



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD: PRESENCIAL

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

TEMA:

**“LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
OPERADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO”**

AUTOR: Veloz García Rolando Bladimir

TUTOR: Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez

AMBATO – ECUADOR

2017

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA

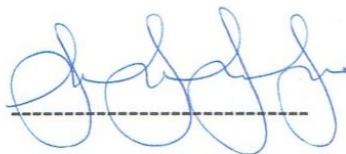
Yo, Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez, C.C. 180369113-6, en mi calidad de Tutora del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: **“LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO”**, desarrollado por el estudiante: Veloz García Rolando Bladimir, considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designado por el H. Consejo Directivo.



Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez
C.C: 1803691136
TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Veloz García Rolando Bladimir** con C.C. 180433379-5, señalo que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el Tema: **“LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico (paper) son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



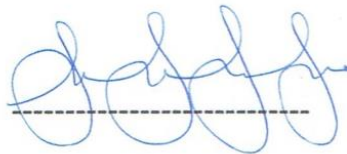
Veloz García Rolando Bladimir

C.C 180433379-5

AUTOR

CESIÓN DERECHOS DE AUTOR

Yo, **Veloz García Rolando Bladimir** con C.C. 180433379-5, cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el Tema: **“LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO”**, autorizo parte de la reproducción 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.



Veloz García Rolando Bladimir

C.C 180433379-5

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 INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO”**, presentado por el sr: Veloz García Rolando Bladimir, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

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



Mg. Geovanny Vega
MIEMBRO



Mg. Paul Fiallos
MIEMBRO

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi padre fraterno **DIOS**, porque él ha derramado sabiduría y muchas bendiciones sobre mí, para enfrentar adversidades personales y estudiantiles, y sobre todo nunca me abandonó en mis momentos difíciles.

La vida nos enseña muchas lecciones y de esas lecciones se logra obtener experiencia, el amor por lo que uno hace es lo que nos guía y nos mantiene unidos siempre con la bendición de **DIOS**.

Rolando Veloz

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Técnica de Ambato, Facultad Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Psicología Industrial.

A todos mis Docentes que impartieron sus conocimientos demostrando valores día a día, permitiendo así una formación integral en mí.

A la Empresa Importadora Alvarado Vascones CIA. LDA de la ciudad de Ambato quien supo abrir sus puertas para poder realizar esta investigación la cual fue fundamental en mí.

Rolando Veloz

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PÁGINAS PRELIMINARES

| | |
|--|------|
| APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN..... | ii |
| AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN | iii |
| CESIÓN DERECHOS DE AUTOR | iv |
| AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN..... | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | viii |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| ÍNDICE DE CUADROS..... | xii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xiii |
| RESUMEN EJECUTIVO | xiv |
| ABSTRACT..... | xv |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I | 3 |
| EL PROBLEMA | 3 |
| 1.1 Tema de Investigación..... | 3 |
| 1.2 Planteamiento del Problema | 3 |
| 1.2.1 Contextualización | 3 |
| 1.2.2 Análisis Crítico..... | 7 |
| 1.2.3 Prognosis | 8 |
| 1.2.4 Formulación del Problema | 8 |
| 1.2.5 Interrogantes o Preguntas Directrices..... | 8 |
| 1.2.6 Delimitación del Problema | 9 |
| 1.3 Justificación..... | 9 |
| 1.4 Objetivos | 10 |
| 1.4.1 Objetivo General..... | 10 |
| 1.4.2 Objetivos Específicos | 10 |
| CAPÍTULO II | 11 |
| MARCO TEÓRICO | 11 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 2.1 | Antecedentes Investigativos | 11 |
| 2.2 | Fundamentación Filosófica | 12 |
| 2.2.1 | Fundamentación Epistemológica | 13 |
| 2.2.2 | Fundamentación Axiológica..... | 13 |
| 2.2.3 | Fundamentación Psicológica | 13 |
| 2.2.4 | Fundamentación Sociológica | 13 |
| 2.3 | Fundamentación Legal | 14 |
| 2.4 | Categorías Fundamentales..... | 17 |
| 2.4.1 | Fundamentación Teórica Variable Independiente..... | 20 |
| 2.4.1.1 | Seguridad Industrial | 20 |
| 2.4.1.2 | Gestión De Riesgos Laborales | 29 |
| 2.4.1.3 | Seguridad E Higiene Industrial | 34 |
| 2.4.2 | Fundamentación Teórica Variable Dependiente | 36 |
| 2.4.2.1 | Gestión Del Talento Humano..... | 36 |
| 2.4.2.2 | Evaluación Del Desempeño | 38 |
| 2.4.2.3 | Desempeño Laboral..... | 43 |
| 2.5 | Hipótesis | 51 |
| 2.6 | Señalamiento de Variables | 51 |
| CAPÍTULO III..... | | 52 |
| METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN..... | | 52 |
| 3.1 | Enfoque de la Investigación | 52 |
| 3.2 | Modalidad Básica de la Investigación..... | 52 |
| 3.3 | Nivel o Tipo de Investigación | 53 |
| 3.4 | Población y Muestra | 53 |
| 3.5 | Operacionalización de Variables..... | 55 |
| 3.6 | Plan de Recolección de Información..... | 57 |
| 3.7 | Plan de Procesamiento de la Información | 57 |
| CAPÍTULO IV | | 58 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... | | 58 |
| 4.1 | Análisis e interpretación de resultados | 58 |
| 4.2 | Verificación de la Hipótesis | 70 |
| 4.3 | Decisión Final..... | 75 |
| CAPÍTULO V..... | | 76 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | | 76 |

