the survey technique, data which later was systematized and statistically proven, through the Student T method, which with 95% of significance and 5% of error range allowed to verify the hypothesis proposed; i.e., the incidence of Safety and Health at Work Performance, concluding that to mitigate the presence of industrial accidents is necessary to implement an efficient risk prevention which in turn is reflected in a suitable job performance.

Key Words: Safety, Hygiene, Performance, Accidents, Policies, Efficiency, effectiveness, prevention Health, deficient

INTRODUCCIÓN

El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí, administra entre sus dependencias el camal tecnológico del cantón, en el cual la eficiente aplicación de normativas que regulen la seguridad e higiene, contribuyen a la disminución de accidentes trabajo; por ende, mejorar los estándares de desempeño.

Al reducir los riesgos presentes en el camal tecnológico, se contribuye a preservar la integridad física y mental de las personas, logrando establecer un sitio seguro de trabajo.

Razón por la cual la presente investigación se ha dividido en seis capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo I: En esta sección se plantea el tema, a través de las variables Seguridad e Higiene y Desempeño Laboral, para posteriormente analizar críticamente la problemática, luego consta de la prognosis que hace referencia a los posibles efectos que tendría el no solucionar oportunamente el problema, la formulación del problema y sus interrogantes, las delimitaciones del problema y los objetivos tanto general como específicos los cuales se los conseguirá durante la investigación.

Capítulo II: Desarrolla la metodología de la investigación, tomando en cuenta antecedentes y fundamentos de estudios realizados con anterioridad, sustentados de forma filosófica, legal y teórica, posterior a ello se establecen categorías fundamentales que permiten desarrollar el marco teórico entorno a las variables en estudio, para así plantear una hipótesis.

Capítulo III: Engloba la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo, la modalidad y tipos de la investigación, además se especifica el tamaño de la muestra para la aplicación de encuestas, se establecen las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de información, su procesamiento y análisis.

Capítulo IV: En este capítulo se analiza e interpreta los resultados obtenidos para lo cual se emplean tablas y gráficos, además para la verificación de la hipótesis se aplica el cálculo estadístico T de Student que permite rechazar o aceptar la hipótesis.

Capítulo V: Se procede a definir las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Capítulo VI: Finaliza con la realización de un artículo académico, el cual discute los hallazgos más relevantes de la investigación en el marco del paradigma bibliográfico que permitan la resolución adecuada del problema.

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1.1.Tema de investigación

“LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CAMAL TECNOLÓGICO DEL CANTÓN SAQUISILÍ.”

1.2. Planteamiento del problema

La insuficiente aplicación de normas de seguridad e higiene incide en el desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.

1.2.1 Contextualización

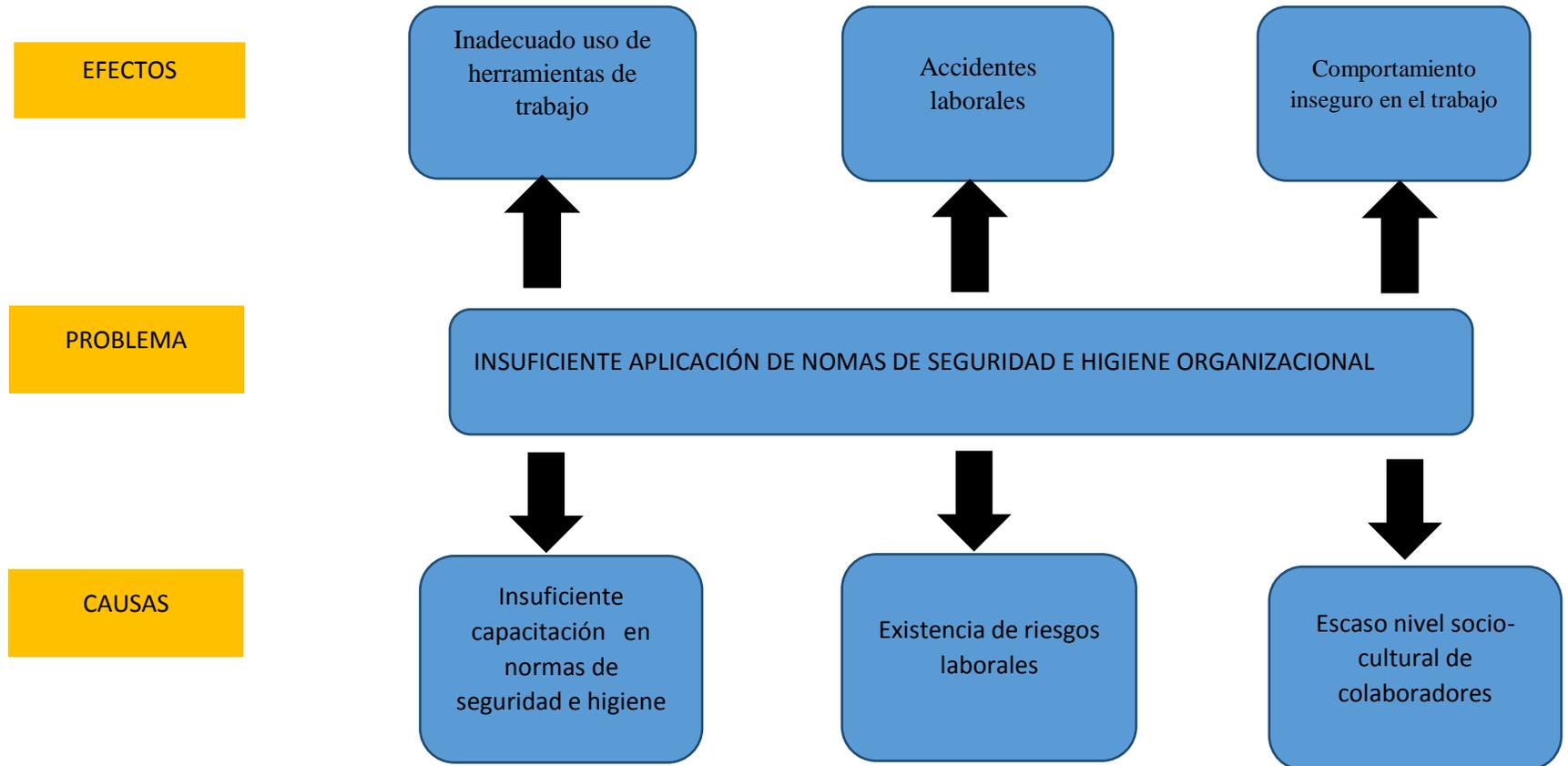
En la actualidad, a nivel mundial las organizaciones han demostrado una eminente preocupación por generar sistemas que gestionen seguridad a sus colaboradores, con el fin de encontrar mejoras continuas tanto en áreas dentro de la empresa como en cada uno de sus procesos, el objetivo es reducir incidentes a la hora de la utilización de materiales peligrosos a través de la implementación de un sistema de gestión basado en normativas OHSAS 18001 siglas en inglés que significa “Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional”.

En Latinoamérica, la página web oficial del **IMCYC** Instituto Mexicano del Cemento y del Concreto, en un artículo escrito por González G, (2008) afirma que “CEMEX Concretos fue la certificación de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, en una planta de concreto en Mexicali, Baja California Norte, específicamente en la edición más reciente de la Norma OHSAS 18001:2007” (p.7). Según la página web oficial de Prodegel S.A. empresa ecuatoriana manifiesta poseer su

reglamento interno de seguridad y salud que respalde su cultura organizacional y respeto para sus colaboradores.

El camal tecnológico, es una dependencia que se encuentra dirigida por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí, en el cual constantemente se han preocupado por la seguridad e higiene de sus colaboradores, actualmente se encuentra bajo un proceso de actualización de dichas normas , basado en el “DECRETO EJECUTIVO 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo” prescrito por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Árbol de Problemas



Fuente: G.A.D.M.I.C. Saquisilí
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

1.2.2. Análisis Crítico

En toda organización, la seguridad se debe considerar como base de la realización de todos sus procesos con el fin de proteger a su personal, particularmente en el camal tecnológico del cantón Saquisilí es notoria la poca preocupación de autoridades por supervisar la aplicación efectiva de normas de seguridad e higiene, razón por la cual la insuficiente capacitación a sus colaboradores sobre mencionada temática, provoca desconocimiento del uso adecuado de sus herramientas de trabajo, lo que ha causado accidentes como el suscitado el 5 de enero del 2016, en el cual un trabajador al utilizar el cuchillo antibacterial, sufrió un corte en la cara palmar de los dedos anular y medio de la mano; sin lugar a duda, la existencia permanente de riesgos en el sitio de trabajo aumenta la probabilidad de sufrir accidentes laborales, considerando que este de incidentes no solo representan costo económico sino además emocional para el colaborador afectado. Es oportuno también mencionar que el nivel socio cultural de los trabajadores al poseer académicamente nivel primario y secundario, manifiesta en ellos un comportamiento inseguro, el cual influye en el desconocimiento de los riesgos a los que se encuentran expuestos y las posibles afectaciones a su salud.

1.2.3. Prognosis

El Gobierno Municipal del cantón Saquisilí y específicamente su dependencia el camal tecnológico si no aplica efectivamente normas de seguridad e higiene, y la correcta socialización de sus beneficios a sus colaboradores, podría verse obligado a responsabilizarse de accidentes laborales, los cuales pueden acarrear el pago de una indemnización siempre y cuando este beneficio no sea cubierto por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, pero mucho más importante es el no haber prevenido un percance que lastime la integridad física y psicológica de un ser humano. Es muy probable que la inseguridad que experimente un colaborador dentro de su área de trabajo, sea un factor determinante e influyente que afecte de forma negativa a su desempeño dentro de la organización, provocando pérdidas tanto para el empleado como para el empleador.

La administración municipal, al no corregir de manera eficiente los aspectos citados anteriormente puede verse afectada en diferentes maneras; en el ámbito social generará un descontento al visualizar que la gestión emprendida en el camal tecnológico no responde a las necesidades de la población. En el ámbito económico, la asociación de introductores de ganado del cantón Saquisilí y otros usuarios optarán por elegir un lugar que garantice las condiciones de higiene requeridas para el faenamiento de sus animales; y en el ámbito político, se puede llegar a generar una imagen no adecuada que influya en la responsabilidad social y la gestión que lleva adelante las autoridades actuales.

1.2.3. Formulación del problema

¿Cómo incide la seguridad e higiene en el desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí?

1.2.5. Interrogantes

- ¿Cómo influyen los factores y normativas legales que regulan la seguridad e higiene organizacional en los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí?
- ¿Existe un documento que analice principales accidentes laborales en los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí?

1.2.6. Delimitación del objeto de investigación

1.2.6.1 Delimitación del contenido

Campo: Seguridad e higiene laboral

Área: Organizacional.

Aspecto: Desempeño Laboral

1.2.6.2. Delimitación espacial

La investigación se desarrollará en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí, específicamente en las instalaciones del camal tecnológico.

1.2.6.3 Delimitación Temporal

La investigación se realizará en el periodo académico Abril – Agosto /2016

1.3. Justificación

La presente investigación es importante porque a través de ella podemos identificar los principales riesgos y afectaciones que pueden presentar las personas dentro de la organización al mantener un contacto directo con artículos que muestren un potencial peligro a la salud de las personas, pudiendo afectar a su desempeño dentro de la misma.

La investigación es trascendente, ya que a través de ella lograremos identificar las principales causas que provocan determinados accidentes laborales; lo que, permitirá diseñar e implantar en los colaboradores mecanismos de prevención y medidas correctoras que controlen dichos percances.

La actualización de normas de seguridad y salud ocupacional, además de no haberse realizado anteriormente investigaciones similares en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí específicamente en su camal tecnológico, hace que la presente investigación sea novedosa con la finalidad de encontrar mejoras continuas a la hora de prestación de servicios de calidad.

Es factible ya que se cuenta con los recursos necesarios para desarrollar la investigación, además de la predisposición de autoridades y colabores del Gobierno

Municipal del cantón Saquisilí, la tutoría institucional adecuada y de diversas fuentes bibliográficas que respaldan el trabajo.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Investigar la incidencia de la aplicación de normas de seguridad e higiene en el desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores y normativas legales que regulan la seguridad e higiene organizacional en los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí
- Analizar el nivel de desempeño de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.
- Elaborar un documento que analice principales accidentes laborales en los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí?

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Anaya V. (2006) en el artículo llamado Diagnostico de Seguridad e Higiene publicado por la revista digital e-Gnosis afirma qué:

“La Seguridad e Higiene en el Trabajo está asociada a la calidad y a la productividad de las organizaciones, por lo tanto a su competitividad. El punto de partida es un buen diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo, de los factores psicosociales y con información general del centro de trabajo. Luego, elaborar un programa que priorice los hallazgos del diagnóstico y que incluya acciones de anticipación, reconocimiento, evaluación y control acorde con la normatividad vigente en la materia y consultando a expertos (p.11)

De acuerdo a lo citado, es de vital importancia determinar con exactitud los distintos factores que influyen dentro un correcto sistema de seguridad e higiene organizacional, es vital focalizar cuales son las condiciones que presentan los sitios de trabajo, el ambiente que lo rodea, como también las distintas herramientas utilizadas por las personas y el peligro que conlleva la utilización de las mismas, con el fin de prevenir posibles percances que se puedan presentar y que a su vez permitan tomar las medidas correspondientes a los distintos procesos de la mano de normativas afines a la gestión de seguridad e higiene en el trabajo.

Pedraza, Amaya, & Conde (2010) en el artículo llamado Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal Administrativo, publicado en la revista de Ciencias Sociales afirma qué:

“El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización por lo que se debe prestar atención especialmente dentro del proceso de administración de

recursos donde la evaluación del desempeño proporcione beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores y garantizar el alcance de los objetivos institucionales “(p.496)

Referente a lo citado se puede analizar al desempeño laboral como un eje de desarrollo el cual fortalece la necesidad de conocer el rendimiento de los colaboradores de cualquier tipo de empresa con el fin de realizar un cuidadoso seguimiento y obtener mejoras continuas, constituyéndose así en un factor determinante en busca de la productividad además del bienestar del trabajador y por ende un servicio de calidad.

2.2 Fundamentación filosófica

La presente investigación se ubica en el paradigma crítico-propositivo, es crítica ya que se analizará las falencias y problemáticas que ocasiona la insuficiente aplicación de normas de seguridad e higiene y las posibles afectaciones a la salud de las personas; y por ende, al desempeño de sus colaboradores y es propositiva por que busca plantear alternativas de solución y encaminar una ruta para mitigar mencionadas afectaciones.

El trabajo investigativo posee valores como la responsabilidad en cada una de las actividades a realizarse, compromiso a finalizar la presente investigación, el respeto hacia los funcionarios del Gobierno Municipal, la honestidad referente a los resultados obtenidos y gratitud con todas aquellas personas que participen directa e indirectamente en la misma.

2.3 Fundamentación legal

La Constitución de la República del Ecuador (2008), “Trabajo y Seguridad Social”:Art.33 decreta:

“El trabajo es un derecho y un trabajo social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida condecorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.” (TÍTULO II-Sección Octava)

La Ley Orgánica de Servicio Público (2010), Capítulo primero: “De los Deberes, Derechos y Prohibiciones”: Art.23 ordena:

Derechos de las servidoras y los servidores públicos.- Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos:

- l) Desarrollar las labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;*
- o) Mantener su puesto de trabajo cuando se hubiere disminuido sus capacidades por enfermedades catastróficas y/o mientras dure su tratamiento y en caso de verse imposibilitado para seguir ejerciendo efectivamente su cargo podrá pasar a desempeñar otro sin que sea disminuida su remuneración salo el caso de que se acogiera a los mecanismos de la seguridad social previstos para el efecto. En caso de que se produjere tal evento se acogerá al procedimiento de la jubilación por invalidez y a los beneficios establecidos en esta ley y en las de seguridad social” (TÍTULO III)*

El Código de Trabajo (2012), Art. 38 afirma:

“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.” (CAPÍTULO III)

El Plan Nacional del Buen Vivir (2009-2013), objetivo 6 “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas“, señala que:

“Establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género”, además los siguientes literales indican:

- a. Implementar mecanismos de visualización, cuantificación y retribución social del aporte del trabajo de cuidado humano, de autoconsumo y autosustento, al sistema económico del país.*
- b. Establecer mecanismos que permitan democratizar el trabajo de cuidado humano y trabajo doméstico con un enfoque de igualdad y profundizar el apoyo y la protección social para las personas que realizan estos tipos trabajos.”*

2.4 Categorías Fundamentales

2.4.1. La Seguridad e Higiene

El emprendimiento de toda actividad productiva conlleva la utilización de herramientas, máquinas, insumos, y artículos que por su complejidad y uso pueden representar peligros para la salud de las personas encargadas de operarlos. Según datos de la página web oficial de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. (2003) estima que: “cada 15 segundos un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y cada 15 segundos 153 trabajadores padecen un accidente laboral” (p.3)

Alrededor del estudio de la Seguridad e Higiene organizacional han surgido varias teorías, entre las cuales resalta la propuesta por Heinrich (1931) “Teoría del efecto domino, el 88% de los accidentes están provocados por actos humanos peligrosos, el 10% por condiciones peligrosas, y 2% por hechos fortuitos” (p.15). Además en esta teoría existen cinco categorías importantes por resaltar, las cuales tienen total dependencia una de otra:

- Entorno Social
- Fallos de Personas
- Actos Inseguros
- Accidente
- Lesión

La Organización Internacional del Trabajo, es una entidad perteneciente a la Organización de Naciones Unidas (O.N.U), la cual se desarrolla mediante la participación de gobiernos, empleadores y trabajadores, su finalidad es establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y concebir programas en busca del bienestar y seguridad de las personas que prestan su contingente a una empresa.

De acuerdo con la O.I.T. (2003)

“Desarrollar y aplicar nuevas estrategias y soluciones para los peligros y riesgos conocidos, tales como los relacionados con sustancias peligrosas, máquinas y herramientas y operaciones manuales, como para los problemas que vayan surgiendo, entre ellos los riesgos biológicos, riesgos psicosociales y los trastornos del aparato locomotor” (p.2).

En concordancia a lo citado, constituye de vital importancia darle la atención necesaria a los sistemas de seguridad e higiene, como también la conservación y el mantenimiento necesario de las instalaciones donde las personas desarrollan sus actividades productivas, cuidando así el mínimo detalle para su correcto funcionamiento, evitando así enfrentar accidentes laborales, ya que no solo representan pérdidas económicas, sino además llegar al desafortunado suceso de lamentar vidas humanas, por no haber implementado una cultura preventiva, que busque el bienestar y el respeto a la integridad de los seres humanos, ya que constituyen el capital más valioso dentro una organización. El decreto ejecutivo 2393 “Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo” se aplica a toda actividad laboral con el objetivo de lograr la prevención, disminución y eliminación de riesgos en el trabajo.