| | |
|---|-----------|
| 5.1 Conclusiones | 76 |
| 5.2 Recomendaciones | 77 |
| Bibliografía..... | 78 |
| ARTÍCULO ACADÉMICO..... | 82 |
| RESUMEN..... | 82 |
| ABSTRACT | 83 |
| Introducción..... | 84 |
| Metodología..... | 85 |
| Análisis y Discusión de Resultados..... | 90 |
| Conclusiones | 92 |
| Bibliografía..... | 93 |
| Anexos..... | 97 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla N° 3.1: Población. | 54 |
| Tabla N° 4.1: Capacitación. | 58 |
| Tabla N° 4.2: Inducción. | 59 |
| Tabla N° 4.3: Matriz de Riesgos Laborales. | 60 |
| Tabla N° 4.4: Peligros potenciales. | 61 |
| Tabla N° 4.5: Implementación Seguridad Industrial. | 62 |
| Tabla N° 4.6: Fomento Seguridad Industrial. | 63 |
| Tabla N° 4.7: Realización de tareas. | 64 |
| Tabla N° 4.8: Competencias individuales. | 65 |
| Tabla N° 4.9: Recursos. | 66 |
| Tabla N° 4.10: Evaluación del desempeño. | 67 |
| Tabla N° 4.11: Planificación. | 68 |
| Tabla N° 4.12: Rendimiento Laboral. | 69 |
| Tabla N° 4.13: Descripción de la población. | 70 |
| Tabla N° 4.14: Distribución del Chi ² | 72 |
| Tabla N° 4.15: Frecuencias Observadas. | 72 |
| Tabla N° 4.16: Frecuencias Esperadas. | 73 |
| Tabla N° 4.17: Cálculo del Chi ² | 74 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|--|----|
| Cuadro N° 3.1: Variable Independiente. | 55 |
| Cuadro N° 3.2: Variable Dependiente. | 56 |
| Cuadro N° 3.3: Plan de recolección de información..... | 57 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico N° 1.1: Árbol de problemas. | 6 |
| Gráfico N° 2.1: Categorías Fundamentales..... | 17 |
| Gráfico N° 2.2: Constelación de ideas Variable Independiente..... | 18 |
| Gráfico N° 2.3: Constelación de ideas Variable Dependiente. | 19 |
| Gráfico N° 4.1: Capacitación. | 58 |
| Gráfico N° 4.2: Inducción. | 59 |
| Gráfico N° 4.3: Matriz de Riesgos Laborales. | 60 |
| Gráfico N° 4.4: Peligros potenciales. | 61 |
| Gráfico N° 4.5: Implementación Seguridad Industrial. | 62 |
| Gráfico N° 4.6: Fomento Seguridad Industrial. | 63 |
| Gráfico N° 4.7: Realización de tareas. | 64 |
| Gráfico N° 4.8: Competencias individuales..... | 65 |
| Gráfico N° 4.9: Recursos. | 66 |
| Gráfico N° 4.10: Evaluación del desempeño. | 67 |
| Gráfico N° 4.11: Planificación..... | 68 |
| Gráfico N° 4.12: Rendimiento Laboral..... | 69 |
| Gráfico N° 4.13: Campana de Gauss. | 74 |

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

Tema: “LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO”

Autor: Rolando Bladimir Veloz García

Tutor: Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad investigar la incidencia de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la Empresa Importadora Alvarado Vascones CIA. LTDA., del cantón Ambato Provincia de Tungurahua, esta área se encuentra conformada por: bodega, logística, choferes, mecánicos y operadores. El estudio se realizó a todos los trabajadores que laboran diariamente en su puesto de trabajo tomando en cuenta ambiente laboral, instalaciones y maquinaria. En la metodología de la investigación sobresale el enfoque cualitativo y cuantitativo con sus modalidades de campo, bibliográfica y documental; sus niveles exploratorio, descriptivo y correlacional; trabajándose con una población de 80 personas objeto de estudio; además se presenta la operacionalización de variables para continuar con la aplicación de técnicas e instrumentos como es la encuesta y la evaluación del desempeño para recolectar toda la información necesaria. Posteriormente con la aplicación de la fórmula de grados de libertad y el chi cuadrado se pudo evidenciar que la Seguridad Industrial incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la Empresa Importadora Alvarado. Finalmente se redacta un artículo científico con el objetivo de difundir de manera clara y precisa los resultados de la investigación realizada.