Además el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social resuelve expedir el “Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo” resolución 513., quedando derogada la Resolución C.D. 390, como también el Reglamento para el Sistema de Auditorías de Riesgos del Trabajo SART.

La resolución 513 señala la protección a las personas mediante programas de prevención sobre riesgos derivados del trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física, mental y la reinserción laboral, además proporciona una directriz básica para implantar una eficiente gestión de seguridad y salud ocupacional el cual direcciona aspectos como:

Tabla 2 1 Factores de Gestión de Seguridad

Factores	Concepto
Gestión Administrativa	Hace referencia al conjunto de medidas que un directivo implanta, con la finalidad de conseguir resultados por medio de fases como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.
Gestión Técnica	Es identificar las acciones a desarrollar dentro de un proceso en el cual se requiere implementar un cambio, por medio de los recursos tanto materiales como humanos que sean necesarios.
Gestión de Talento Humano	Se refiere al desarrollo del trabajo que realizan las personas, estableciendo las políticas y prácticas a cumplir, en relación a factores externos e internos propios de una organización.
Procesos Operativos Básicos	Conjunto de acciones secuenciales y relacionadas que tienen la finalidad de conseguir objetivos, a través del cumplimiento de un proceso que busca satisfacción de una necesidad

Fuente: Resolución 513 I.E.S.S (2016)

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

El reglamento Resolución C.D. 513 estipula la exigencia para que, empresas ecuatorianas gestionen sistemas de seguridad y salud ocupacional, resaltando la eliminación de estándares definidos en reglamentos derogados, lo que permite a las organizaciones adaptar el reglamento en actual vigencia acorde a sus necesidades y presentar en enero de cada año un informe del proceso de Sistema de Gestión de Riesgos de Trabajo que se a llevado a efecto.

2.4.2. Emfermedades Profesionales

La OIT (2009) afirma que “El término enfermedad profesional designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral” (p.7). Conforme a lo citado las enfermedades laborales o profesionales, son el resultado

del fracaso al pretender instaurar una eficiente cultura preventiva que tenga como objetivo reducir o minimizar riesgos existentes en un sitio de trabajo.

2.4.3. Riesgos Laborales

La Organización Internacional del Trabajo (2014) señala que: “Es la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño”(p.20). Conforme a lo citado, el riesgo es aquello que representa una amenaza hacia una persona dentro de su área de trabajo, y como dicho evento puede lastimar o vulnerar la integridad física, psicológica y social de un ser humano.

2.4.3.1. Tipos de Riesgos Laborales

La siguiente tabla explica la clasificación de diferentes tipos de riesgos a los cuales se encuentran expuestas las personas que están involucradas en la realización de actividades de producción y que además por la complejidad de las actividades que desempeñan están en la obligación de utilizar equipos, máquinas e insumos que por su composición representan un potencial peligro para la integridad física y mental de las personas.

Dichos riesgos que se desarrollan a continuación son mencionados por la Organización Internacional del Trabajo, la cual identifica los siguientes: riesgos de seguridad, físicos, contaminantes, ergonómicos y psicosociales.

Tabla 2 2 Clasificación de Riesgos

Tipo de Riesgo		
RIESGOS	Seguridad	Riesgo eléctrico, de incendio, uso de herramientas, deficiente señalización de espacios de trabajo. Riesgo de caídas o golpes.
RIESGOS	Medio ambiente físico	Temperatura, humedad, ruido, radiaciones, iluminación.

RIESGOS	Contaminantes	Químicos y biológicos.
RIESGOS	Ergonómicos	Herramientas o puestos de trabajo que provocan daños por posturas inadecuadas.
RIESGOS	Psicosociales	Interacción de factores organizativos, del contenido de la tarea y del clima laboral.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

De acuerdo a lo citado es indudable que el constante contacto que un trabajador mantiene con máquinas y herramientas genera peligros para la salud, pero es necesario identificar los distintos tipos de riesgos y las consecuencias que pueden provocar en las personas.

- **Riesgos de seguridad:** Según la O.I.T. (2013)“Objetos, máquinas, equipos, herramientas (manuales o eléctricas) que por malas condiciones de funcionamiento, falta de mantenimiento o protecciones de partes peligrosas y/o por ubicación tienen la capacidad potencial de producir accidentes”(p.27)
- **Riesgos del medio ambiente físico:** La Organización Internacional del Trabajo define que “Efectos directos: resfriados, deshidratación, golpe de calor.efectos indirectos: alteraciones de la conducta, aumento de la fatiga, incomodidad mayor probabilidad de accidentes”(p.27)
- **Riesgos contaminantes:** Existen dos tipos de riesgos contaminantes, y según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) manifiesta que:

Biológicos: Los agentes biológicos con capacidad infecciosa pueden ser diversos virus, bacterias, parásitos, hongos o esporas, toxinas, endotoxinas, cultivos celulares, etc. Para que este contacto se produzca debe existir una vía de transmisión, que permita que el agente entre en

contacto con el órgano o sistema dónde el agente en cuestión puede causar daño.

Químicos: Sustancias químicas, ya sea en productos de uso habitual, como productos de limpieza o fumigación, colas, pinturas, disolventes, tintas o en forma de humos, vapores, residuos o líquidos residuales, e incluso como componentes o contaminantes de los bienes fabricados.

- **Riesgos Ergonómicos:** La Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (s.f.) afirma que "La ergonomía estudia el espacio físico de trabajo, ambiente térmico, ruidos, vibraciones, posturas de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo, y todo aquello que pueda poner en peligro la salud del trabajador y su equilibrio psicológico y nervioso"
- **Riesgos Psicosociales:** El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) manifiesta que "Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo"

2.4.4. Niveles de Prevención de Riesgos

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo resolución 513 en su artículo 55 decreta que:" Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye" (p.22)

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo

- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas

2.4.5. Causas de accidentes laborales

La presencia de un accidente laboral representa la obligatoriedad de deducir las posibles causas que provocaron el desafortunado suceso, las causas representan hechos, circunstancias y factores que intervienen en el incidente.

La resolución 513 Reglamento del Seguro Genreal de Riesgos del trabajo expone tres tipos de causas:

- **Causas directas:** Acciones y condiciones sub estándares, explican en primera instancia el porqué de la ocurrencia del siniestro.
- **Causas indirectas:** Factores del trabajo y factores del trabajador, explican el porqué de las causas directas del accidente.
- **Causas básicas:** Explican el porqué de las causas indirectas, es decir la causa origen del accidente.

2.4.6. Presentación del Aviso del Accidente de Trabajo

El Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo resolución 513 en su artículo 44 ordena qué:

“El empleador está obligado a presentar al Seguro General de Riesgos el formulario de aviso del accidente de trabajo, de conformidad con el artículo inmediato anterior, en el término de diez (10) días contados desde la fecha del siniestro” (p.17).

Dentro la responsabilidad patronal el encargado de seguridad de los colaboradores de una organización tiene la obligación de presentar anomalías desafortunadas en el sitio de trabajo, por lo que es necesario trabajar en una cultura preventiva que evite accidentes.

2.4.7. Seguimiento y Control del Riesgo

La normativa OSHA 18000 define al seguimiento y control de riesgo como "proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, a partir de la información obtenida en la evaluación de riesgos, para implantar las acciones correctivas, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia" ;es necesario vigilar permanentemente el comportamiento de los empleados de cualquier organización en cuanto a riesgos que pueden sufrir, e implantar en la organización metodos eficientes que ayuden a mantener controlados los peligros a los que las personas que prestan sus servicios en una empresa estan expuestos.

2.4.8. Evaluación de Riesgos

Moncada (2014) manifiesta que:” La evaluación de los riesgos corresponde al proceso de determinar la probabilidad de que ocurran eventos específicos y la magnitud de sus consecuencias, mediante el uso sistemático de la información disponible” (p.19).Razón por la cual es indispensable analizar y evaluar el nivel de riesgos que existen en lugar de trabajo, mediante el siguiente proceso propuesto:

Para evaluar el nivel de Riesgo (NR) se debe determinar la fórmula $NR = NP \times NC$,

En dónde:

NP= Nivel De Probabilidad.

NC= nivel de consecuencia.

A su vez para determinar el Nivel de Probabilidad (NP) se requiere la fórmula $NP = ND \times NE$

En donde:

ND= Nivel de deficiencia.

NE= nivel de exposición

.Para determinar el nivel de deficiencia se utiliza la tabla 2.3:

Tabla 2 3 Determinación del Nivel de Deficiencia

Nivel de deficiencia	Valor ND	Significado
Muy Alto (MA)	10	Se han detectado peligros que determinan como posible la generación de incidentes o consecuencias muy significativas.
Alto (A)	6	Se han detectado algunos peligros que puedan dar lugar a consecuencias significativas.
Medio (M)	2	Se han detectado peligros que pueden dar lugar a consecuencias poco significativas o de menos importancia, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es moderada, o ambas
Bajo (B)	No se asigna valor	No se ha detectado consecuencia alguna, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es alta, o ambos. El riesgo está controlado.

Fuente: Moncada (2014)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

Para determinar el nivel de exposición (N.E.) se determina la siguiente tabla:

Tabla 2 4 Determinación del Nivel de Exposición

Nivel de exposición	Valor de NE	Significado
Continua (EC)	4	La situación de exposición se presenta sin interrupción o varias veces con tiempo prolongado dentro de la jornada laboral
Frecuente (EF)	3	La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral en tiempos cortos.
Ocasional (EO)	2	La situación de exposición se presenta alguna vez durante la jornada laboral y por un tiempo corto
Esporádica (EE)	1	La situación de exposición se presenta de manera eventual

Fuente: Moncada (2014)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

Para determinar el nivel de probabilidad (N.P.) se combinan los resultados de la tabla nivel de deficiencia (N.D.) y la tabla nivel de exposición (N.E).

Tabla 2 5 Determinación del Nivel de Probabilidad

Niveles de probabilidad		Nivel de exposición (NE)			
		4	3	2	1
Nivel de deficiencia (ND)	10	MA-40	MA-30	A-20	A-10
	6	MA-24	A-18	A-12	M-6
	2	M-8	M-6	B-4	B-2

Fuente: Moncada (2014)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

Los resultados obtenidos en la tabla que asigna en nivel de probabilidad (N.P) se interpretan de la siguiente manera:

Tabla 2 6 Significado de nivel de Probabilidad

Nivel de Probabilidad	Valor de NP	Significado
Muy Alto (MA)	Entre 24 y 40	Situación deficiente con exposición continua, o muy deficiente con exposición frecuente. Normalmente la materialización del riesgo ocurre con frecuencia
Alto (A)	Entre 10 y 20	Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral

Medio (M)	Entre 6 y 8	Situación deficiente con exposición esporádica, o bien situación mejorable con exposición continuada o frecuente. Es posible que suceda el daño alguna vez.
Bajo(B)	Entre 2 y 4	Situación mejorable con exposición ocasional o esporádica, o situación sin anomalía destacable con cualquier nivel de exposición. No es esperable que se materialice el riesgo, aunque puede ser concebible

Fuente: Moncada (2014)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

A continuación se emite una tabla que señala el nivel de consecuencia de un riesgo.

Tabla 2 7 Determinación del Nivel de Consecuencia

Nivel de consecuencia	NC	Significado
		Daños personales
Mortal o catastrófico (M)	100	Muertes
Muy grave (MG)	60	Lesiones o enfermedades graves irreparables (incapacidad permanente parcial o invalidez)
Grave(G)	25	Lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal
Leve (L)	10	Lesiones o enfermedades que no requieren incapacidad

Fuente: Moncada (2014)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

2.4.8.1. Matriz de Riesgo

Los resultados obtenidos en la tabla niveles de probabilidad y la tabla de emite resultados del nivel de consecuencia permite representar la matriz de riesgo en la cual gráficamente se determina el nivel de probabilidad y el nivel afectación que tiene un riesgo.

Tabla 2 8 Determinación del Nivel de Riesgo

Fuente: Moncada (2014)

Nivel de riesgo		Nivel de probabilidad (NP)			
NR=NPXNC		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de consecuencia (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	LI 480-360	II 200 II 200
	25	I 100-600	II 500-250	LI 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200	III 80-60	III 40 IV 20

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

A continuación los datos representados gráficamente en la matriz de riesgo, tienen la siguiente interpretación:

Tabla 2 9 Significado del Nivel de Riesgo

Nivel de Riesgo	Valor de NR	Significado
I.	4000-600	Situación crítica. Suspender actividades hasta que el riesgo este bajo control.
II.	500-150	Corregir y adoptar medidas de control de inmediato. Sin embargo suspende actividades si el nivel de riesgo está por encima de 360
III.	120-40	Mejorar si es posible. Sería conveniente justificar la intervención y su rentabilidad.
IV.	20	Mantener las medidas de control existentes, pero se deberán considerar soluciones o mejoras y se deben hacer comprobaciones soluciones o mejoras.

Fuente: Moncada (2014)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

Tabla 2 10 Aceptabilidad del Riesgo

Nivel de riesgo	Significado
I.	No aceptable
II.	No aceptable o aceptable con control específico.
III.	Aceptable.
IV	Aceptable

Fuente: Moncada (2014)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

Para ejemplificar el proceso de evaluación de riesgo anteriormente explicado, se detalla un accidente suscitado y registrado según datos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí, específicamente en su camal tecnológico, en el cual un trabajador en su jornada habitual del día martes 5 de enero del 2016 a las 5:30 am, se encuentra en su puesto de labor en el proceso de sangrado de bovinos, el trabajador refiere que al intentar introducir el cuchillo antibacterial para producir el sangrado del bovino, en el proceso se presenta un movimiento del animal, razón por la cual se resbala la mano derecha del trabajador desde el mango del cuchillo hacia la hoja del mismo; que por su borde filo provoca cortes en la cara palmar de los dedos anular y medio de la misma mano.

De acuerdo al proceso anteriormente expuesto, el accidente mencionado posee el siguiente nivel de riesgo:

Nivel de Deficiencia = Alto 6

Posee nivel “6 alto” ya que el accidente mencionado según la tabla 2.3. Presenta características como haberse detectado algún peligro que puedan dar lugar a consecuencias significativas, o la eficacia del conjunto de medidas preventivas existentes es baja, o ambos.

Nivel Exposición= Frecuente 3

El accidente suscitado presenta nivel de exposición” 3 frecuente “ya que según la tabla 2.4. La situación de exposición se presenta varias veces durante la jornada laboral en tiempos cortos.

Nivel de Probabilidad = (ND) x (NE)

El nivel probabilidad resulta de la multiplicación de las cifras obtenidas, en el nivel de deficiencia y nivel de exposición, por ende el accidente analizado presenta deficiencia 6 y exposición 3

Nivel de Probabilidad = 6 x 3

Nivel de Probabilidad = 18 (ALTA) este resultado presenta la siguiente interpretación: Situación deficiente con exposición frecuente u ocasional, o bien situación muy deficiente con exposición ocasional o esporádica. La materialización del riesgo es posible que suceda varias veces en la vida laboral.

Nivel de consecuencia = Grave 25

Según la tabla 2.7. El accidente en mención presenta un nivel de consecuencia “grave 25” ya que sus características son lesiones o enfermedades con incapacidad laboral temporal.

Nivel de Riesgo

El nivel de riesgo resulta de la multiplicación de cifras obtenidas en el nivel de probabilidad y nivel de consecuencia, por ende el accidente suscitado en el camal municipal del cantón Saquisilí posee el siguiente nivel de riesgo.

$$\mathbf{NR} = 18 \times 25$$

$$\mathbf{NR.} = 450$$

Según la tabla 2.8.matriz de riesgos el resultado se ubica en el nivel 2 el cual tiene la siguiente interpretación “Corregir y adoptar medidas de control de inmediato., sin embargo suspenda actividades si el nivel de riesgo está por encima de 360”

Nivel de aceptabilidad

La representación del accidente en la matriz de riesgo, lo clasifica en el nivel II y su interpretación de aceptabilidad es la siguiente “No aceptable o aceptable con control específico”

2.4.9. Profesiogramas

Murcia Ramírez (2013)

“El profesiograma indica los factores y competencias importantes para desempeñar adecuadamente las funciones y tareas propias de un cargo. Dentro del proceso de selección se debe evaluar hasta qué punto, los candidatos a un puesto de trabajo, poseen las características y competencias definidas en el profesiograma correspondiente que garanticen el cumplimiento adecuado de cada una de sus funciones” (p.3)

Con el propósito de tomar decisiones encaminadas a cuidar la salud ocupacional de la organización reflejado en sus colaboradores, es indispensable la presencia de un eficiente diseño de cargos, el cual toma el nombre de profesiograma, que es un documento técnico que integra competencias y responsabilidades que exige un cargo, como además la identificación de riesgos a los cuales se encuentran expuestas las personas, por ende los equipos necesarios a utilizar, exámenes médicos oportunos, y condiciones físicas necesarias para cumplir funciones de determinado cargo en un ambiente seguro.

El Ministerio de Relaciones Laborales proporciona un modelo para la elaboración de esta herramienta que constituye en apoyo, para quienes se ocupan de la seguridad y salud de trabajadores de una organización, en el cual constan aspectos como:

- Identificación del puesto
- Objetivo del puesto

- Responsabilidades del puesto
- Relaciones del puesto de trabajo
- Condiciones físicas que se requieren para el trabajo, y sus riesgos
- Requerimientos que se exigen para ocupar el puesto

El siguiente profesigramas se adapta a las condiciones del cargo de camalero matarife o faenador del camal tecnológico del cantón Saquisilí, mismo que presento el accidente laboral antes citado.