Palabras claves: Seguridad Industrial, Desempeño Laboral, Evaluación del desempeño, Ambiente Laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER

Topic: “THE INDUSTRIAL SECURITY IN THE JOB PERFORMANCE OF THE OPERATORS OF THE ALVARADO IMPORTING COMPANY”

Autor: Rolando Bladimir Veloz García

Tutor: Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez

ABSTRACT

The main goal of the present research work is to investigate the influence of the Industrial Security in the job performance of the employees in the operative area in “Importadora Alvarado Vascones CIA. LTDA” in Tungurahua province-Ambato city, the present area is confirmed by: cellar, logistics, drivers, mechanics and operators. The investigation was made to all of the employees that work daily in this company, considering the work environment, facilities, and machineries. The methodology standing out in the present investigation are qualitative focus, with its field, bibliography and documental modalities, its exploratory, descriptive and correlational levels. Working with a population of 80 employees who was the object of the present studies, in addition it shows the variables operationalization to continue with the techniques application and some investigative instruments such as: polls, and performance evaluation to collect all necessary data, then applying degrees of freedom formula and the chi square test I might show that the Industrial Security influenced in the job Performance of the employees in the operative area in “Importadora Alvarado” Enterprise. Finally it is written a scientific article which the main objective is spread in a clear and accurate way the results of the present research work.

Key Word: Industrial security, Job performance, Performance evaluation, Work Environment.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación da a conocer la importancia que tiene la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la Empresa Importadora Alvarado CIA. LDA la cual se encuentra ubicada en el Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

El trabajo realizado se encuentra estructurado por diferentes capítulos, en los cuales se ha podido recopilar toda la información necesaria para trabajar con las dos variables que son la Seguridad Industrial y el Desempeño Laboral, los mismos que se detallan a continuación.

CAPÍTULO I. El Problema contiene: contextualización, análisis crítico, la prognosis, formulación del problema, interrogantes de la investigación o preguntas directrices, delimitación de la investigación, y finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II. El Marco Teórico: se estructura con los antecedentes investigativos, su respectiva fundamentación filosófica, epistemológica, axiológica, psicológica, sociológica, y legal; comprende las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables y por último dando lugar al señalamiento de variables.

CAPÍTULO III. Metodología de la investigación con sus enfoques: cuantitativo, cualitativo, la modalidad: de campo, bibliográfica y documental; sus niveles: exploratorio, descriptiva, correlacional o explicativa; población y muestra, operacionalización de variables, plan para la recolección de la información, plan de procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados incluye: tablas, gráficos, análisis e interpretación; las interrogantes planteadas en los diferentes cuestionarios, verificación de la hipótesis; planteamiento y la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, finalmente se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

CAPÍTULO V. Se establecen las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados mostrados en el capítulo anterior.

PAPER

El artículo académico o también llamado paper comprende: un pequeño resumen referente al desarrollo de la investigación, introducción, metodología, análisis y discusión de resultados, conclusiones y bibliografía.

Finalmente se concluye con los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema de Investigación

“LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERADORES DE LA EMPRESA IMPORTADORA ALVARADO”

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización

El **mundo** ha avanzado a pasos gigantescos, la necesidad de alimentarse y proveerse medios de subsistencia, surge el trabajo y a esto los accidentes y enfermedades profesionales productos de la misma actividad. Con el inicio de la revolución industrial (segunda mitad del siglo XVIII), el ambiente de trabajo se transforma radicalmente, el uso de máquinas que tenía como objetivo aumentar la velocidad de producción generando productividad y ganancias. Desde luego estos cambios repercutieron en la salud y bienestar de los trabajadores, los accidentes de trabajo se incrementaron considerablemente.

Tomando la información de El Comercio (2015) la OIT (Organización Internacional del Trabajo), siendo esta el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador cada año alrededor de 313 millones de trabajadores en el mundo sufre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales no mortales, lo que equivale a 860 000 víctimas al día. Es posible señalar que, cada día 6 400 personas fallecen debido a un accidente del trabajo o a una enfermedad profesional, y las muertes por esta causa ascienden a 2,3 millones anuales, los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales son una de las principales cargas para los sistemas de salud en el mundo.