Tabla 2 11 Modelo de Profesigramas

PUESTO TIPO	
Puesto de Trabajo	Camalero Matarife
Código Puesto	7777
Formación	Básica
Experiencia	Ninguna
Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Polivalente • Capacidad de trabajo
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Anticipo a problemas • Honestidad
Descripción del proceso productivo que se desempeña en el puesto de trabajo	Proceso ordenado sanitariamente con el objeto de obtener su carne en condiciones óptimas aptas para el consumo humano llevando a cabo normas sanitarias que fijen las autoridades y bajo la responsabilidad del establecimiento donde se realiza
Tareas y/o funciones que realiza en el puesto	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de pistola noqueadora de animales • Sangrado de animales • Desollado de animales • Uso de sierra de pecho • Uso de sierra de canal • Limpieza de contenido ruminal
Útiles, herramientas o maquinaria de trabajo utilizados	<ul style="list-style-type: none"> • Noqueadora • Sierra de canal • Sierra de pecho • Desolladora • Teque • Cuchillos • Insufladora
Exigencias funcionales	

Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Asunción de riesgos • Sociabilidad • Tenacidad • Integridad
Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones permanentes en temas de faenamiento, higiene, limpieza, transporte a centros de expendio
Horario de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Lunes 7am – 4pm • Martes 4am – 1pm • Miércoles 3am – 12pm • Jueves 2am – 12pm • Vienes 7am – 4pm • Domingo 3am – 12pm

IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS DEL PUESTO DE TRABAJO		
RIESGO	FACTOR DEL RIESGO	PRIORIDAD DEL GRADO DE PELIGRO
MECÁNICO	<ul style="list-style-type: none"> • Caídas • Uso de máquinas 	Importante
FÍSICO	<ul style="list-style-type: none"> • Temperatura • Ruido 	Importante
BIOLÓGICO	<ul style="list-style-type: none"> • Virus • Bacterias 	Importante
ERGONÓMICO	<ul style="list-style-type: none"> • Posición forzada • Movimientos repetitivos 	Moderado
QUÍMICO	<ul style="list-style-type: none"> • Desechos orgánicos • Polvos 	Importante
PSICOSOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga laboral • Monotonía 	Importante
OBSERVACIONES:		

EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL PARA EL PUESTO DE TRABAJO
<ul style="list-style-type: none"> • Indumentaria térmica • Mandiles de protección contra las agresiones mecánicas • Arnese • Calzado de seguridad • Guantes contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes, vibraciones) • Cascos de protección contra choques e impactos

EXIGENCIAS PSICOFISIOLÓGICAS DEL PUESTO DE TRABAJO

Aptitudes Mínimas Exigibles	Muy Buena 1	Buena 2	Media 3	Insuficiente 4	Déficit 5	Observaciones
Salud General	•					
Permanecer sentado		•				
Equilibrio	•					
Movimiento sobre el tronco	•					
Movimiento miembro superior	•					
Movimiento miembro inferior	•					
Conocimientos técnicos		•				
Exigencias visuales	•					
Exigencias auditivas		•				
Exigencias táctiles	•					
Destreza manual	•					
Aparato digestivo		•				
Aparato respiratorio		•				
Aparato circulatorio			•			

Aparato Urinario			•			
Piel y Mucosa			•			
Memoria		•				
Atención	•					
Orden	•					
Responsabilidad	•					
Resistencia a la monotonía	•					

ÉXAMENES Y VALORACIÓN MÉDICAS OCUPACIONALES	
PRE-OCUPACIONALES	Biometría Hemática, Glucosa, Úrea, Creatinina, Ácido Úrico, Colesterol, Triglicéridos, VDRL, Bilirubina, TGO, TGP, Coproparasitario, EMO
PERIÓDICOS	Biometría Hemática, Glucosa, Úrea, Creatinina, Ácido Úrico, Colesterol, Triglicéridos
REINTEGRO	De acuerdo al accidente suscitado
ESPECIALES	Audiometría, Espirometría, Electromiografía
SALIDA	Biometría Hemática, Glucosa, Úrea, Creatinina, VDRL, Bilirubina, TGO, TGP, Coproparasitario
CONTRAINDICACIONES MÉDICAS	
ABSOLUTAS	Esquizofrenia, procesos alérgicos
RELATIVAS	Lesiones dermatológicas en la piel

Elaborado por: Técnico de Seguridad y Salud en el Trabajo	Revisado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo	Aprobado por: Director de Seguridad y Salud en el Trabajo
Fecha:	Fecha:	Fecha:

Fuente: Ministerio de Relaciones Laborales
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

A lo largo de la historia, la realización de toda actividad productiva representa cierta peligrosidad, por la complejidad de realización de la misma, razón por la cual a nivel mundial instancias tales como, la Organización Internacional del Trabajo se han preocupado por la creación de normativas que tengan la finalidad de prevenir accidentes

y enfermedades ocupacionales, y Ecuador no está exento, ya que en su constitución se ordena, el derecho de todas las personas a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice la seguridad, higiene y bienestar. En definitiva, la seguridad e higiene es una ciencia interdisciplinaria que se encarga de garantizar las condiciones necesarias de trabajo, propiciar ambientes seguros y la prevención de riesgos de tipo físico, químico, biológico, ergonómico y psicosocial, por medio de planes organizados que brinden las atenciones médicas necesarias y permitan así la realización de un trabajo efectivo.

2.4.10. Desempeño Laboral

Mondy & Noe (2005) afirman que:

“La evaluación del desempeño (ED) es un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Aunque la evaluación del desempeño de fundamental cuando éstos existen en una organización, el enfoque de la ED en las empresas se centra en el empleado individual. Sin importar el énfasis, una evaluación eficaz evalúa los logros e inicia planes de desarrollo, metas y objetivos” (p.252)

La palabra desempeño está relacionado a las actividades que cumple un trabajador en temas como productividad, calidad y eficiencia a través de su comportamiento y disciplina en su jornada laboral, la finalidad es obtener los resultados propuestos en una organización.

Es trascendente evaluar los procesos que se llevan a cabo, la realización eficiente de tareas asignadas a trabajadores y el cumplimiento oportuno de las mismas; además, es oportuno ya que permite identificar las actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas que un colaborador demuestra en su sitio de trabajo, lo que ayudará a disminuir aspectos negativos que influyan en el normal desenvolviendo de la persona, ya que constituyen en un impedimento para el cumplimiento de objetivos personales e institucionales, los cuales influyen en la calidad y el bienestar del empleado.

La capacitación sin duda se convierte en la fortaleza de las organizaciones, ya que permite cubrir las brechas detectadas en la evaluación del desempeño, y además desarrollar en el colaborador competencias, que promuevan el desarrollo profesional del individuo y el cumplimiento de metas organizacionales, logrando así satisfacción y la retención del capital intelectual, necesario para el normal funcionamiento de toda actividad productiva.

2.4.11. Importancia de Desempeño Laboral

Mondy & Robert (2005) manifiestan que:

“Las evaluaciones del desempeño ofrecen importantes beneficios, tanto legales como de otro tipo, por lo que los empleadores deben negarse a prescindir de ellas. De hecho la evaluación del desempeño tiene muchos propósitos y obtener los mejores resultados y lograr la eficiencia son cada vez más importantes en el actual mercado global tan competitivo” (p.253)

Sin duda, la importancia del desempeño laboral y su periódica evaluación, radica en integrar la misión, visión, valores organizacionales, objetivos estratégicos, y el desarrollo del capital humano necesario y útil, para una mejora continua.

El correcto seguimiento de un proceso de evaluación del desempeño laboral, constituye en una ventaja para el personal, ya que permitiría recompensar a un colaborador, por su accionar positivo en beneficio personal y de la empresa, pero de igual manera llamar la atención y tomar medidas correctivas si se detecta la ineficiencia y poca respuesta a los intereses organizacionales.

Conocer las características propias que presenta una empresa, es una ventaja a la hora de implementar una correcta evaluación del desempeño, ya que facilitará la elección del método más idóneo, logrando así que influya de manera directa en la productividad y la consecución de metas.

2.4.12. Gestión del Desempeño Organizacional

La gestión del desempeño es un proceso secuencial y continuo, que requiere una relación directa entre jefe y subordinado. Según Fernandez Lopez (2005) consta de tres etapas las cuales se explica en la tabla 2.12

Tabla 2 12 Proceso de Gestión del Desempeño

Fuente: Fernandez Lopez (2005)

1. Planificación	Establecer a principio de un periodo, los objetivos de desempeño esperados de un colaborador
2. Seguimiento	Revisiones conjuntas (jefe-colaborador) del grado de cumplimiento de los objetivos trazados.
3. Evaluación.	Valoración al final del periodo de resultados obtenidos

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

2.4.13. Modelos de Evaluación del Desempeño

Las organizaciones buscan permanentemente evaluar el desempeño de sus colaboradores, con la finalidad de conocer como marcha su trabajo, identificar las potencialidades de los empleados y proporcionar a los directivos un punto de partida que les permita guiar a sus subordinados respecto de su desempeño.

Existen diferentes maneras de evaluar el rendimiento o desempeño de los colaboradores de una organización, basándose en las características propias de un determinado puesto y adaptaciones que exige el cumplimiento de determinadas tareas. Valle Cabrera, Jackson, Schuler, & Dolan (2007) muestran tres categorías de métodos y enfoques de evaluación del rendimiento en la tabla 2.13.

Tabla 2 13 Modelos de Evaluación del Desempeño

Enfoques de Evaluación del Rendimiento		
Enfoques comparativos o referidos a normas	Clasificación directa	El superior hace una lista de sus subordinados, ordenándolos del mejor al peor en función de su desempeño
	Clasificación alternada	Consiste en poner al principio de la lista al mejor subordinado y al final al peor
	Comparación por pares	Supone comparar a cada sujeto evaluado con cada uno de los demás titulares
	Distribución forzosa	El superior asigna solamente una determinada proporción de subordinados a cada una de las categorías fijadas
Enfoques Conductuales	Ensayos narrativos	El evaluador describe los puntos fuertes y los puntos débiles del evaluado y sugiere métodos para mejorar su rendimiento
	Incidentes críticos	El superior registra al subordinado de forma especialmente eficaz o ineficaz en la realización de su trabajo
	Listas ponderadas	El evaluador marcar los sucesos para cada subordinado
	Escala de observación de conductas	Se observa la frecuencia con que los titulares de los puestos realizan dichas conductas
Enfoques sobre Resultados	Dirección por objetivos y competencias	Permite alcanzar una mayor congruencia entre los objetivos de la organización y los del individuo
	Enfoque de medida de rendimiento	Se centra más en el uso de medidas directas del rendimiento, y suele aplicarse a empleados que no son de gerencia
	Historiales de logros	El profesional describe, en un impreso de registro, sus logros relacionados con dimensiones adecuadas del trabajo
	Enfoque del índice directo	Se mide el rendimiento por criterios objetivos e impersonales, tales como la productividad, el absentismo etc.

Fuente: Valle Cabrera, Jackson, Schuler, & Dolan (20

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

La investigación desarrollada en el camal tecnológico posee trabajadores con asignaciones de tareas puntuales, demandadas por niveles estratégicos y tácticos dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí; es

decir, el personal del camal tecnológico del cantón es netamente operativo, razón por la cual, la evaluación de desempeño que se ajusta a sus características es aquella que se enfoca en la administración por resultados, proceso que se explica a continuación:

2.4.13.1. Dirección por objetivos

Alles M. (2005) manifiesta que: “El análisis del rendimiento se hará sobre la base de esos objetivos. A su vez esos objetivos deben ser medidos o ponderados de algún modo, idealmente con valores que sumen diez o cien para su rápida visualización”(p.44). Además los objetivos propuestos deben cumplir ciertas características tales como:

- Estratégicos
- Específicos
- Medibles
- Alcanzables
- Delimitados en tiempo

Los objetivos propuestos, que desean ser evaluados poseen una escala que va de 1 a 5 con respecto al nivel de cumplimiento avanzado como se lo explica en la tabla 2.14.

Tabla 2 14 Escala de Valoración por Objetivos

Nivel de Consecución	Significado	Porcentaje de cumplimiento
1	Supera ampliamente	100%
2	Supera	75%
3	Alcanzó el Objetivo	50%
4	Cerca de alcanzar el objetivo	25%
5	No alcanzó el objetivo	0%

Fuente: Alles M. (2005)

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Según la misma autora, la representación de la evaluación del desempeño por objetivos, o también llamado análisis del rendimiento se la realiza mediante el siguiente proceso:

1. Enumerar los objetivos propuestos
2. Asignar un porcentaje de ponderación en relación a la importancia del objetivo, y que sume un total de 100%
3. Proporcionar un nivel de consecución o cumplimiento obtenido (1-5), de acuerdo a la tabla 2.14.
4. Emitir un comentario u observación de ser necesario

Tabla 2 15 Cálculo de Evaluación por Objetivos

Fuente: Alles M. (2005)

Objetivos de Gestión	Ponderación	Nivel de Consecución (1-5)	Comentarios
Objetivo 1	50%	5	
Objetivo 2	10%	3	
Objetivo 3	10%	5	
Objetivo 4	10%	1	
Objetivo 5	20%	2	
	100%		

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

A continuación se obtiene el total de cada objetivo de acuerdo a su ponderación y su nivel de consecución, como lo explica la siguiente tabla 2.16.

- El Objetivo 1 posee ponderación o importancia del 50% y obtienen un nivel de consecución o evaluación (5) que significa “supera ampliamente el objetivo en un 100%”; por ende su total es 50
- El objetivo 5 posee ponderación o importancia del 20% y obtiene un nivel de consecución o evaluación (3) que significa “alcanzo el objetivo en un 50%”; por ende el 50% de 20 y su total es 10

El proceso anteriormente explicado, se ejemplifica en la tabla 2.16.

Tabla 2 16 Cálculo de Evaluación por Objetivos

Objetivo	Ponderación	Evaluación	Totales
Objetivo 1	50%	1= 100%	50
Objetivo 2	10%	3=50%	5
Objetivo 3	10%	1=100%	10
Objetivo 4	10%	1=100%	10
Objetivo 5	20%	3=50%	10
	100%		85%

Fuente: Alles M. (2005)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

2.4.13.2. Medidas de Rendimiento

Valle Cabrera, Jackson, Schuler, & Dolan (2007) afirman que “El enfoque de medidas de rendimiento se centra más en el uso de medidas directas de rendimiento y suele aplicarse a empleados que no son de gerencia” (p.246). Este método se basa en una atención directa al rendimiento, dichas medidas poseen cierta similitud a los objetivos, ya que deben presentar características como vinculación a plazos temporales y actividades concretas que se desea evaluar, a cada medida de rendimiento se otorga un peso de importancia para poder ser multiplicada. Es necesario mencionar, que este enfoque constituye un apoyo compensatorio a una evaluación global dentro de la organización, ya que el alto rendimiento de un área determinada puede suplir las deficiencias de otra. Las ventajas y desventajas del enfoque medidas de rendimiento se detallan a continuación.

Tabla 2 17 Ventajas y Desventajas de Medidas de Rendimiento

VENTAJAS	DESVENTAJAS
<ul style="list-style-type: none">• Orientación clara• Motivación al empleado• Resultados sin ambigüedades	<ul style="list-style-type: none">• Demandan dinero, tiempo y colaboración• Puede omitir conductas importantes de trabajo• Competencia indeseable entre colaboradores

Fuente: Valle Cabrera, Jackson, Schuler, & Dolan (2007)

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

2.4.13.3. Índice Directo

Valle Cabrera, Jackson, Schuler, & Dolan, (2007) manifiestan que “Se mide el rendimiento del subordinado por criterios objetivos e impersonales” (p.246) .Este enfoque tiene la particularidad de diferenciarse en la manera de medir el rendimiento del personal de una organización, su característica es evaluar el desempeño del subordinado entorno a criterios específicos como la productividad, la rotación del personal, el ausentismo, representados en medidas de calidad y cantidad.

2.4.13.4. Enfoque por Competencias

Alles M. (2005) afirma que “Se usaran las competencias en relación con el nivel requerido para la posición o puesto de trabajo”(p.48). De acuerdo a lo citado, en las organización la complejidad de la realización de distintas funciones, obliga a quienes lo realizan a desarrollar habilidades que permitan obtener eficiencia en el cumplimiento de tareas, por lo que es fundamental no descuidar que los colaboradores de una organización, constantemente adquieran conocimientos y habilidades con el fin de cumplir objetivos

propuestos, tanto personales como empresariales, las competencias poseen la siguiente escala de valoración:

Tabla 2 18 Escala de Valoración por Competencias

Fuente: Alles M. (2005)

1	Excelente
2	Muy Bueno
3	Normal
4	Necesidad de desarrollo
5	Necesidad de mejora urgente

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

En la aplicación de evaluación por competencias, es necesario mencionar que no se debe evaluar rasgos de personalidad; sino conductas de las personas en su sitio de trabajo, para lo cual se asignan el siguiente formato mediante el siguiente proceso:

1. Describir la competencia, enunciando características o factores breves.
2. Asignar un nivel del evaluado de acuerdo a la tabla 2.18
3. Asignar un nivel del evaluador de acuerdo a la tabla 2.18
4. Emitir un comentario de ser necesario

Tabla 2 19 Evaluación por Competencias

Competencias y comportamiento esperado	Nivel según el evaluado (1-5)	Nivel según el evaluador (1-5)	Comentario
Descripción de la competencia			
Descripción de la competencia			
Descripción de la competencia			

Fuente: Alles M. (2005)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

A continuación se emite un formato, en el cual se indica el grado de cumplimiento de la competencia evaluada para lo cual Alles M. (2005) sugiere la siguiente escala numérica:

- A=100% “Siempre”
- B=75% “Frecuente”
- C=50% “La mitad del tiempo”
- D=25% ”Ocasional”
- No desarrolla = 0%

Tabla 2 20 Evaluación por Competencias

Competencias y comportamiento esperado	Grado A	Grado B	Grado C	Grado D	No desarrollada
Descripción de la competencia					
Descripción de la competencia					
Descripción de la competencia					

Fuente: Alles M. (2005)

Adaptado por: Pablo Monta (2016)

Alles M. (2005) recomienda al final de una evaluación emitir una nota en la que conste una puntuación definitiva, de acuerdo a la tabla 2.21.

Tabla 2 21 Puntuación de Evaluación por Competencias

Puntuación	Descripción	Definición
1	Excepcional	Logros extraordinarios
2	Destacado	Los resultados superan lo esperado
3	Bueno	Lo normal, lo esperado para el puesto
4	Necesita Mejorar	No cumple exactamente las necesidades del puesto
5	Resultados Inferiores	Por debajo de las exigencias básicas de su puesto de trabajo

Fuente: Alles M. (2005)

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

2.4.14. Métodos de evaluación del Desempeño

Los métodos de evaluación del desempeño se encuentran orientados a la necesidad de realizar un análisis crítico de las actividades realizadas y valorar los procesos, con la finalidad de tomar las decisiones adecuadas. Existen varios métodos, entorno a quienes participan en la evaluación del desempeño entre los cuales podemos mencionar los siguientes:

- Autoevaluación
- Coevaluación
- Heteroevaluación
- Evaluación de 360 grados

2.4.14.1. La autoevaluación

Dessler (2009) afirma que “Es adecuado que los empleados se evalúen así mismos, el problema básico desde luego, es que los empleados generalmente se asignan calificaciones más altas que cuando son evaluados por sus supervisores”(p.360). Es un proceso el cual permite diagnosticar, e identificar los resultados positivos y negativos de un proceso realizado, pero desde la óptica de quien realiza dichas actividades, es decir valorar el trabajo de uno mismo.

2.4.14.2. La Coevaluación

La coevaluación o también llamada evaluación de los pares, según Dessler (2009) “Las evaluaciones de los pares tienen un impacto positivo inmediato al mejorar la percepción de la apertura de la comunicación, la motivación, la cohesión y la satisfacción”(p.359). Es decir la coevaluación, es aquella metodología en la cual un compañero de trabajo del mismo nivel jerárquico evalúa por medio de la observación a otro compañero.

2.4.14.3. La Heteroevaluación

Según Chiavenato (2002) “Corresponde al gerente o supervisor evaluar el desempeño del personal con la asesoría del órgano de Recursos Humanos, que establece los medios y criterios para realizar la evaluación”(p.202). La heteroevaluación es un método que consiste en evaluar las tareas de un trabajador, con la particularidad de que quien lo realiza, es una persona de un nivel jerárquico superior hacia un subordinado, como generalmente en relación a la academia el maestro evalúa a sus alumnos, y en el ámbito laboral la evaluación que llevaría a efecto un jefe a su empleado.

2.4.14.4. Evaluación de 360 grados

La metodología de evaluación de 360 grados se caracteriza por que en ella participan todos quienes están involucrados con el evaluado. Según Chiavenato (2002) “En la evaluación participan el jefe, los colegas y los pares, los subordinados, los clientes

internos y externos, y los proveedores, todas las personas en una amplitud de 360 grados”(p.203). En definitiva la retroalimentación de 360 grados es un método en el cual intervienen varias personas de diferentes niveles jerárquicos, incluso agentes externos como proveedores, tiene la finalidad de alcanzar el desarrollo de un empleado a través de un proceso equilibrado que permite tener una evaluación con diferentes enfoques, desde niveles superiores, subordinados y proveedores.

2.4.15. Resistencia a la Evaluación del desempeño

El proponer la evaluación del desempeño en una organización, genera en los involucrados inquietud, ya sea por los resultados que se obtengan, como también por quien es el encargado de realizar la valoración, según Ivancevich, (2005) “Las tendencias subjetivas y los favoritismos son problemas reales que generan rechazo a los sistemas de evaluación”(p.280). La imparcialidad y criterios objetivos por parte del evaluador, son necesarios para el éxito del proceso a realizar, por consiguiente los resultados obtenidos serán beneficiosos y útiles para tomar las decisiones adecuadas, entorno a procesos deficientes en las empresas y evitar así la resistencia de los colaboradores para valorar su rendimiento, y transformarlo en bienestar.

2.4.16. Productividad y Calidad de vida en el trabajo

Toda organización que busque conseguir desarrollo, debe considerar de vital importancia dar la atención necesaria a la calidad de vida laboral, que conlleve el aumento deseado de productividad. Según Valle Cabrera, Jackson, Schuler, & Dolan, (2007) “La caída de la productividad influye en la pérdida de competitividad de las empresas, así como en el nivel de vida de las personas y de la comunidad” (p.349) . En la actualidad son distintos los factores que intervienen en la búsqueda de dichos objetivos, como las variaciones de ciclos económicos y financieros, como también la globalización de mercados, que ejerce una competencia constante para las empresas. La productividad se convierte en lo más importante dentro de toda organización, a medida que cada vez la fuerza laboral obtiene mayor preparación y participación, lo que

demanda ejercer un mayor control y una eficaz evaluación de su rendimiento, con el fin de conseguir la calidad de vida laboral óptima y el bienestar del trabajador.

2.4.17. Desempeño y Competitividad

Las organizaciones por naturaleza buscan brindar a sus clientes un mayor grado de satisfacción, de la mano de la calidad y de la implementación de tecnología, que le permita mejorar sus procesos y su capacidad de producir.

Gordon (2014) afirma que “Si las utilidades y el desempeño decaen drásticamente, tal vez se requiera una modificación mayor de la cultura, estructura y estilo administrativo de la organización”(p.681).

La competitividad es producto de la gestión que emprendan los directivos, principalmente de manera interna, y esto significa implementar una correcta preparación y capacitación que ayude a fomentar una cultura colaborativa entre los empleados, con la finalidad de crear desarrollo e innovación de productos y servicios, y aumentar así la competitividad y el desempeño de la fuerza laboral.

2.4.18. Capacitación a evaluadores

La constante adquisición de nuevas habilidades y conocimientos, sin duda son indispensables en busca de mejorar la capacidad de evaluar el desempeño del personal de las organizaciones, es necesario focalizar en conseguir efectividad en la calificación y la correcta observación de conductas por parte de quienes están encargados de evaluar

Ivancevich (2005) afirma que “Si los calificadores no están motivados para aprovechar el sistema y si no pueden observar el desempeño de sus subordinados, estos errores van a continuar” (p.284). No solo la motivación es suficiente, la utilización del enfoque más adecuado, el cual se adapte a las características propias de la organización, sumado al conocimiento acertado de las tareas realizadas por una persona y la empatía con el

trabajador, facilitará evaluar eficientemente su desempeño que a su vez permita recompensar adecuadamente su rendimiento.

2.4.19. Informe de Evaluación del Desempeño

Según Fernández López (2016) "En una empresa es difícil mantener el control y motivar el personal y lograr que desarrolle su ocupación de la manera deseada, para ello existen los informes de desempeño laboral que a simple vista parecen una manera de juzgar al empleado, categorizando puntos fuertes y débiles" (p.132).

Los informes de evaluación del desempeño constituyen en una herramienta, en la cual se detallan los resultados obtenidos para posteriormente darle un seguimiento a las actividades desarrolladas por los trabajadores. A la hora de emitir un informe de desempeño laboral se deben tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- Observación minuciosa del evaluado
- Comportamientos del evaluado
- Objetividad del informe
- Evolución del Trabajador
- Fortalecer debilidades
- Sociabilización de resultados

2.4.19.1. Brechas de Desempeño

Ruiz Ballén (2012) manifiesta que: "El análisis de brechas es una herramienta de análisis para comparar el estado y desempeño real de una organización, estado o situación en un momento dado, respecto a uno o más puntos de referencia seleccionados de orden local, regional, nacional y/o internacional" (p.1).

Sin duda la objetividad es lo fundamental a realizar una evaluación al colaborador, las brechas de desempeño permiten a las organizaciones conocer su rendimiento actual respecto de su rendimiento potencial, lo que permite asimilar mencionadas brechas de

rendimiento respecto al informe de evaluación de desempeño laboral, para así lograr incentivar y capacitar al trabajador con la finalidad de lograr el resultado esperado.

2.4.20. Gestion de Talento Humano

En la actualidad las empresas buscan que las personas se integren más a la organización con la finalidad de proporcionarles un sentido de pertenencia y provocar que se identifiquen con la organización, razón por la cual se aplica la Gestion del Talento Humano.

Según Chiavenato (2002) manifiesta que “Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y procesos internos”(p.6).

En la actualidad, los constantes cambios de factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos y ambientales, influyen de manera directa al accionar de las organizaciones tanto públicas como privadas, al punto de volverlas impredecibles, razón por la cual la gestión de talento humano tiene como función principal, armonizar el capital humano y buscar potencializar sus actitudes y aptitudes a fin de que respondan a las necesidades de la empresa y a la efectividad de sus procesos.

Tabla 2 22 Proceso de la Gestión del Talento Humano

Gestión del Talento Humano	
Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección
Aplicación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de cargos • Evaluación del Desempeño
Compensación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración • Beneficios y servicios
Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Entrenamiento • Comunicaciones
Mantenimiento de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Higiene y seguridad

Monitoreo de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Banco de datos • Sistema de información gerencial
------------------------------	--

Fuente: Chiavenato (2002)

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

2.4.21. Gestión de Calidad Total

La infinidad de necesidades que tienen las personas, conllevan a las empresas a no escatimar esfuerzos con el fin poder satisfacerlas, a través de productos y servicios de calidad. La manera como las organizaciones dirigen sus acciones, es creando estrategias que encaminen el cumplimiento de objetivos y metas propuestas, tomando en cuenta la excelencia y la participación de todos quienes forman parte de la organización.

Valle Cabrera, Jackson, Schuler, & Dolan, (2007) afirman que “La filosofía de la calidad total proporciona una concepción global que fomenta la mejora continua en la organización y la involucración de todos sus miembros, centrándose en la satisfacción del cliente externo e interno” (p.366). Sin duda la Gestión de Calidad Total motiva a las organizaciones a evolucionar y constantemente generar cambios en sus procesos, conforme a las exigencias y afectaciones generadas por factores internos y externos. La Gestión de Calidad Total posee los siguientes enfoques:

Tabla 2 23 Enfoque de la Gestión de Calidad

El reconocimiento	Significa tomar en cuenta, las exigencias que la competencia demanda y su inserción en el mercado
La respuesta	Es la reacción que la organización emite ante las necesidades de clientes
La reacción	Es el reconocimiento ante el esfuerzo individual y grupal de un grupo de trabajo

Fuente: Valle Cabrera, Jackson, Schuler, & Dolan (2007)

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

En la actualidad, las organizaciones buscan que las personas, quienes prestan sus servicios se encuentren estrechamente ligadas a las empresas y a sus funciones como cooperadores activos, y además intervengan en el desarrollo de la organización.

La búsqueda del aumento de productividad y competitividad; sin duda, es el objetivo permanente de las organizaciones, y la manera como en la actualidad las empresas lo realizan es por medio de la constante evaluación del desempeño de su personal, a través de diversos métodos tales como: evaluación por objetivos, por competencias, escalas gráficas, observación de campo, incidentes críticos, historial de logros etc.

Estos modelos deben ser implantados de acuerdo a las condiciones y características propias de la organización, las cuales se adapten a las tareas del evaluado, por medio de diversos métodos como la autoevaluación, la coevaluación, la heteroevaluación, y la retroalimentación de 360 grados. Una adecuada retroalimentación, permitirá generar en el empleado conciencia de sus habilidades y potencialidades, ya que además la información obtenida en la evaluación del desempeño deberá ser la que ayude a generar los oportunos planes de capacitación y lograr la esperada gestión de la calidad total.

2.5. Hipótesis

La Seguridad e Higiene incide en el desempeño Laboral de los colaboradores del camal tecnológico del canton Saquisilí.

2.6. Señalamiento de la Variable de la Hipótesis

- **Variable Independiente**
La Seguridad e Higiene
- **Variable Dependiente**
Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque

Acorde al paradigma utilizado crítico – propositivo la presente investigación utilizará un enfoque cuali-cuantitativo.

El enfoque es cualitativo ya que la investigación plasmará observaciones específicas de expresiones, conductas y manifestaciones subjetivas entorno a la problemática en estudio.

Es cuantitativo ya que la investigación se basa en un análisis delimitado y concreto, dado que los datos que se obtendrán son producto de mediciones que serán representadas numéricamente para luego representar a través de la estadística

3.2 Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Investigación de campo

La presente investigación es de campo ya que se desarrolla en el lugar donde se suscita mencionada problemática, además cabe señalar que es necesario acudir y presenciar por medio de la observación los distintos procesos de seguridad e higiene de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí, abordarlos y captar sus experiencias que afecten a su desempeño laboral y la adecuada e inadecuada practica de las mismas.

3.2.2. Investigación Bibliográfica Documental

La presente investigación posee modalidad bibliográfica documental ya que recurre a 20 revistas, y 13 libros, de autores destacados tales como Espindola Montor, Reyes Morales, Tolentino Velásquez, Salas Perea, Martha Alles, Gary Dessler, Idalberto

Chiavenato, que a su vez respaldan con información concreta que permiten desarrollar las variables.

3.3 Nivel o tipo de investigación

3.3.1. Nivel Exploratorio

Este nivel de investigación permitirá familiarizarnos con la problemática, obtener datos e información que a su vez nos proporcionen indicios que permitan descubrir las soluciones a la temática en estudio.

3.2.2. Nivel Descriptivo

El nivel descriptivo nos permitirá detallar, como fenómenos localizados en la investigación se manifiestan en diferentes situaciones y eventos, además de especificar características fundamentales que influyen en las personas como consecuencia del problema en estudio.

3.2.3. Nivel Correlacional

El propósito de este nivel de investigación es determinar por medio de la distribución de probabilidad T de student como la variable independiente “Seguridad e Higiene” influye en la variable dependiente “Desempeño Laboral” con el fin de analizar y orientar posibles soluciones concretas al problema.

3.2.4. Nivel Explicativo

La función que cumple el nivel explicativo es demostrar el comportamiento de una variable en función de la otra, determinando sus causas y a su vez sus efectos.

3.3. Población y Muestra.

La presente investigación sobre “La Seguridad e Higiene y su incidencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí” cuenta con la siguiente población.

Tabla 3 1 Población y Muestra

Objeto de estudio	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	2	7.14%
Operarios	26	92.85%
Total	28	100%

Fuente: G.A.D.M.I.C “Saquisilí”

Elaborado por: Pablo Andrés Monta (2016)

3.4. Operacionalización de variables

3.4.1. Variable Independiente; Seguridad e Higiene

Tabla 3 2 Operacionalización Variable Independiente

Fuente: Espindola Montor, Reyes Morales & Tolentino Velasquez

Elaborado por: Pablo Andrés Monta (2016)

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Disciplina que tiene como misión el estudio de los accidentes de trabajo analizando las causas que lo provocan, así como también controlar el riesgo de daños tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva.</p> <p>ESPINDOLA MONTOR, REYES MORALES, & TOLENTINO VELASQUEZ (2016)</p>	Accidentes de trabajo	-Hábitos de trabajo -Adecuaciones -Medidas preventivas	¿Cuándo Ud. se siente seguro respecto a las condiciones en las cuales realiza su trabajo, siente que es más fácil cumplir sus objetivos laborales?	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>
	Riesgo	Accidentalidad Siniestralidad	¿Conoce Ud. la existencia de normas de seguridad e higiene en el camal tecnológico del cantón Saquisilí?	
	Actividad Productiva	Productividad Eficiencia Eficacia	<p>¿Ha sufrido Ud. alguna afección a su salud a causa del trabajo?</p> <p>¿Utiliza Ud. equipos de protección personal al realizar sus actividades?</p> <p>¿Las autoridades municipales muestran interés por la seguridad e higiene de los colaboradores del camal tecnológico?</p> <p>¿Con que frecuencia siente Ud. que está expuesto a sufrir accidentes de trabajo?</p>	

3.4.2. Variable Dependiente; Desempeño Laboral

Tabla 3 3 Operacionalización Variable Dependiente

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales Salas Perea (2012)	Comportamiento	Productividad Satisfacción Laboral	¿Considera Ud. Que su desempeño mejora cuando utiliza los equipos de protección personal adecuados los cuales permiten prevenir accidentes de trabajo? ¿Se siente Ud. satisfecho con las funciones que realiza diariamente en su trabajo?	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.
	Conducta	Habilidades humanas Resultados	¿Considera Ud. tener las habilidades y conocimientos necesarios para realizar bien su trabajo? ¿Cuenta Ud. con todos los recursos necesarios para desempeñar adecuadamente su trabajo?	
	Relaciones Interpersonales	Liderazgo Equilibrio emocional	¿La relación con su jefe o supervisor es suficientemente buena para desarrollar bien su trabajo? ¿Considera Ud. que la relación con sus compañeros es óptima y permite desarrollar su trabajo?	

Fuente: Salas Perea (2012)

Elaborado por: Pablo Andrés Monta (2016)

3.5. Plan de Recolección de Información

Tabla 3 4 Recolección de Información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Por qué?	Es necesario porque nos permite conocer como incide la seguridad e higiene en el desempeño laboral.
¿A qué personas?	A los trabajadores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.
¿Sobre qué aspectos?	La Seguridad e Higiene y el desempeño laboral.
¿Cuándo?	2016
¿Lugar de recolección?	Camal tecnológico del cantón Saquisilí
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnica de recolección se utilizó?	Encuesta
¿Con que?	Cuestionario
¿En qué situación?	Visitas programas con la autorización del Sr. Alcalde como autoridad máxima.

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Andrés Monta (2016)

3.6. Plan de procesamiento de la información

La información se obtendrá a través de la observación y se recolectará por medio de entrevistas y encuestas realizadas directamente a los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí, previamente informándoles de los objetivos, la justificación y los beneficios que la investigación proveerá.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 Análisis de los resultados

Pregunta N° 1: ¿Cuándo Ud. se siente seguro respecto a las condiciones en las cuales realiza su trabajo, siente que es más fácil cumplir sus objetivos laborales?

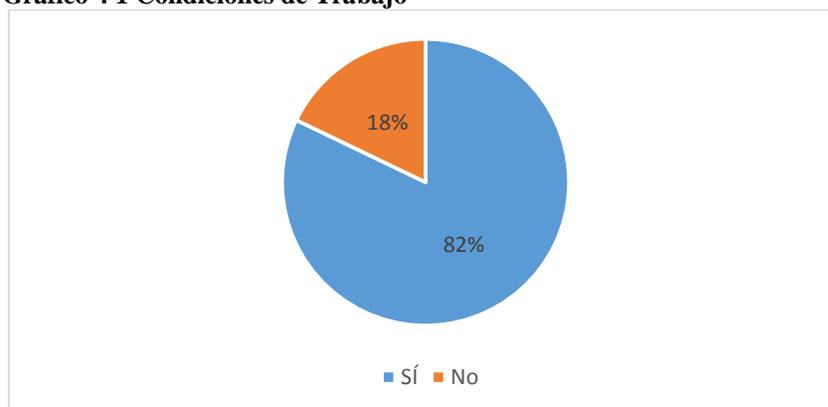
Tabla 4 1 Condiciones de Trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	23	82,14%
No	5	17,86%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 1 Condiciones de Trabajo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Del 100% de la población encuestada, el 82% manifiesta que es más fácil cumplir sus objetivos cuando se sienten seguros respecto a las condiciones, mientras que un 18 % considera no ser importante.

Interpretación:

La percepción de los colaboradores denota que, si el camal tecnológico brinda las condiciones de seguridad para desempeñar adecuadamente su trabajo, se elevan los índices de productividad por cuanto se genera un ambiente seguro.

Pregunta N° 2 ¿Conoce Ud. la existencia de normas de seguridad e higiene en el camal tecnológico del cantón Saquisilí?

Tabla 4 2 Normas de Seguridad e Higiene

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	24	85.71%
No	4	14.28%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 2 Normas de Seguridad e Higiene



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Según la población encuestada, el 86% manifiesta conocer la existencia de normas de seguridad e higiene en el camal tecnológico del cantón Saquisilí, mientras que el 14% desconoce.