La OIT considera que la prevención es clave para mejorar la salud y seguridad en el trabajo, se ha planteado la importancia de lograr estrategias para evitar accidentes y enfermedades laborales sean reforzadas con un diálogo social que involucre tanto a gobiernos como a organizaciones de empleadores, sindicatos, entes de control gubernamental y de trabajadores.

Las empresas en el **Ecuador** tanto públicas como privadas dedicadas a realizar trabajos donde se pone en riesgo vidas humanas, en las cuales se presentan a diario accidentes laborales las causas pueden ser varias, por ejemplo: no aplican un adecuado manejo en utilización de normas de seguridad, despreocupación por el personal de la empresa, falta de capacitación en manejo de Equipos de Protección Personal (EPP), etc.

De acuerdo con la Dirección de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) publicado en su página principal (10-08-2016), menciona que, en el 2014 se reportaron 19 299 avisos de accidentes de trabajo, en el 2015 23 480, mientras en lo que va del año 2016 se reportan 13 164.

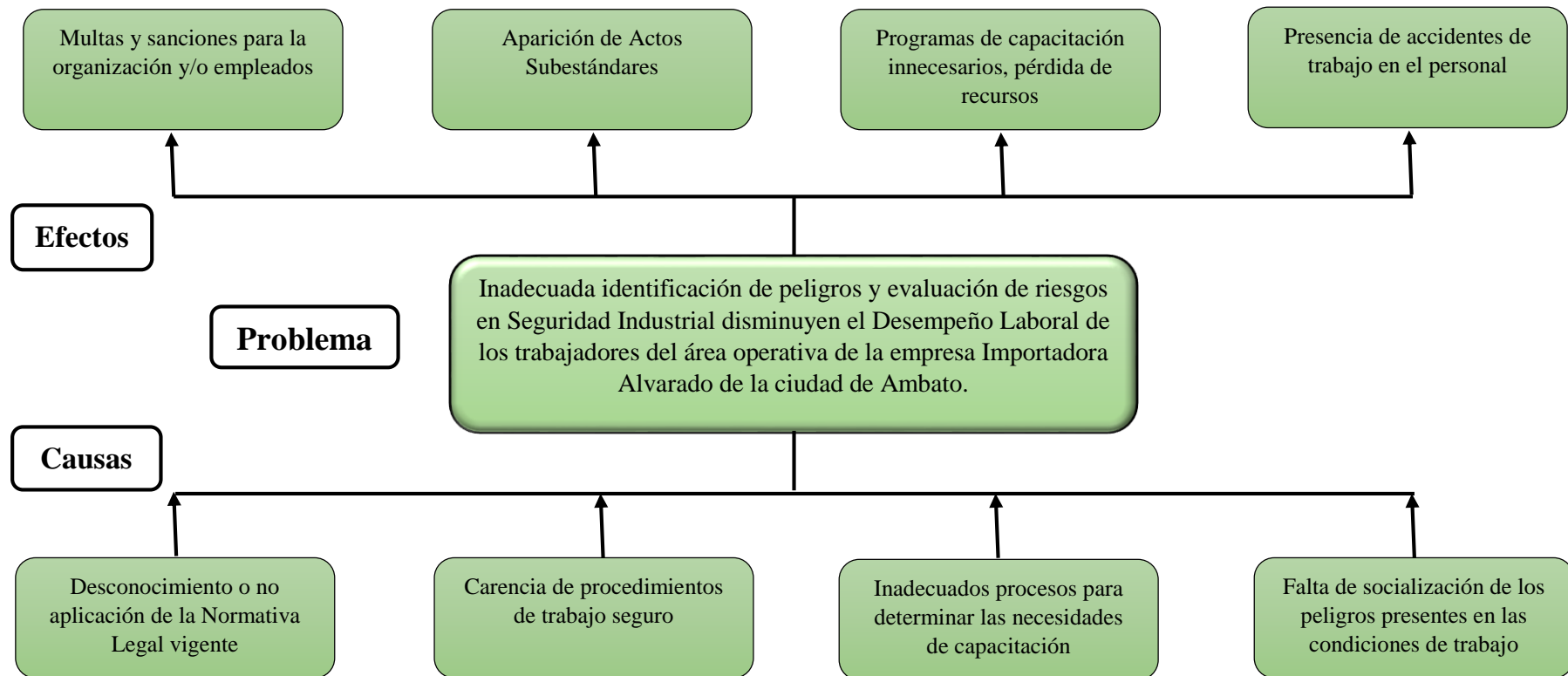
Para mejorar el monitoreo de los accidentes y las enfermedades laborales, La Dirección de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) realizó el primer diagnóstico de las condiciones de salud y seguridad empresarial. Se trata de un análisis minucioso que audita en tiempo real el cumplimiento de las empresas en estos campos. Hasta el momento, con un sistema informático en línea, se auditaron 16 121 compañías. De este universo el 37,3% reportaron cumplir con las normas de seguridad y salud, siendo el índice mínimo de cumplimiento debe ser del 80%. De las empresas con más de 50 trabajadores, cerca del 69% (6 098) se han auto-auditado, esta herramienta de monitoreo permite tener un mapa por cada sector productivo.