Interpretación:

La encuesta revela una clara tendencia a que la mayoría de los trabajadores conocen la existencia de normativas de seguridad e higiene vigentes en el camal tecnológico, sin embargo, un porcentaje minoritario manifiesta lo contrario, lo cual genera preocupación.

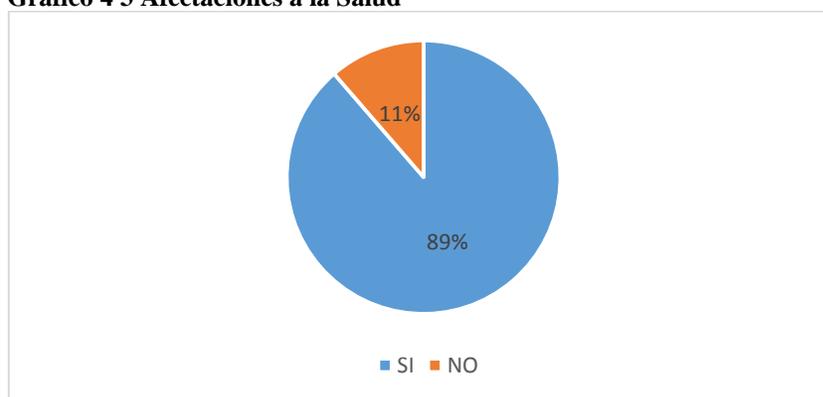
Pregunta N° 3 ¿Ha sufrido Ud. alguna afectación a su salud a causa del trabajo?

Tabla 4 3 Afectaciones a la Salud

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	89.29%
No	3	10.71%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 3 Afectaciones a la Salud



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Del 100% de los encuestados el 89% afirma haber sufrido en alguna ocasión una afectación a la salud a causa del trabajo, mientras que un 11% indica no haber padecido afectación alguna.

Interpretación:

Los datos que se obtuvieron revelan que la gran mayoría de los trabajadores del camal tecnológico del cantón Saquisilí, han padecido alguna vez afectaciones a su salud, generalmente cortes por la exigencia que demanda sus actividades en utilizar permanentemente objetos corto punzantes.

Tabla N° 4.3.1. Afectaciones a la salud de los trabajadores

PERSONA ENCUESTADA	Cortes	Caídas	Alergias	Infecciones	Excesiva Fuerza	Excesiva Carga de Trabajo	Estrés	TOTAL
1	0,25		0,25		0,25	0,25		1
2		0,33		0,33	0,34			1
3	0,5			0,5				1
4	0,25			0,25	0,25	0,25		1
5						1		1
6	0,5	0,5						1
7	0,25	0,25		0,25	0,25			1
8	0,25	0,25				0,25	0,25	1
9	0,25	0,25			0,25		0,25	1
10				0,25	0,25	0,25	0,25	1
11	0,25	0,25			0,25	0,25		1
12	0,2	0,2			0,2	0,2	0,2	1
13								0
14	0,33	0,33			0,34			1
15	0,33	0,33			0,34			1
16	0,33			0,33	0,34			1
17		0,33			0,34	0,33		1
18	0,33	0,33				0,34		1
19		1						1
20	1							1
21		0,5			0,5			1
22							1	1
23	0,33	0,33					0,34	1
24	0,33	0,33				0,34		1
25		0,33		0,33	0,34			1
26	0,33					0,34	0,33	1
27								0
28								0
TOTAL	6,01	5,84	0,25	2,24	4,24	3,8	2,62	25

Fuente: Investigación de campo

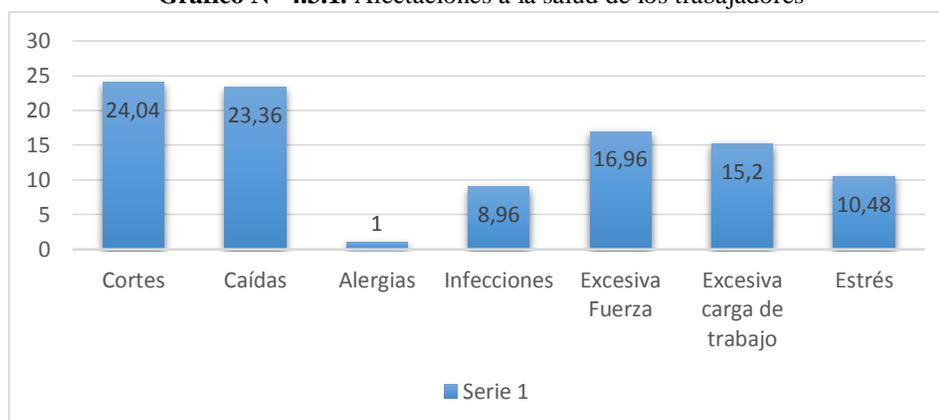
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Tabla N°.4.3.2. Afectaciones a la salud de los trabajadores

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Cortes	6,01	24,04%
Caídas	5,84	23,36%
Alergias	0,25	1%
Infecciones	2,24	8,96%
Excesiva Fuerza	4,24	16,96%
Excesiva Carga de Trabajo	3,80	15,20%
Estrés	2,62	10,48%
TOTAL	28	100%

Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico N° 4.3.1. Afectaciones a la salud de los trabajadores



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Los accidentes trabajo que han afectado a los colaboradores del camal tecnológico muestran los siguientes datos: cortes en un 24.04%, caídas 23.36%, excesiva fuerza 16.96%, excesiva carga de trabajo 15.2%, estrés en un 10.48%, infecciones 8.96%, y finalmente alergias 1%.

Interpretación:

Según los datos obtenidos se puede determinar que el accidente más suscitado en el camal tecnológico son cortes, por la constante utilización de herramientas como cuchillos; pero es necesario puntualizar que este tipo de accidentes también se pueden presentar por la utilización de equipos de protección personal en mal estado.

Pregunta N° 4 ¿Utiliza Ud. equipos de protección personal al realizar sus actividades?

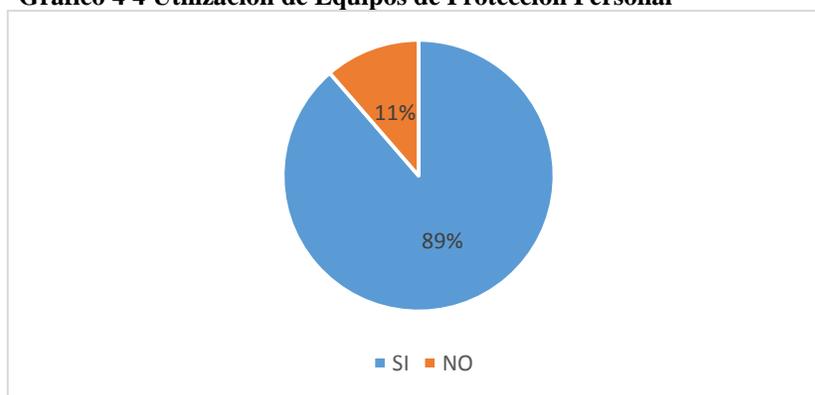
Tabla 4 4 Utilización de Equipos de Protección Personal

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	89.29%
No	3	10.71%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 4 Utilización de Equipos de Protección Personal



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Del 100% de la población encuestada, el 89% afirma utilizar equipos de protección personal al realizar sus actividades, mientras que un 11% indica lo contrario.

Interpretación:

Los resultados permiten determinar que la mayoría de la población encuestada utiliza equipos de protección personal para realizar sus actividades tales como mascarillas, guantes, trajes térmicos, cascos, cofias, etc. Es muy importante resaltar que la indumentaria antes mencionada debe cumplir normas técnicas que exigen los procesos que se realizan, además de estar en perfectas condiciones.

Pregunta N° 5 ¿Cuál considera Ud. que es el nivel de probabilidad de sufrir los siguientes riesgos?

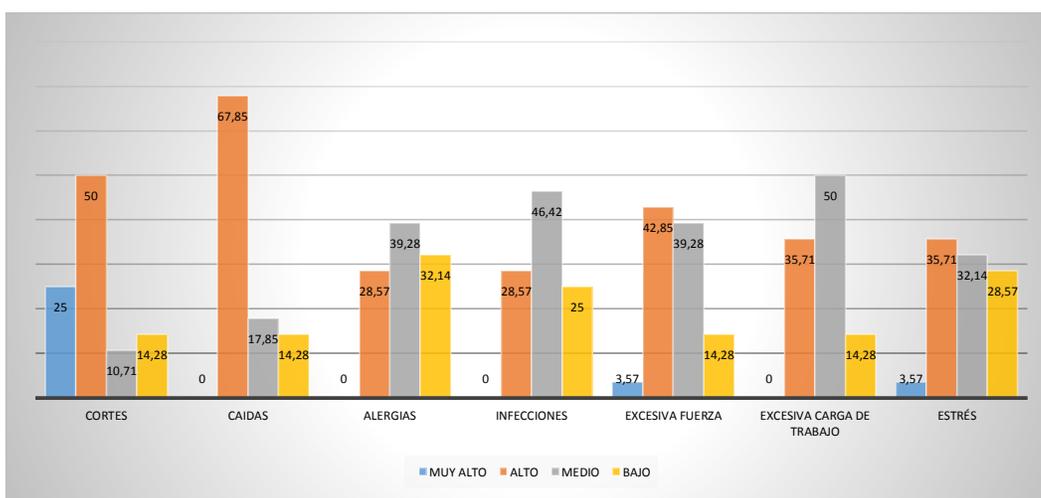
Tabla 4 5 Probabilidad de Riesgos

	MUY ALTO		ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
Cortes	7	25%	14	50%	3	10.71%	4	14.28%	28	100%
Caídas	0	0%	19	67.85%	5	17.85%	4	14.28%	28	100%
Alergias	0	0%	8	28.57%	11	39.28%	9	32.14%	28	100%
Infecciones	0	0%	8	28.57%	13	46.42%	7	25%	28	100%
Excesiva fuerza	1	3.57%	12	42.85%	11	39.28%	4	14.28%	28	100%
Excesiva carga de trabajo	0	0%	10	35.71%	14	50%	4	14.28%	28	100%
Estrés	1	3.57%	10	35.71%	9	32.14%	8	28.57%	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 5 Probabilidad de Riesgos



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

En accidentes como cortes prevalece la probabilidad alta 50%; las caídas resalta la probabilidad alta 67.85; alergias prevalece la probabilidad media 39.28%; infecciones resalta la probabilidad media 46.42%; excesiva fuerza probabilidad alta 42.85%, excesiva carga de trabajo probabilidad media 50%, estrés probabilidad alta 35.71%.

Interpretación:

La información recolectada determina que la probabilidad que prevalece en relación a padecer accidentes de trabajo es alta, lo cual permite deducir que los trabajadores del camal tecnológico tienen conciencia del permanente riesgo al cual se encuentran expuestos.

Pregunta N° 6 ¿Las autoridades municipales muestran interés por la seguridad e higiene de los colaboradores del camal tecnológico?

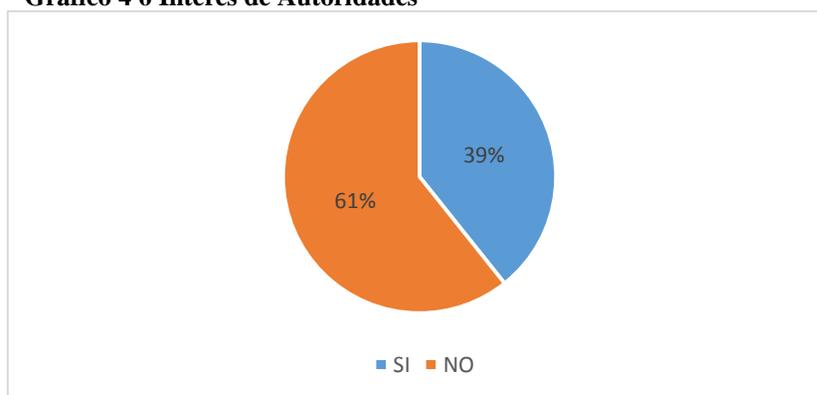
Tabla 4 6 Interés de Autoridades

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	39.28%
No	17	60.71%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 6 Interés de Autoridades



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Del 100% de la población encuestada, el 61% manifiesta que las autoridades del Gobierno Municipal no se preocupan por la seguridad e higiene de los colaboradores del camal tecnológico, mientras que un 39% afirma que sí existe preocupación.

Interpretación:

Los resultados determinan claramente una posición negativa hacia las autoridades del Gobierno Municipal del cantón Saquisilí, demandando mayor atención por la seguridad e higiene de sus empleados.

Pregunta N° 7 ¿Con que frecuencia siente Ud. que está expuesto a sufrir accidentes de trabajo?

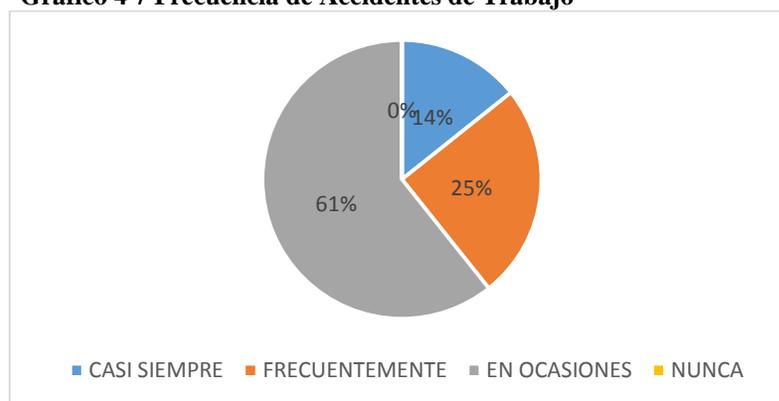
Tabla 4 7 Frecuencia de Accidentes de Trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	4	14.28%
Frecuentemente	7	25%
En ocasiones	17	60.71%
Nunca	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 7 Frecuencia de Accidentes de Trabajo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

De la población encuestada, el 61% indica que existe la posibilidad de sufrir un accidente en ocasiones, mientras que un 25% manifiesta que la posibilidad es frecuente, un 14% indica que la posibilidad es casi siempre.

Interpretación:

Los resultados permiten determinar que la posibilidad de que ocurra un accidente laboral en el camal tecnológico es ocasional, y ningún encuestado manifestó que nunca, lo que permite deducir que los trabajadores se encuentran consientes al riesgo que implica realizar su trabajo y su innegable inseguridad.

Pregunta N° 8 ¿Considera Ud. que su desempeño mejora cuando utiliza los equipos de protección personal adecuados que permiten prevenir accidentes de trabajo?

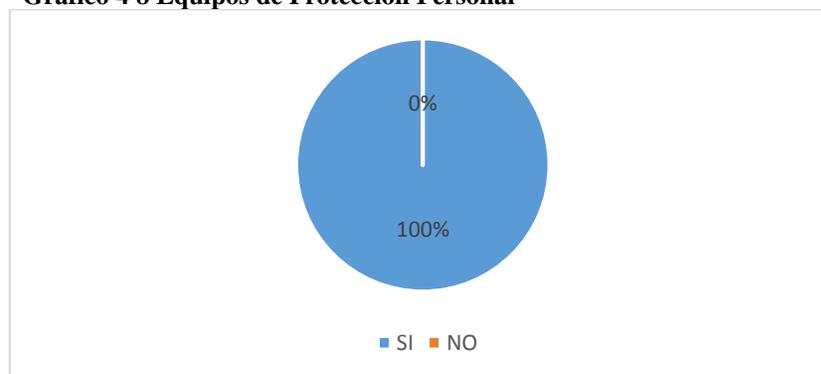
Tabla 4 8 Equipos de Protección Personal

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	28	100%
No	0	0%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 8 Equipos de Protección Personal



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

El 100% del universo encuestado, menciona que su desempeño mejora cuando utilizan los equipos de protección adecuados.

Interpretación:

El resultado obtenido es contundente, ya que si a un trabajador se le proporciona equipos de protección personal adecuados, que le permitan proteger su integridad y salud, evitando así accidentes de trabajo; el desempeño de la persona alcanza niveles esperados.

Pregunta N° 9 ¿Se siente Ud. satisfecho con las funciones que realiza diariamente en su trabajo?

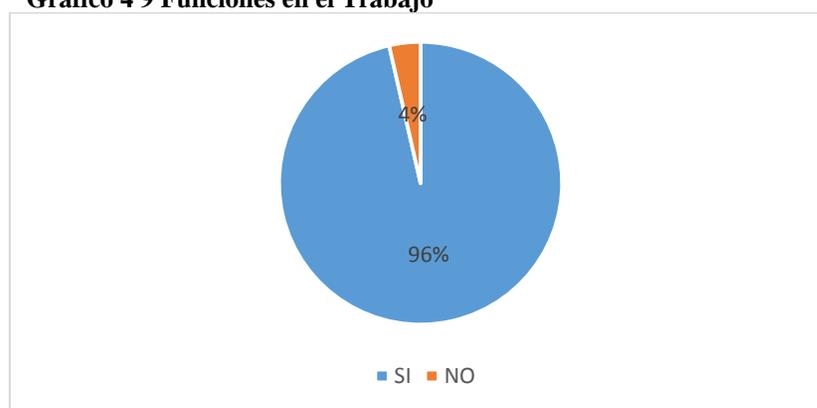
Tabla 4 9 Funciones en el Trabajo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	96.42%
No	1	3.57%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 9 Funciones en el Trabajo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Según la encuesta realizada el 96% manifiesta estar satisfecho con las funciones que realiza diariamente sin embargo, un 4% indica sentir insatisfacción.

Interpretación:

Los datos permiten determinar que mayoritariamente el personal del camal tecnológico se siente satisfecho con las funciones que realizan; y en general, con el trabajo que desarrollan.

Pregunta N° 10 ¿Considera Ud. tener las habilidades y conocimientos necesarios para realizar bien su trabajo?

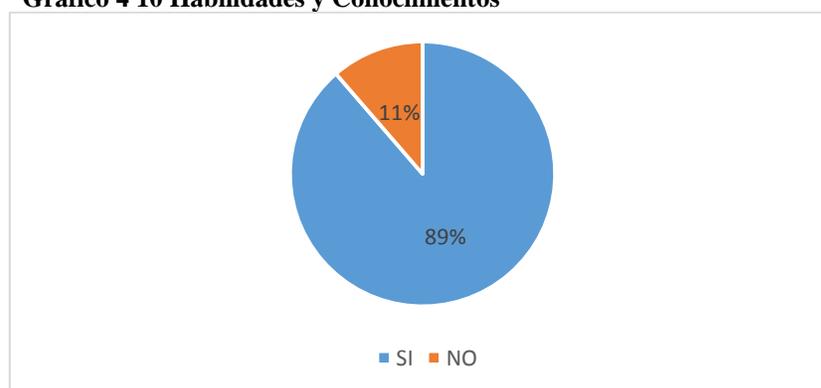
Tabla 4 10 Habilidades y Conocimientos

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	25	89.28%
No	3	10.71%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 10 Habilidades y Conocimientos



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Del 100% de la población encuestada, el 89% afirma poseer las habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar su trabajo, mientras que un 11% indica lo contrario.

Interpretación:

La mayoría de los trabajadores afirman tener los conocimientos y habilidades para desarrollar sus actividades, pero existe un pequeño porcentaje que indica lo contrario, lo cual se debe tomar en cuenta, ya que es necesario brindar capacitaciones, que contribuyan al desarrollo de las competencias requeridas por los trabajadores.

Pregunta N° 11 ¿Cuenta Ud. con todos los recursos necesarios para desempeñar adecuadamente su trabajo?

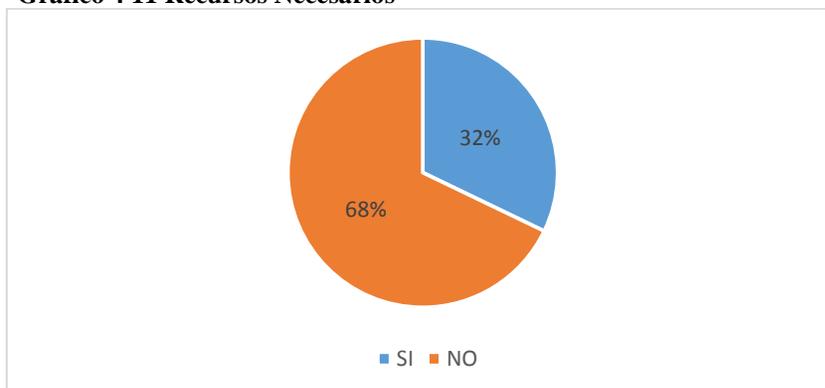
Tabla 4 11 Recursos Necesarios

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	9	32.14%
No	19	67.85%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 11 Recursos Necesarios



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Del 100% de la población encuestada, el 68% de los empleados del camal tecnológico indican no contar con los recursos necesarios para poder desempeñarse adecuadamente en su trabajo, mientras que un 32% afirman sí.

Interpretación:

Los datos obtenidos muestran la firme convicción de empleados en manifestar la inconformidad por poseer insuficientes recursos, como indumentaria en buen estado y equipos de protección personal acordes para el tipo de actividad que realizan.

Pregunta N° 12 ¿La relación con su jefe o supervisor es suficientemente buena para desarrollar bien su trabajo?

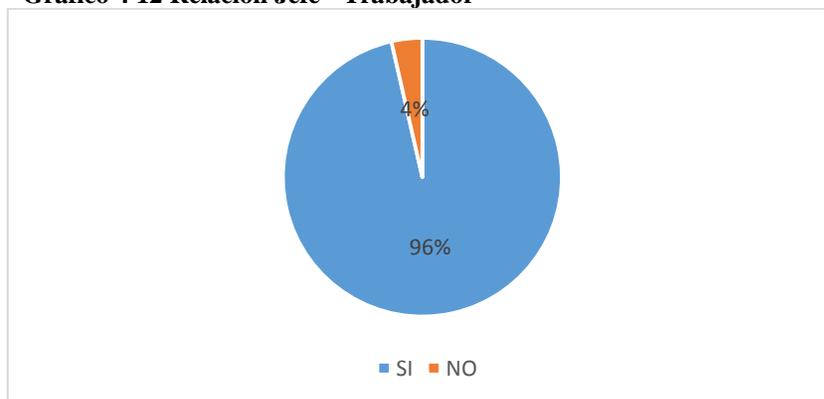
Tabla 4 12 Relación Jefe- Trabajador

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	96.42%
No	1	3.57%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 12 Relación Jefe - Trabajador



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Del 100% de la población encuestada, el 96% afirma poseer una relación buena con su jefe o supervisor, mientras que el 4% indica lo contrario.

Interpretación:

Los datos permiten determinar que en su mayoría el personal mantiene una relación buena con el administrador del camal municipal del cantón Saquisilí, situación que se debe a establecer un trato amable, lo cual fomenta un entorno saludable.

Pregunta N° 13 ¿Considera Ud. que la relación con sus compañeros es óptima y permite desarrollar su trabajo?

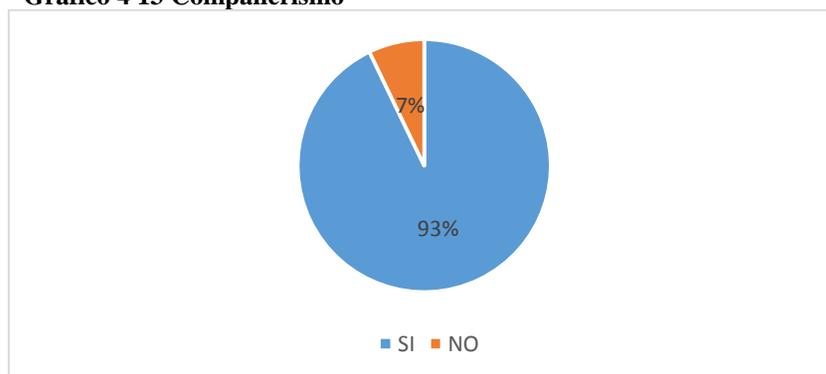
Tabla 4 13 Compañerismo

Opciones	Frecuencia	Porcentaje
Sí	26	92,86%
No	2	7,14%
Total	28	100%

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Gráfico 4 13 Compañerismo



Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Análisis:

Del total de la población encuestada, el 93% afirma mantener una relación óptima con sus compañeros de trabajo, mientras que el 7% demuestra lo contrario.

Interpretación:

Los datos denotan claramente una tendencia de los trabajadores en afirmar una buena relación con sus compañeros de trabajo, situación que se debe al compañerismo lo cual fomenta un clima laboral saludable, necesario para cumplir objetivos propuestos.

4.2 Verificación de Hipótesis

Planteamiento de hipótesis

- **H0:** La Seguridad e Higiene no incide en el desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.
- **H1:** La Seguridad e Higiene incide en el desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.

Debido a que la población encuestada, consta de 28 personas, lo que representa un universo reducido, es coherente la aplicación de la distribución de probabilidad T de student, para lo cual se utiliza la siguiente formula.

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

En donde:

\bar{X} : Valor promedio o media aritmética

σ : Desviación estándar

n : Tamaño de la muestra (cuestionario) para la prueba de hipótesis

μ : Media comparativa

La media comparativa (μ) es el resultado de la diferencia de las opciones de respuesta comprendidas en las preguntas seleccionadas para realizar el análisis de correlación; las preguntas seleccionadas cuentan con dos alternativas de respuesta (Sí, No) razón por la cual se determina el valor 1(Sí) del valor 1(No) se obtiene un resultado de cero.

- **Cálculo estadístico T de student**

Para el cálculo estadístico T de student se ha designado las siguientes preguntas ya que a partir de ellas se puede denotar la percepción de los trabajadores entorno hacia si las

condiciones adecuadas de trabajo, influyen de manera positiva en su rendimiento, al adoptar un estado de seguridad para desarrollar sus funciones.

Pregunta N° 1 ¿Cuándo Ud. se siente seguro respecto a las condiciones en las cuales realiza su trabajo, siente que es más fácil cumplir sus objetivos laborales?

Pregunta de la Variable Dependiente

Pregunta N° 8 ¿Considera Ud. que su desempeño mejora cuando utiliza los equipos de protección personal adecuados que permiten prevenir accidentes de trabajo?

- **Calculo de Grados de Libertad**

$$GI = (F-1)*(C-1)$$

En donde:

F= Número de preguntas seleccionadas para el cálculo de T de student

C= Numero de alternativas de respuesta

$$GI = (2-1)*(2-1)$$

$$GI = 1*1$$

$$GI = 1$$

- **Nivel de Significancia**

La investigación plantea el 95% de confianza y un 5% de margen de error, al obtener 1 en grados de libertad, de acuerdo al estadígrafo de distribución T de student se obtiene un valor de 6.314, por consiguiente si resultado final del cálculo estadístico supera el valor en mención, se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 4 14 Tabla de Distribución T de Student

	0.75	0.80	0.85	0.90	0.95	0.975	0.99	0.995
1	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	0.979	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	0.920	1,156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Procedimiento

- **Paso N° 1**

Las preguntas seleccionadas para desarrollar el cálculo de t de student fueron dos, en la siguiente tabla se procede a restar los valores obtenidos de las alternabas de respuesta Sí menos No, para a continuación sumar y obtener el punto muestral.

Tabla 4 15 Punto Muestral

	X1	X2	(X1-X2)
Preguntas	Sí	No	X
1	23	5	18
8	28	0	28
$\sum X =$			46

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Cálculo de la Media Aritmética

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

En donde:

$\sum x$ = Es la sumatoria del punto muestral, valor obtenido en el paso No 1 (tabla 4.15.)

n : = Es el tamaño de la muestra (Cuestionario)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

$$\bar{X} = \frac{46}{2}$$

$$\bar{X} = 23$$

- **Paso N° 2**

Luego de la obtención de la media aritmética (\bar{X}) que dio como resultado 23, y el punto muestral (X), se procede a la resta de ambos resultados y elevar al cuadrado, como se ejemplifica en la tabla 4.16, resultado que nos servirá para el cálculo de la desviación estándar.

Tabla 4 16 Matriz de Cálculo

$(X - \bar{X})^2$	Respuesta
$(18-23)^2$	25
$(28-23)^2$	25
$\sum(X - \bar{X})^2 =$	50

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

- **Paso N° 3** Cálculo de la Desviación estándar

Para calcular la desviación estándar aplicamos la siguiente fórmula

$$\sigma = \frac{\sqrt{\sum(x-\bar{x})^2}}{n}$$

Donde

X : Punto Muestral

\bar{X} : Media Aritmética

n: Tamaño de la muestra (cuestionario) para la prueba de hipótesis.

$$\sigma = \frac{\sqrt{\Sigma(\bar{X}-\chi)^2}}{n} = \sigma = \frac{\sqrt{50}}{2} = \sigma = 3.535$$

- **Paso N° 4** Calculo t de student

Finalmente para aplicar la t de student se aplica la siguiente fórmula

$$t = \frac{\bar{X}-\mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}}$$

Donde:

\bar{X} : Valor promedio o media aritmética

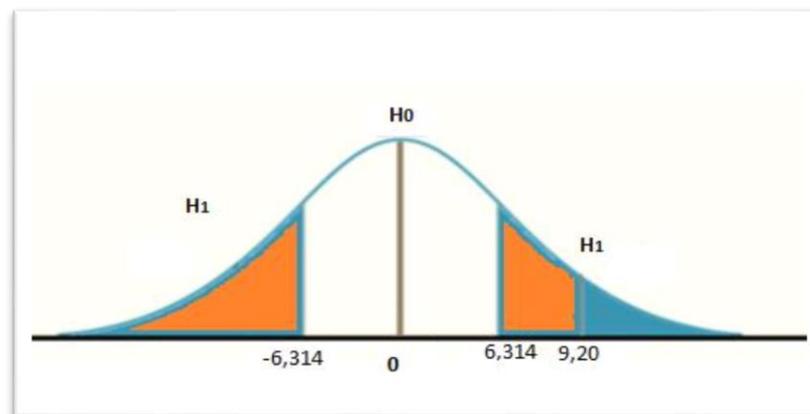
σ : Desviación estándar

n: Tamaño de la muestra (cuestionario) para la prueba de hipótesis

$$t = \frac{\bar{X}-\mu}{\frac{\sigma}{\sqrt{n}}} = t = \frac{23-0}{\frac{3.535}{\sqrt{2}}} = t = 9.20$$

- **Conclusión del cálculo estadístico t de student**

Gráfico 4 14 Campana de Gauss



Fuente: Investigación de campo
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

Cómo conclusión del proceso realizado, se obtuvo el valor 9.20 lo cual supera al teórico requerido en la tabla de distribución T de Student que es 6.314, por consiguiente se rechaza H_0 y se acepta H_1 es decir La Seguridad e Higiene sí incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- A lo largo de la presente investigación, se logró concluir, que el tipo de riesgo que afecta a los trabajadores en mayor proporción son los de seguridad, como cortes en un 24,04% y caídas en un 23,36%, ambos con una estimación de probabilidad de ocurrencia alta, además de acuerdo con la investigación bibliográfica, se concluye que la normativa que debe implementar el Gobierno Municipal para el correcto funcionamiento del camal tecnológico del cantón, debe apoyarse en el decreto ejecutivo 2393”Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo”, como también la resolución C.D. 513 “Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo” ambos pertenecientes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- Se puede concluir que el 67.85% de los trabajadores manifiestan no tener los recursos necesarios para realizar sus actividades adecuadamente, por ende se encuentran expuestos a riesgos que pueden provocar accidentes de trabajo, situación que conllevaría aumentar el índice de ausentismo y rotación de personal, afectando directamente a su nivel de desempeño laboral.
- Es oportuno elaborar un artículo científico, que contenga los aspectos fundamentales que la presente investigación pudo identificar, con la finalidad que las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del cantón Saquisilí tomen las decisiones acertadas, a fin de conseguir un eficiente desempeño laboral en sus trabajadores del camal tecnológico, a través de la implantación de normativas eficientes de Seguridad e Higiene.

5.2. Recomendaciones

- Es recomendable que las autoridades del Gobierno Municipal del cantón Saquisilí, a través de su Unidad de Seguridad Laboral y Salud, realicen constantemente actualizaciones de políticas de seguridad e higiene laboral, cumpliendo con la legislación y normativas vigentes, para luego ser socializado con los trabajadores a fin de impulsar una verdadera cultura de seguridad y salud en el trabajo y la disminución de accidentes laborales a través de la prevención.
- Es necesario proporcionar a los trabajadores del camal tecnológico, todos sus implementos y equipos de protección personal tales como, trajes impermeables, cascos, botas, indumentaria térmica, mascarillas, guantes de acero, todos ellos en óptimo estado, con la finalidad de precautelar la integridad física de las personas que trabajan en dicha dependencia.
- Es oportuno diseñar un documento técnico que contenga los puntos relevantes obtenidos en la presente investigación, que a su vez sea un instrumento de ayuda para generar alternativas de solución a procesos inadecuados que estén siendo aplicados actualmente en el camal tecnológico del cantón Saquisilí.

Bibliografía

- Alles, M. (2005). 5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2005). Desempeño por Competencias. Evaluación de 360 grados. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica S.A.
- Alles, M. (2005). Desempeño por Competencias: Evaluación de 360. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2007). Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Granica.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cortés Díaz, J. M. (2007). Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: TÉBAR.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.
- Fernandez Lopez, J. (2005). Gestión por Competencias. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Gordon, J. (2014). Comportamiento Organizacional. México: Trillas S.A. de C.V.
- Ivancevich, J. (2005). Administración de Recursos Humanos. México: Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). En Administración de Recursos Humanos (pág. 252). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Valle Cabrera, R., Jackson, S., Schuler, R., & Dolan, S. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. México: Edamsa Impresiones S.A. de C.V.

Fuentes Digitales

- Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E., Isla Díaz, R., & Delgado Rodríguez, N. (2014). Factores Relevantes para Aumentar la Precisión, la Viabilidad y el Éxito de los Sistemas de Evaluación. Papeles del Psicólogo, 115-121.
- González G, J. F. (2008). CEMEX, UN GIGANTE RESPONSABLE. Instituto Mexicano del Cemento y del Concreto, A.C.
- Anaya V., A. (2006). Diagnostico de Seguridad e Higiene del trabajo. e-Gnosis, p.0,.
- Andrade Jaramillo, V., & Gómez, I. C. (2008). Salud Laboral investigaciones realizadas en Colombia. Pensamiento Psicológico Vol.4, 9-25.
- Báez, B. (2010). Matriz de Riesgo Operacional. Asunción.

- Barragán, J., Castillo, J., & Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 145-159.
- Bork Vega, A., Sepúlveda Valenzuela, L., & Marshall Infante, T. (2013). Perspectivas. *REVISTA de TRABAJO SOCIAL*, 13-16.
- Cataño Ramírez, S. L., & Gómez Rúa, N. E. (2014). El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. *CES Salud Pública*.
- Díaz Cabrera, M., Hernández Fernaud, E., Isla Díaz, M., & Delgado Rodríguez, N. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Dialnet*, 115-121.
- Espindola Montor, A. L., Reyes Morales, M., & Tolentino Velasquez, C. (2016). Normatividad, Seguridad e Higiene en los Procesos de Producción. *BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA*, 3-5.
- Fernández López, F. (2016). *Contratación Laboral*. España: Tutor Formación.
- García Gómez, M. (1994). *LOS MAPAS DE RIESGOS. CONCEPTO Y METODOLOGIA PARA SU ELABORACIÓN*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 443-453.
- Heredia Espinosa, V., & Arias, F. (1999). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*.
- Martín Linares, X., Segredo Pérez, A. M., & Perdomo Victoria, I. (2013). *Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional*. SciELO.
- Molina Ruiz, H. D. (2011). *Seguridad e Higiene*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Moncada, C. (2014). *INFORME RESULTADOS MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS. POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARP*, 49.
- Murcia Ramírez, M. (2013). *Evaluación Ocupacional*. INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 493-505.

- Rodriguez M., A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y Satisfaccion Laboral como predictores del Desempeño. *Salud & Sociedad* V.2 No.2, 219-234.
- Salas Perea, D. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educ Med Super* vol.26 no.2 Ciudad de la Habana.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO ACADÉMICO

Universidad técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial

“LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CAMAL TECNOLÓGICO DEL CANTÓN SAQUISILÍ.”