La empresa “**Importadora Alvarado**” es una entidad del sector privado que tiene como misión ser líder en la importación y distribución de repuestos de carrocería, con más de 45 años de experiencia. Maneja 4 líneas principales de productos como es línea carrocería la cual comprende partes de carrocería para todo tipo de vehículo, línea motor constituido por piezas y partes para motores en todas las

marcas, línea Brasil carrocería y motor de vehículo ensamblado en dicho país, línea China una respuesta de altísima calidad para marcas del gigante asiático. La empresa cuenta y proporciona Equipos de Protección Personal (EPP) para sus trabajadores del área operativa, precautelando el cuidado y bienestar de ellos. Sin embargo en el año 2013 se presentaron 2 accidentes de trabajo, esto sucedió por resbalo en las escaleras, el tiempo de descanso que la empresa les brindó fue por dos meses, este accidente tuvo reporte en la Dirección de Riesgos del Trabajo del IESS cumpliendo a cabalidad con la Normativa Legal vigente, no se presentaron problemas de incapacidad mayor y los trabajadores volvieron normalmente a sus actividades; en el 2014 se registraron 2 atropellamientos, esto sucedió estando los montacargas en movimiento y 2 cortaduras con cartones al momento de empacar la mercadería, el tiempo de rehabilitación se consideró 15 días para cada colaborador, se trabajó conforme a lo estipulado en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa escrito en el CAPÍTULO I DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS Art.3 Derechos de los Trabajadores la cual manifiesta cambio de puesto de trabajo por razones de salud, este tipo de accidente no presentó consecuencias mayores de incapacidad; en el 2015 se repitió el número de accidentes a 4 por las mismas razones ya mencionadas anteriormente, todas ellas presentaron su debido informe al IESS. En la actualidad Importadora Alvarado se encuentra trabajando para ser calificada y certificada por la empresa DEKRA (Alemania) bajo las Normas OHSAS 18001 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (SGSSO), la cual ayudará a prevenir accidentes de trabajo dentro de la institución.

Árbol de Problemas

Gráfico N° 1.1: Árbol de problemas.



Fuente: Investigación exploratoria.

Elaborado por: Rolando Veloz.

1.2.2 Análisis Crítico

El área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) dentro de las organizaciones posee un papel importante al tener a su responsabilidad la protección del bienestar y salud de los trabajadores; de dichos profesionales depende que se maneje un adecuado control de los mismos. Es por esta razón que al existir un desconocimiento o no aplicación de una correcta normativa legal vigente, estaría recayendo rotundamente en multas y sanciones que serían perjudiciales tanto para la organización como para los trabajadores.

Así también un factor fundamental causante de los inadecuados controles en Seguridad Industrial es la carencia de procedimientos de trabajo seguro, es decir no existe puntos que determinen que el trabajador realmente se encuentre respaldado por la institución, lo que ocasionaría la aparición de actos subestándares es decir acciones realizadas por los trabajadores por no cumplir con las normas de seguridad, estas pueden ser: operar maquinaria sin autorización, usar incorrectamente el equipo de protección personal, no respetar procedimientos de trabajo, entre otras.

La capacitación dentro de las organizaciones es fundamental para que los colaboradores estén actualizados y motivados, es por esta razón que un inadecuado proceso para determinar necesidades de capacitación donde los empleados se sientan satisfechos, trae como consecuencias programas innecesarios, además estaría desencadenando en una pérdida total de recursos que sería desfavorable para la organización.

La comunicación entre los miembros de una empresa ayuda a que el trabajo sea más dinámico obteniendo resultados favorables, es por esta razón que la falta de socialización de los peligros presentes en las condiciones de trabajo, puede traer como consecuencias presencia de accidentes laborales en el personal afectando tanto su salud como su integridad física en el trabajador, incluso se podría llegar a la muerte.