Pablo Andrés Monta Vilcaguano

Ing. Diego Andrés Carrillo Rosero Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo tiene como objetivo investigar la incidencia de la Seguridad e Higiene en el Desempeño Laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí, ya que en los últimos años se ha producido un aumento considerable de accidentes de trabajo, debido a diversas causas, entre las cuales se puede percibir la deficiente aplicación de políticas de seguridad y salud ocupacional y la falta de interés por parte de los trabajadores del camal tecnológico. En el marco teórico resalta la teoría del domino de Herbert William Heinrich, la cual propone una secuencia de cinco factores que desencadenan un accidente. Para el desarrollo de la investigación se analizaron 13 libros y 20 revistas científicas, mediante la cual se procedió a la elaboración de un cuestionario de 13 preguntas, aplicadas a un universo de 28 personas mediante la técnica de encuesta, para posteriormente los datos ser sistematizados y comprobados estadísticamente, a través del método T de Student, con un 95% de significancia y 5% de margen de error permitió verificar la hipótesis planteada; es decir la incidencia de la Seguridad e Higiene en el Desempeño Laboral, llegando a la conclusión que para mitigar la presencia de accidentes laborales es necesario implementar un eficiente sistema de prevención de riesgos que a su vez se refleje en un adecuado desempeño.

Palabras clave: Seguridad, Higiene, Desempeño, Accidentes, Políticas, eficiencia, efectividad, prevención, salud, deficiente

ARTÍCULO ACADÉMICO

Universidad técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial

“LA SEGURIDAD E HIGIENE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL CAMAL TECNOLÓGICO DEL CANTÓN SAQUISILÍ.”

Pablo Andrés Monta Vilcaguano

Ing. Diego Andrés Carrillo Rosero Mg.

ABSTRACT

This paper aims to investigate the incidence of Safety and Health at Work Performance of the employees of the technological abattoir in Saquisilí, since in recent years there has been a considerable increase in work accidents, due to different causes, among which one can perceive the poor implementation of security and occupational health policies and the lack of interest by the technological abattoir workers. In the theoretical framework highlights the domino theory of Herbert William Heinrich, which proposes a sequence of five factors that trigger an accident. For the development of the research 13 books and 20 scientific journals that allowed for the operationalization of variables were analyzed, by which we proceeded to the development of a questionnaire of 13 questions that was applied to a universe of 28 people using the survey technique, data which later was systematized and statistically proven, through the Student T method, which with 95% of significance and 5% of error range allowed to verify the hypothesis proposed; i.e., the incidence of Safety and Health at Work Performance, concluding that to mitigate the presence of industrial accidents is necessary to implement an efficient risk prevention which in turn is reflected in a suitable job performance.

Key Words: Safety, Hygiene, Performance, Accidents, Policies, Efficiency, effectiveness, prevention Health, deficient

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones se encuentran constantemente en la búsqueda de la efectividad de sus procesos, situación que muchas veces conlleva el desproteger la integridad física y mental de las personas; sin embargo, en los últimos años las empresas se han preocupado por generar un ambiente saludable y seguro para sus trabajadores, con la finalidad de obtener el desempeño adecuado. Según Hernández Zúñiga, Malfavón Ramos, & Fernández Luna (2005) “La seguridad e higiene aplicada a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores” (p.23). De ahí la importancia de la aplicación de normativas, que permitan capacitar a la fuerza laboral y evitar en gran medida la presencia de accidentes de trabajo.

Las investigaciones realizadas anteriormente sobre la temática de Seguridad e Higiene han sido desarrolladas por autores como Cortés Díaz J. “Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales” (2007), Ramírez C. “Seguridad Industrial: un enfoque integral” (1996), Díaz R. “Guía Práctica para la Prevención de Riesgos Laborales” (2007), y Hernández A. “Seguridad e Higiene Industrial” (2005).

Los autores mencionados anteriormente, han incursionado en profundizar la seguridad e higiene, los tipos y prevención de riesgos laborales que pueden presentarse en un área de trabajo; sin embargo, la investigación presenta un enfoque en el cual se logra identificar como la implementación de normativas y políticas de seguridad e higiene laboral, influyen en el desempeño que pueden llegar alcanzar los trabajadores del campo tecnológico del cantón Saquisilí.

De acuerdo con Espindola Montor, Reyes Morales & Tolentino Velázquez (2016) se puede definir a la seguridad e higiene como “La Disciplina que tiene como misión el estudio de los accidentes de trabajo analizando las causas que lo provocan, así como también controlar el riesgo de daños tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva”. Sin duda el impacto de una cultura eficiente de

seguridad e higiene, radica en la importancia de mantener las condiciones de trabajo seguras, a través de la prevención de accidentes laborales, que a su vez tengan como objetivo de la preservación de la integridad física y mental de los trabajadores.

En el camal tecnológico del cantón Saquisilí se puede observar que la deficiente aplicación de normativas de seguridad e higiene en el trabajo, han causado múltiples contratiempos, pero principalmente el inadecuado uso de equipos de protección, lo que ha causado que las personas que prestan sus servicios en dicha dependencia, sufran accidentes de trabajo, otra de las causas incluyen el mal estado en el que se encuentran actualmente los equipos de protección de personal, sumado a esto una cultura organizacional que no asigna prioridad a la seguridad e higiene como un factor fundamental para desarrollar adecuadamente el trabajo.

Si no se generan soluciones a la problemática antes mencionada, es posible que los accidentes laborales que se han presentado anteriormente continúen sucediendo, e inclusive aumentando su probabilidad de ocurrencia, situación que podría generar altos índices de rotación y ausentismo, con los subsecuentes perjuicios de tipo económico, y el desprestigio de la entidad.

El proceso mediante el cual se evalúa los riesgos, inicia con el cálculo del nivel de riesgo (N.R.) para lo cual es necesario multiplicar el nivel de probabilidad (N.P.) y el nivel de consecuencia (N.C.); a su vez, para obtener el valor de (N.P.) resulta de la multiplicación de, el nivel de deficiencia (N.D.) y el nivel de exposición (N.E.), los datos que se obtienen permiten obtener criterios mediante conceptos establecidos, y representar en la matriz de riesgos, dichos resultados obtenidos deben ser plasmados en un profesiograma y correctamente socializados para su cumplimiento obligatorio, a través de un reglamento.

Con los antecedentes citados, el presente trabajo pretende investigar la relación que existe entre la adecuada aplicación de normativas de seguridad e higiene laboral y el desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.

METODOLOGÍA

La presente investigación aplicó un enfoque cuali-cuantitativo, cualitativo ya que criticó la problemática suscitada, investigando la impresión de los trabajadores del camal tecnológico del cantón Saquisilí respecto a la percepción de exposición a riesgos en su trabajo, y cuantitativa, ya que los datos recabados en la investigación de campo, fueron analizados y sistematizados para luego ser comprobados a través de métodos estadísticos.

La investigación a nivel exploratorio inició con el planteamiento del problema, y el análisis causa-efecto, en el cual se identificó que la insuficiente aplicación de normas de seguridad e higiene organizacional afecta al desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.

Tomando en cuenta el problema planteado, se estructuró un marco teórico, en el cual se contextualiza las variables estudiadas a través de la modalidad bibliográfica, en la que se analizan puntos de vista de autores destacados tanto a nivel nacional como internacional, llegándose a investigar un total de 15 libros y 19 revistas científicas, entre los cuales son relevantes para este estudio las opiniones de Espindola Montor, Reyes Morales, & Tolentino Velázquez, Salas Perea, Gary Dessler, Idalberto Chiavenato, Martha Alles y Carol Moncada.

Con los conceptos de Espindola Montor, Reyes Morales, & Tolentino Velázquez (Seguridad e Higiene) y Salas Perea (Desempeño Laboral), se procedió a la estructuración de la matriz de operacionalización de variables, en la cual se identificaron como categorías de estudio las siguientes; para la variable independiente (Accidentes de Trabajo, Riesgo y Actividad Productiva), mientras que para la variable dependiente (Comportamiento, Conducta y Relaciones Interpersonales), en función de las mencionadas categorías se elaboró un cuestionario de 13 preguntas de tipo cerrado con dos opciones de respuesta (Sí y No).

La estructuración del cuestionario permitió recabar datos de vital importancia entorno a la temática en estudio, el cual constó de preguntas de relevancia tales como: conocer

condiciones en las cuales los empleados realizan su trabajo, descubrir el tipo de afectaciones más frecuentes que se presentan en el camal tecnológico y la probabilidad de ocurrencia de los mismos, el estado de las relaciones interpersonales y el rol que cumplen las autoridades.

Los instrumentos de investigación fueron aplicados en una investigación de campo que se aplicó a un universo de 28 personas, posteriormente los datos fueron sistematizados en tablas de frecuencia y valores porcentuales, para luego ser analizados e interpretados en función de la problemática de estudio.

Debido a que la población estudiada constituyó un total de 28 personas, lo que representa un universo reducido los datos sistematizados fueron correlacionados a través del método T de Student, en el cual con un 95% de significancia y 5% de margen de error, y 1 grado de libertad en función de las dos (2) preguntas analizadas y sus (2) opciones de respuesta, se debía obtener un valor teórico de 6.314 o superior, según la tabla de distribución T de Student, para aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula.

La respuesta que se analizó en la aplicación del método T de Student para la variable independiente (Seguridad e Higiene) fue la pregunta 1, mientras que para la variable dependiente (Desempeño Laboral) se utilizó la pregunta 8; posteriormente, se procedió a elaborar una matriz en la cual se comparan los resultados de las opciones de respuesta (Sí, No), se procede a restar el valor de Sí menos el valor de No, dichos valores son sumados con lo cual se obtuvo el punto muestral (x) que dio como resultado 46, para luego proceder al cálculo de la media aritmética que es el total de la sumatoria del punto muestral (x) dividido para (n) que representa el tamaño de la muestra.

Luego de obtener el valor de la media aritmética (\bar{X}) y el punto muestral (x), se identifican los resultados de la resta de la media aritmética respecto al punto muestral, y este resultado es elevado al cuadrado, para así obtener un resultado total, dicho valor sirve para establecer la desviación estándar, que en este cálculo dio como resultado “3.535”.

Finalmente los valores obtenidos fueron remplazados en la fórmula de cálculo T de Student, en la cual se obtuvo un valor de “9.20” que por ser superior al valor teórico “6.314” permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa; es decir que la Seguridad e Higiene si incide en el Desempeño Laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente artículo discute los resultados de la investigación en función de la teoría de Herbert William Heinrich llamada Teoría de Seguridad de Domino, la cual refiere una secuencia de cinco eventos que desencadenan un accidente laboral, con las siguientes categorías: Ambiente social, fallo de personas, condiciones inseguras, accidentes y daño o lesión.

La categoría ambiente social en relación con la dimensión relaciones interpersonales demuestra que el 96.42% indica que la relación con su jefe o supervisor es suficientemente buena para desarrollar su trabajo, de igual manera el 92,86% manifiesta que la relación con sus compañeros es óptima, lo cual denota la colaboración y compañerismo que existe entre los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí, aspectos necesarios para conseguir un ambiente de trabajo saludable en busca de la mejora continua de sus procesos. Es recomendable emprender acciones a fin de que el clima laboral saludable existente en la actualidad se siga manteniendo, ya que el trabajador no solo necesita ser proporcionado de materiales, también es importante hacerle sentir parte de las decisiones que tome la empresa, la persona puede poseer todas las aptitudes necesarias para desarrollar sus actividades, pero si no siente que trabaja en un ambiente agradable de nada serviría, situación que afectaría de manera directa en el desempeño de los empleados.

Otro aspecto a considerar en esta categoría son equipos de protección personal, el 89% de los encuestados afirma sí utilizar aquellos dispositivos físicos que permiten evitar lesiones ante eventuales accidentes de trabajo, lo cual denota la corresponsabilidad por parte de trabajadores a proteger su integridad física; sin embargo, un porcentaje minoritario 11%

aduce no utilizar equipos de protección personal, lo que permite deducir la actitud no adecuada que tienen ciertos colaboradores.

Es recomendable que la administración actual genere políticas internas, en las cuales mencione claramente con carácter obligatorio que sus colaboradores deben usar permanentemente equipos de protección personal, a fin de precautelar la integridad física y mental de las personas, además concientizar a sus trabajadores de las afectaciones que pueden generar a su salud, inclusive llegar a lamentar la pérdida de vidas humanas.

En relación a satisfacción de funciones, el 96% de la población encuestada manifiesta sentirse satisfecho con las funciones que realiza diariamente en su trabajo, lo cual denota una actitud positiva de los empleados a cumplir los reglamentos y políticas que rigen el camal tecnológico del cantón, en tanto que un 4% afirma sentirse insatisfecho, es un porcentaje mínimo, pero a la vez importante ya que es necesario tomar en cuenta los motivos por los cuales manifiestan esa actitud.

Sin duda, el factor humano es lo primordial para el normal desenvolvimiento de una organización y son quienes contribuyen a conseguir los objetivos planificados, por ende, el mantener un personal satisfecho con sus funciones y permanentemente motivado constituye una ventaja competitiva, por lo que es importante recomendar a la administración del camal municipal proporcionar seguridad, un clima laboral saludable y remuneraciones acordes a las funciones que desarrollan las personas, para así obtener el rendimiento óptimo.

Sobre conocimientos y habilidades, el 89% de los encuestados afirma sí poseer los habilidades y conocimientos necesarios para realizar bien su trabajo, en tanto que el 11% menciona lo contrario, lo que hace pensar que existe un número de empleados que consideran no estar aptos para desarrollar ciertas actividades.

Es recomendable que la administración municipal se involucre en el desarrollo tanto personal como profesional de sus colaboradores, a través de mecanismos que proporciones a sus trabajadores la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para

alcanzar un desempeño adecuado, ya que la capacitación no se le debe considerar como un gasto, sino como una inversión que ayude a conseguir resultados positivos y el aumento de la productividad.

La categoría condiciones inseguras, en el entorno de trabajo el 82% afirma que es más fácil cumplir sus objetivos laborales cuando siente seguridad al realizar sus actividades, en tanto que el 18% manifiesta no ser un aspecto que influya, lo cual denota claramente la necesidad de proporcionar a los empleado espacios libres de peligros, de acuerdo a los lineamientos legales vigentes que regulan los procesos de faenamiento.

La implementación de políticas de seguridad en el trabajo, son necesarias para la realización de cualquier actividad laboral, por ende, es necesario la implementación de programas de prevención de riesgos lo que permite a la empresa ofrecerle al trabajador un ambiente seguro para desarrollar sus actividades y no afecte a su desenvolvimiento diario.

Las normas de seguridad e higiene, el 86% manifiesta conocer la existencia de mencionadas políticas en el camal tecnológico del cantón Saquisilí, y el 14% desconoce, lo cual evidencia la necesidad de socializar por parte de la administración, la existencia y beneficios que conlleva aplicar normativas que regulen los procesos que se realizan diariamente en su trabajo, situación que representa un aspecto positivo ya que permite proteger la integridad física de los trabajadores.

Las leyes ecuatorianas dictaminan que los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador y que existen obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales; en tal virtud, es oportuno recomendar a los superiores del Gobierno Municipal la constante aplicación y actualización de políticas de seguridad e higiene apegadas a la legislación vigente, para así cumplir con la responsabilidad social de proteger a sus empleados, así mismo socializarlas con los trabajadores, a fin de que ellos conozcan sus derechos y obligaciones.

Referente a las autoridades, el 61% exteriorizaron su percepción respecto a la despreocupación por parte de los jefes del Gobierno Municipal del cantón Saquisilí, lo que

representa un escenario poco favorable para el normal desenvolvimiento de los trabajadores del camal tecnológico, situación que en la investigación de campo fue visible al denotar la percepción de inconformidad de trabajadores al reclamar la poca atención por parte de sus superiores.

Es recomendable que las mandos superiores muestren apego cercano hacia sus empleados, estar pendiente de las necesidades que poseen sus colaboradores y trabajar conjuntamente para conseguir resultados que beneficien ambas partes, en otras palabras ejercer un liderazgo positivo.

La investigación respecto a la frecuencia de accidentes denota qué: el 61% de los encuestados manifiestan que es en ocasiones, el 14% indica que es casi siempre y el 25% que es frecuente, lo cual denota un alto índice de frecuencia de accidentes en el camal tecnológico del cantón Saquisilí, por lo que la administración debería tomar las medidas correctivas necesarias que ayuden a minimizar la posibilidad de ocurrencia de accidentes laborales que a su vez causan lesiones e incapaciten al personal.

Los hallazgos relativos a la utilización de equipos de protección personal denota que, el 100% de la población encuestada indica que su desempeño laboral mejora cuando utilizan los equipos de protección adecuados para realizar su trabajo, de ahí la importancia de disminuir la gravedad que un riesgo puede provocar, logrando crear en el trabajador un estado de seguridad y que su desempeño sea el esperado por la institución.

Otro aspecto importante son los recursos, en donde el 32% de los encuestados afirman contar con los mismos para desarrollar adecuadamente su trabajo, en tanto que un porcentaje importante (68%) indica no contar con dichos recursos, situación que impide desarrollar adecuadamente cada una de las actividades que se realizan diariamente en el camal tecnológico del cantón Saquisilí.

La categoría accidentes en relación a la dimensión probabilidad de sufrir accidentes, la población encuestada emitió los siguientes resultados, cortes 50% probabilidad alta, caídas

68% probabilidad alta, alergias 39% probabilidad media, infecciones 46% probabilidad media, excesiva fuerza 43% probabilidad alta, excesiva carga de trabajo 50% probabilidad media y estrés 36% probabilidad alta; por ende se puede deducir que la probabilidad es ocurrencia de accidentes laborales en el camal tecnológico municipal es alta, por lo cual las autoridades del Gobierno Municipal del cantón Saquisilí deben implantar medidas de seguridad e higiene que reduzcan la probabilidad de ocurrencia e impacto de accidentes en el sitio de trabajo.

La categoría lesiones, con respecto la dimensión afectaciones a la salud los encuestados afirman haber sufrido afectaciones a su salud, cortes en un 24%, caídas 23%, alergias 1%, infecciones 9%, excesiva fuerza 17%, excesiva carga de trabajo 15% y estrés 10%, por cual se recomienda que las autoridades del Gobierno Municipal planifiquen y apliquen medidas preventivas para cortes y caídas que son los accidentes que se presentan mayoritariamente, y que los trabajadores sean partícipes en la implementación de un eficiente sistema de prevención de riesgos.

CONCLUSIONES

- El ofrecer a los trabajadores del camal tecnológico un ambiente de seguridad, que cuente con todos los espacios adecuados y los implementos necesarios influye en el desempeño laboral de las personas.
- Los accidentes que con mayor frecuencia que se presentan en el camal tecnológico del cantón Saquisilí, son cortes en un 24% y caídas en un 23%, razon por la cual la administración en funciones debe priorizar sus esfuerzos en minimizar mencionados riesgos a traves de sistemas efectivos de prevencion de riesgos.
- Los niveles de ocurrencia de accidentes laborales en el camal tecnológico del cantón Saquisilí es alta, por lo que es necesario que las autoridades del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del catón Saquisilí permanatemente se ocupen de implementar políticas internas apegadas a los lineaminetos legales que

rigen a las instituciones públicas del Ecuador, a fin de precautelar la integridad física y mental de los trabajadores.