1.2.3 Prognosis

De no aplicar o realizar esta investigación y de seguirse dando esta situación en la empresa en cuanto a multas y sanciones se refiere a causa de un desconocimiento o no aplicación de la normativa legal vigente las consecuencias serán cada vez mayores presentándose inconvenientes con las entidades orgánicas de nuestro país, llevándole a un desprestigio y desaparecimiento de la misma, lo que ocasionaría fuertes pérdidas de dinero y sobretodo dejaría en la desocupación a personas las cuales se encuentran prestando sus servicios para la institución. De la misma manera si no se da solución a la aparición de actos subestándares podría presentarse un sin número de accidentes de trabajo que con el pasar del tiempo se transformarían en enfermedades profesionales y la empresa tendría que pagar indemnizaciones a sus trabajadores, por lo cual se debe actuar de forma inmediata y dar solución al problema. Al no realizar programas de capacitación que van con las necesidades de los trabajadores se estaría perdiendo recursos y la empresa estaría gastando innecesariamente, además no se mejorará el ambiente de trabajo y por consiguiente el desempeño de los trabajadores no sería el adecuado para cumplir con los objetivos planteados por la organización.

1.2.4 Formulación del Problema

¿De qué manera incide la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado?

1.2.5 Interrogantes o Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son las medidas preventivas de Seguridad Industrial que actualmente están implementadas en el área operativa de la empresa Importadora Alvarado?
- ¿Cuál es el nivel de Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado?
- ¿Existe un documento técnico – científico que relacione la Seguridad Industrial con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado?

1.2.6 Delimitación del Problema

1.2.6.1 Delimitación del contenido

- **Campo:** Administrativo
- **Área:** Psicología Industrial
- **Aspectos:** Seguridad Industrial

1.2.6.2 Delimitación Espacial

La investigación se la realizará en las instalaciones de la empresa Importadora Alvarado, la cual se encuentra ubicada en la panamericana norte KM 7 1/2, sector parque Industrial, Provincia de Tungurahua.

1.2.6.3 Delimitación Temporal

La investigación tendrá lugar durante el período Abril – Sep. 2016.

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación es de gran **interés** debido a que se pretende demostrar la importancia que tiene la Seguridad Industrial dentro de las organizaciones para un mejor Desempeño Laboral, todo esto resulta beneficioso para el investigador quien podrá adquirir nuevos conocimientos mejorando capacidades y destrezas.

Tiene una investigación de **impacto social** porque de esta manera se ayudará a los trabajadores del área operativa a tener una visión clara sobre qué tan importante es la implementación de la Seguridad Industrial dentro de una organización para mejorar el rendimiento de cada uno de los colaboradores, el conocer aquellos lugares donde existe peligros y tratar de evitar que se produzcan accidentes laborales.

La realización del trabajo de investigación es **factible** porque se cuenta con suficientes fuentes de información para realizar la investigación del tema, disponiendo de la total apertura por la empresa, la correspondiente autorización y acogida del Gerente para obtener cualquier tipo de información, se cuenta con los

permisos necesarios y el apoyo de las autoridades de la carrera de Psicología Industrial Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, además la empresa siente interés por este tipo de investigación, que su personal esté al tanto y conozca más sobre el tema.

Los **beneficiarios** serán los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado porque tendrán un conocimiento más amplio en lo referente a Seguridad Industrial, y estudiantes que sientan interés por consultar este tipo de investigación.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Investigar la incidencia de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son las medidas preventivas de Seguridad Industrial que actualmente están implementadas en el área operativa de la empresa Importadora Alvarado.
- Analizar el nivel de Desempeño Laboral que presentan los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado.
- Desarrollar un documento técnico – científico que relacione la Seguridad Industrial con el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Para determinar los antecedentes investigativos hemos tomado como base artículos académicos, que tienen relación similar a nuestro tema de investigación, para lo cual citamos a los siguientes autores.

El estudio publicado por la revista Cubana de Salud y Trabajo acerca de “Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial” El autor **ARIAS W L** (2012) permite evidenciar sobre cómo surge la Seguridad Industrial en épocas de la antigüedad pasando a formar parte importante de una ciencia con precursores que se empeñaron en formalizar y dar seguimiento a lo que ahora se conoce en la actualidad y como se desarrolla en las organizaciones.

Por otro lado el estudio presentado por la revista Daena: International Journal of Good Conscience sobre “Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia” **MORENO & GODOY** (2012) muestran las necesidades que tienen las organizaciones en cuanto a riesgos laborales se refiere, siendo este parte importante de la Seguridad Industrial, en la actualidad como las organizaciones tienen la obligación de trabajar por un ambiente saludable y estable, mejorando las condiciones de trabajo y bienestar de los colaboradores.

De la misma manera **PEDRAZA, AMAYA & CONDE** (2012) en el estudio presentado sobre “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia” publicado en la revista científica de Ciencias Sociales, permiten indagar el Desempeño Laboral formando parte importante en lo referente a estabilidad laboral, existiendo una desmotivación y más aún una despreocupación por el personal por cómo es su

rendimiento en sus funciones, cabe mencionar que un trabajador motivado es más productivo y generará crecimiento para la empresa o institución.

Así mismo el estudio publicado por la revista Theoria acerca de “Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de Retail” **CHIANG M, MÉNDEZ G, & SÁNCHEZ G** (2010) exploran el estudio de la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores formando en si parte fundamental y primordial para un crecimiento organizacional con medidas que tienen que ser tomadas en cuenta como el tratar con sus trabajadores para que exista un ambiente confortable y una satisfacción por parte de ellos.

Finalmente el estudio del tema “Desempeño laboral de las maquiladoras: Una evaluación de la seguridad en el trabajo” publicado por la revista Scielo, los autores **CONTRERAS, CARRILLO, GARCÍA & OLEA** (2006) sostienen la importancia en cuanto tiene que ver la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores dentro de una organización, la importancia de implementar normas de seguridad donde su personal se siente mejor laborando y sin exponerse a los peligros y riesgos que se corre por una inadecuada implementación en cuanto a normas de seguridad industrial y salud ocupacional se refiere.

2.2 Fundamentación Filosófica

La presente investigación tiene un enfoque crítico propositivo, ya que la investigación es una problemática real, que tendrá un proceso de análisis y se propondrá una alternativa de solución al problema planteado a través de un artículo académico la cual servirá de mucho para aportar con una información y dar importancia a la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la institución.

Nuestra investigación es crítico porque analizará tanto la variable independiente (Seguridad Industrial) como la variable dependiente (Desempeño Laboral), para conocer las causas y los efectos del problema planteado, tomando en consideración opiniones de las personas involucradas.

2.2.1 Fundamentación Epistemológica

El proyecto de investigación enfocándose a un conocimiento nuevo, pues el investigador como parte involucrada en el contexto y sujeto de investigación, contribuirá en este proceso, quien no se conformará con saber, sino que tendrá el compromiso de aportar con ideas para un mejoramiento en los trabajadores de la empresa, respetando y haciendo valer las normas, leyes y reglamentos de seguridad vigentes en el Ecuador.

2.2.2 Fundamentación Axiológica

Al ser la axiología una rama de la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos, y nuestra tesis enfocada a la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral, toma gran transcendencia en el desarrollo de valores dentro del accionar de la empresa, se podrá aplicar el valor de la responsabilidad, y hacer uso de la misma y que cada colaborador de la empresa sea responsable en cuidar su salud y su integridad física.

2.2.3 Fundamentación Psicológica

Para la presente investigación es necesario realizar un análisis de las diferentes teorías y corrientes psicológicas que han predominado hasta la actualidad (conductismo, cognitivismo, constructivismo,) sobre la base de la concepción del aprendizaje que sustentan cada una de ellas. Entre los teóricos conductuales se encuentran Pavlov, Thorndike, Watson, Skinner y otros.

Además la investigación que se realiza tiene un enfoque humanista, considerando como es el comportamiento de las personas dentro de la institución, si el trabajador cumple con las normativas legales en lo referente a Seguridad Industrial, también dependerá mucho del ambiente donde ellos se encuentren, el lugar de trabajo tiene que ser agradable.

2.2.4 Fundamentación Sociológica

La responsabilidad social dentro de las organizaciones será quien marque y defina la Seguridad Industrial por ende como seres sociales tendremos a nuestra

consideración la capacidad y habilidad de comunicar a nuestras superiores situaciones que nos estén afectando, para así evitar dichas circunstancias, es por esta razón muy importante que la Seguridad Industrial se encuentre definido y analizado correctamente.

2.3 Fundamentación Legal

La presente investigación se fundamenta en el respaldo legal amparado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), Código de Trabajo (2016), Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento Del Medio Ambiente de Trabajo Decreto Ejecutivo 2393 (1986) y por último el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Importadora Alvarado (2015).

De acuerdo con la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** (2008), en el Título II, “Derechos” Segundo Capítulo “Derechos del buen vivir”, Sección Octava correspondiente a Trabajo y Seguridad Social dicta:

El trabajo es un derecho y un deber 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 decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Art. 33)

Según la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR** (2008), en el Título VI “Régimen de Desarrollo”, Capítulo Sexto, “Trabajo y Producción” Sección tercera “Formas de trabajo y su retribución”, manifiesta que: *“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”*. (Art. 326, literal 5)

Por otra parte el **CÓDIGO DE TRABAJO** (2016) menciona en el: Capítulo IV “De las obligaciones del empleador y del trabajador” establece:

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

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración,

además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad. (Art. 42, literal 2)

De la misma manera el **CÓDIGO DE TRABAJO** (2016) establece que: *“Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, en condiciones adecuadas para que éste sea realizado”* (Art. 42 Literal 8).