- Las relaciones interpersonales son necesarias para poder crear un ambiente saludable de trabajo, y en la actualidad la convivencia entre compañeros y jefes en el campo tecnológico es aceptable, lo cual genera que los colaboradores sientan identificación con la institución situación que influye de forma directa al aumento de la productividad.

Bibliografía

- Alles, M. (2005). 5 Pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Alles, M. (2005). Desempeño por Competencias. Evaluación de 360 grados. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica S.A.
- Alles, M. (2005). Desempeño por Competencias: Evaluación de 360. Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A. (2007). Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Granica.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cortés Díaz, J. M. (2007). Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: TÉBAR.
- Dessler, G. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.
- Fernandez Lopez, J. (2005). Gestión por Competencias. Madrid: Pearson Educación S.A.
- Gordon, J. (2014). Comportamiento Organizacional. México: Trillas S.A. de C.V.
- Ivancevich, J. (2005). Administración de Recursos Humanos. México: Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Mondy, W., & Noe, R. (2005). En *Administración de Recursos Humanos* (pág. 252). México: PEARSON EDUCACIÓN.

Valle Cabrera, R., Jackson, S., Schuler, R., & Dolan, S. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos*. México: Edamsa Impresiones S.A. de C.V.

Fuentes Digitales

Díaz Cabrera, D., Hernández Fernaud, E., Isla Díaz, R., & Delgado Rodríguez, N. (2014). Factores Relevantes para Aumentar la Precisión, la Viabilidad y el Éxito de los Sistemas de Evaluación. *Papeles del Psicólogo*, 115-121.

González G, J. F. (2008). *CEMEX, UN GIGANTE RESPONSABLE*. Instituto Mexicano del Cemento y del Concreto, A.C.

Anaya V., A. (2006). *Diagnostico de Seguridad e Higiene del trabajo*. e-Gnosis, p.0,.

Andrade Jaramillo, V., & Gómez, I. C. (2008). *Salud Laboral investigaciones realizadas en Colombia*. *Pensamiento Psicológico* Vol.4, 9-25.

Báez, B. (2010). *Matriz de Riesgo Operacional*. Asunción.

Barragán, J., Castillo, J., & Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 145-159.

Bork Vega, A., Sepúlveda Valenzuela, L., & Marshall Infante, T. (2013). *Perspectivas*. *REVISTA de TRABAJO SOCIAL*, 13-16.

Cataño Ramírez, S. L., & Gómez Rúa, N. E. (2014). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. CES Salud Pública.

- Díaz Cabrera, M., Hernández Fernaud, E., Isla Díaz, M., & Delgado Rodríguez, N. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. Dialnet, 115-121.
- Espindola Montor, A. L., Reyes Morales, M., & Tolentino Velasquez , C. (2016). Normatividad, Seguridad e Higiene en los Procesos de Producción. BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA, 3-5.
- Fernández López, F. (2016). Contratación Laboral. España: Tutor FormaciÓn.
- García Gómez , M. (1994). LOS MAPAS DE RIESGOS. CONCEPTO Y METODOLOGIA PARA SU ELABORACIÓN. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). , 443-453.
- Heredia Espinosa, V., & Arias, F. (1999). Administracion de Recursos Humanos para el alto desempeño.
- Martín Linares, X., Segredo Pérez, A. M., & Perdomo Victoria, I. (2013). Capital humano, gestión académica y desarrollo organizacional. SciELO.
- Molina Ruiz, H. D. (2011). Seguridad e Higiene. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Moncada, C. (2014). INFORME RESULTADOS MATRIZ DE RIESGOS Y PELIGROS. POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A./ARP, 49.
- Murcia Ramírez, M. (2013). Evaluación Ocupacional. INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del personal administrativo de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales, 493-505.

Rodriguez M., A. A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y Satisfaccion Laboral como predictores del Desempeño. Salud & Sociedad V.2 No.2, 219-234.

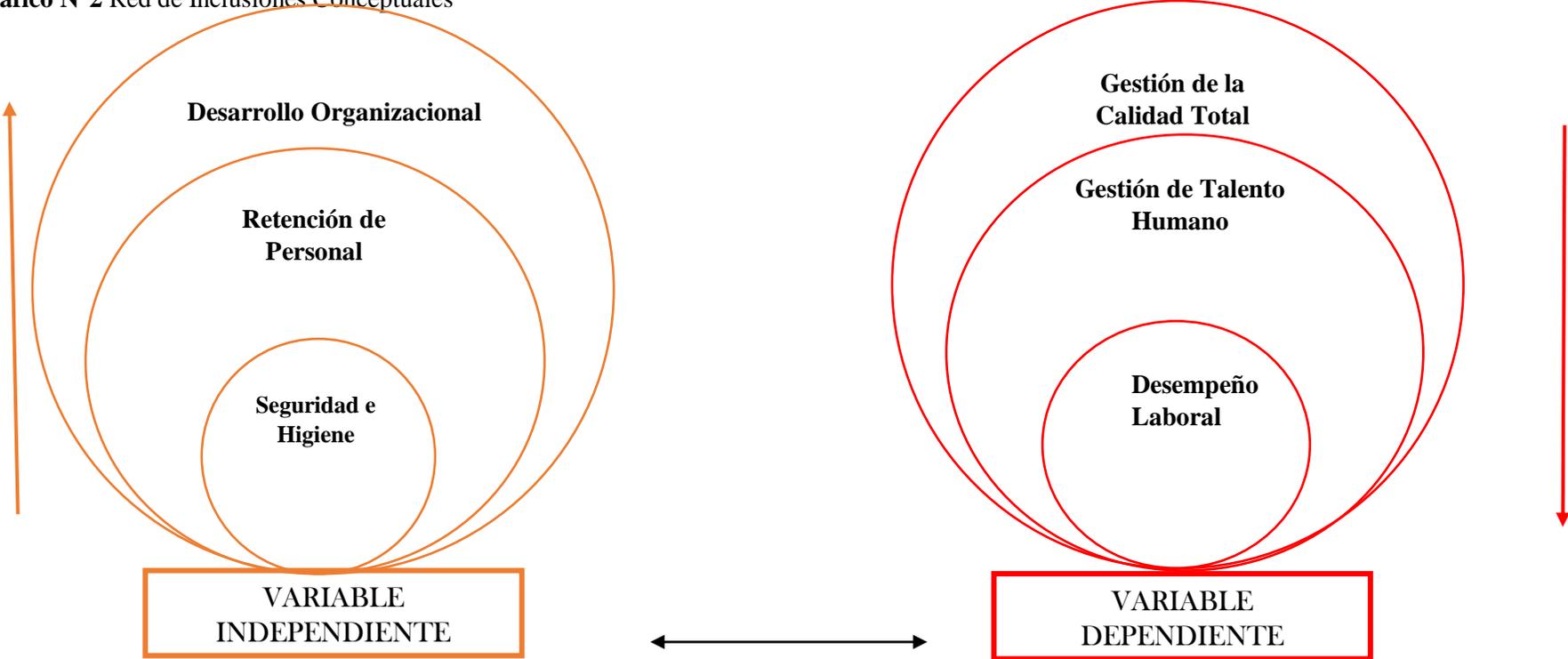
Salas Perea, D. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. Educ Med Super vol.26 no.2 Ciudad de la Habana.

ANEXOS

ANEXOS

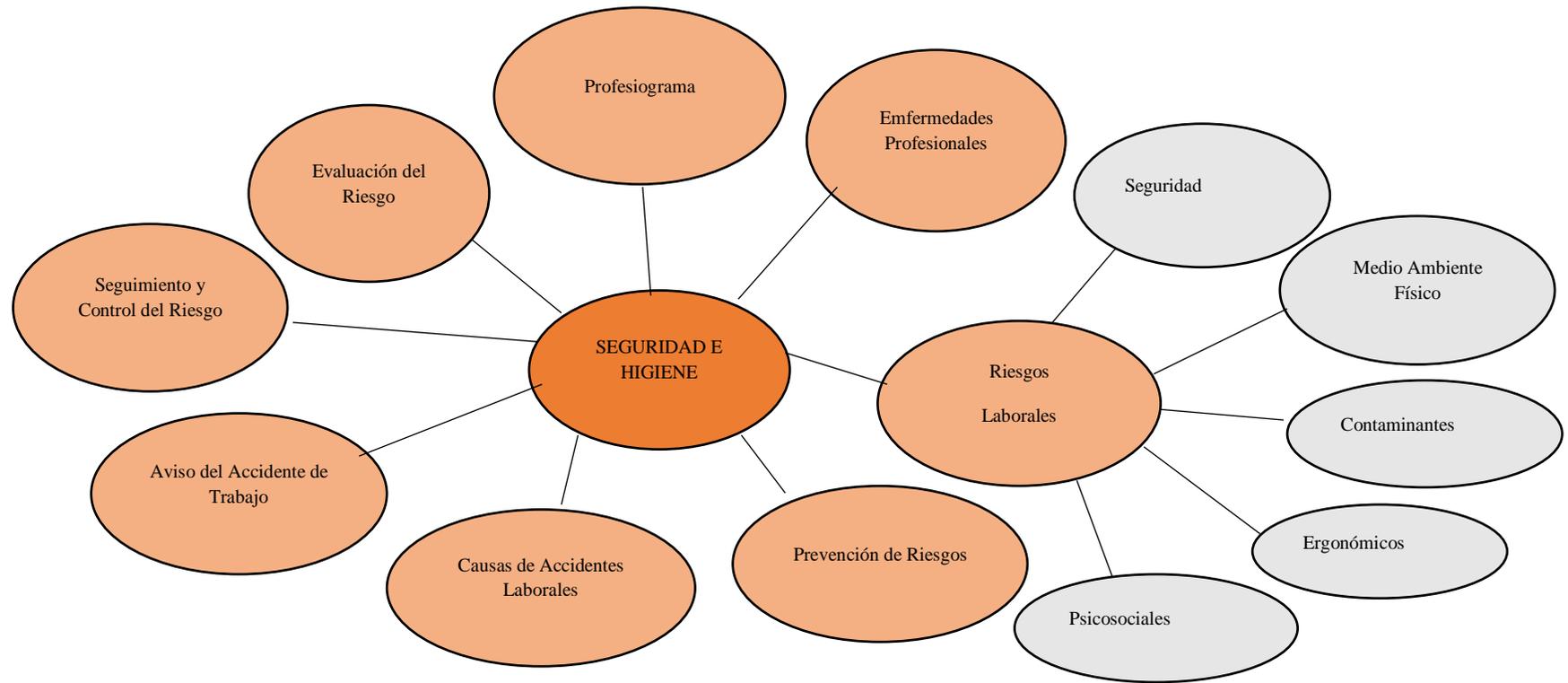
ANEXO N°1 Red de Inclusiones Conceptuales

Gráfico N°2 Red de Inclusiones Conceptuales



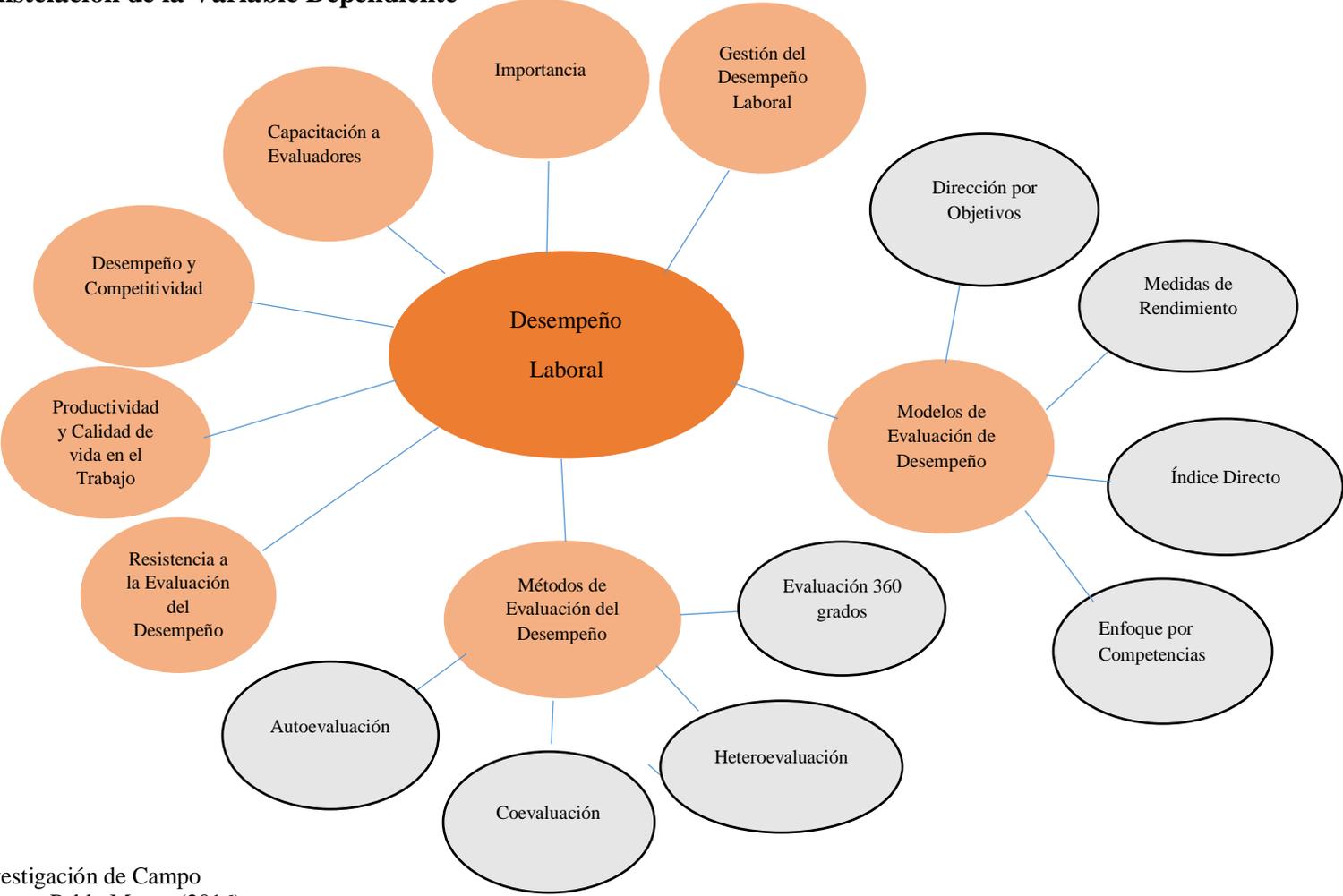
Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

ANEXO N° 3 Constelación de la Variable Independiente



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

ANEXO N° 4 Constelación de la Variable Dependiente



Fuente: Investigación de Campo
Elaborado por: Pablo Monta (2016)

ANEXO N° 5 Ficha de Observación

FICHA DE OBSERVACIÓN		
Empresa	Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Intercultural del Cantón Saquisilí	
Dependencia	Camal Tecnológico	
Fecha	18- 05- 2016	
Hora de Inicio	14:45	
Hora Final	16:30	
Visita a la zona N°	01	
Ficha N°	01	
Tema	Fuente	Observaciones Complementarias
Indumentaria del personal	20 personas	Las personas manifiestan su malestar en cuanto al deterioro de sus implementos de trabajo, como además indican la falta de otros que consideran necesarios e importantes.
Seguridad de las Instalaciones	5 personas	Las instalaciones presentan estándares de seguridad ya que se observó que fueron planificadas para este tipo de actividad.
Accionar de jefes	2 personas	El administrador del camal tecnológico se encuentra constantemente atendiendo las inquietudes de los colaboradores del camal tecnológico.
La forma de trabajar las personas	28 personas	Se observó un ambiente cálido de trabajo donde existe mucho compañerismo; sin embargo, es notorio que ciertos colaboradores no se preocupan por la utilización de los equipos de protección personal aduciendo incomodidad.

Fuente: Investigación de Campo

Elaborado por: Pablo Monta (2016)

ANEXO N° 6 Cuestionario



**Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Psicología Industrial**



ENCUESTA

Objetivo: Investigar la incidencia de la seguridad e higiene en el desempeño laboral de los colaboradores del camal tecnológico del cantón Saquisilí

Instrucciones: Por favor leer detenidamente las siguientes preguntas y emitir su respuesta con la mayor transparencia y veracidad posible

1. ¿Cuándo Ud. se siente seguro respecto a las condiciones en las cuales realiza su trabajo, siente que es más fácil cumplir sus objetivos laborales?

Sí

No

2. ¿Conoce Ud. la existencia de normas de seguridad e higiene en el camal tecnológico del cantón Saquisilí?

Sí

No

Sí, cuáles?

3. ¿Ha sufrido Ud. alguna de las siguientes afectaciones a su salud a causa del trabajo?

Cortes

Caídas

Alergias

Infecciones

Excesiva fuerza

Excesiva carga de trabajo

Estrés

4. ¿Utiliza Ud. equipos de protección personal al realizar sus actividades?

Sí

No

Sí, cuáles?
.....
.....

5. ¿Cuál considera Ud. que es el nivel de probabilidad de sufrir los siguientes riesgos?

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo
Cortes				
Caídas				
Alergias				
Infecciones				
Excesiva fuerza				
Excesiva carga de trabajo				
Estrés				

6. ¿Las autoridades municipales muestran interés por la seguridad e higiene de los colaboradores del camal tecnológico?
Sí No
7. ¿Con que frecuencia siente Ud. que está expuesto a sufrir accidentes de trabajo?
Casi siempre Frecuentemente
En ocasiones Nunca
8. ¿Considera Ud. que su desempeño mejora cuando utiliza los equipos de protección personal adecuados que permiten prevenir accidentes de trabajo?
Sí No
9. ¿Se siente Ud. satisfecho con las funciones que realiza diariamente en su trabajo?
Sí No
10. ¿Considera Ud. tener las habilidades y conocimientos necesarios para realizar bien su trabajo?
Sí No
11. ¿Cuenta Ud. con todos los recursos necesarios para desempeñar adecuadamente su trabajo?
Sí No
12. ¿La relación con su jefe o supervisor es suficientemente buena para desarrollar bien su trabajo?
Sí No
13. ¿Considera Ud. que la relación con sus compañeros es óptima y permite desarrollar su trabajo?
Sí No

ANEXO N° 7 Fotografías



Instalaciones del camal tecnológico



Señalética del camal tecnológica

ANEXO N° 7 Fotografías



Señalética de seguridad camal tecnológico



Instalaciones e indumentaria