El mismo **CÓDIGO DE TRABAJO** (2016) establecido en el: Capítulo V “De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo” encontramos:

Art. 434. Reglamento de higiene y seguridad:

En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores. Los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años. (Art. 434)

De acuerdo con el **REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DECRETO EJECUTIVO 2393** (1986) establece lo siguiente:

Obligaciones de los Empleadores, son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes: *“Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad”* (Art. 11, literal 2).

Obligaciones de los Trabajadores, son obligaciones de los trabajadores: *“Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación”* (Art. 13, literal 1). De la misma manera nos dice que: *“Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas”* (Art. 13, literal 2).

**REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DE IMPORTADORA ALVARADO (2015).**

Capítulo I. Disposiciones reglamentarias.

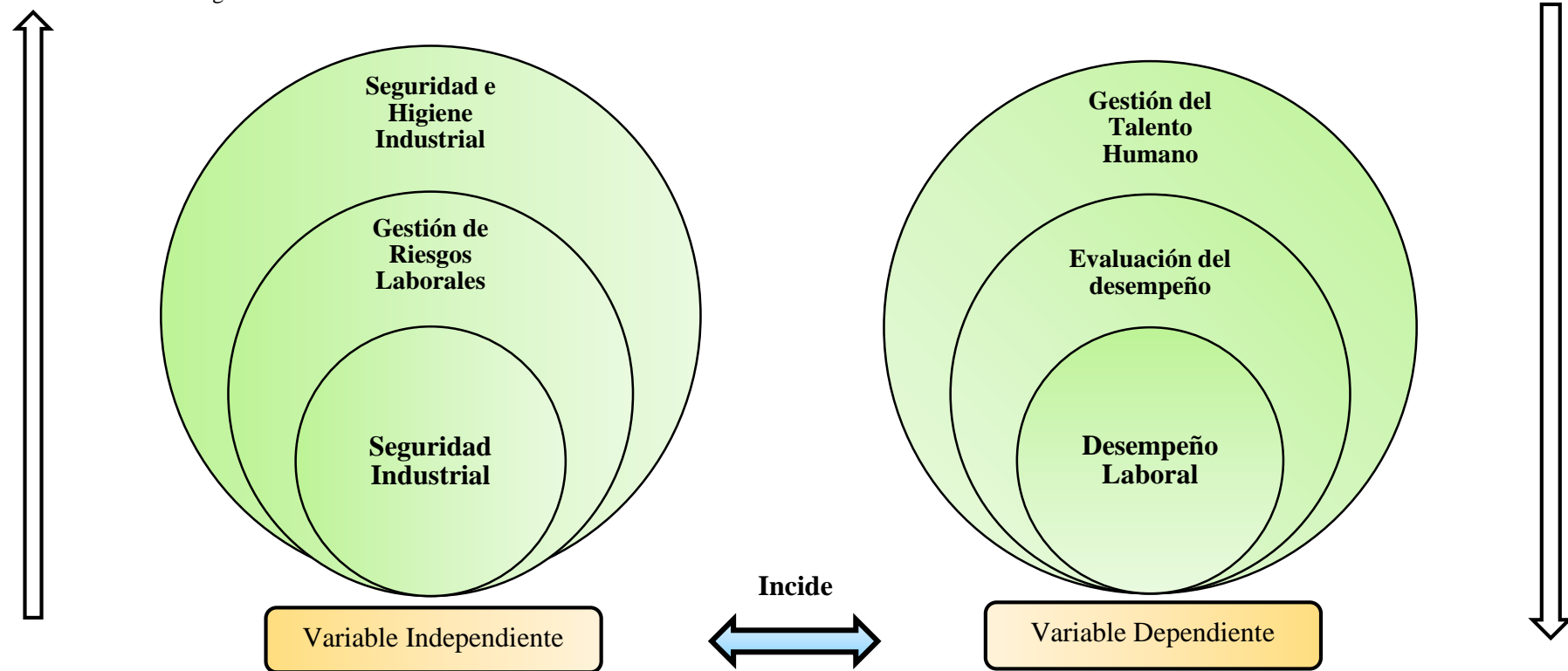
Art.1 Responsabilidades de Importadora Alvarado establece que: *“Dotar de los equipos de protección individual, a los trabajadores de puestos donde el riesgo no haya podido der eliminado, a través de un procedimiento técnico”* (literal 1, p.4).

Art.4 Responsabilidades de los trabajadores establece que: *“Conocer la política de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa”* (literal a, p.5).

Art.4 se establece que: *“Conocer los riesgos laborales de su puesto de trabajo”* (literal b, p.5).

2.4 Categorías Fundamentales

Gráfico N° 2.1: Categorías Fundamentales.

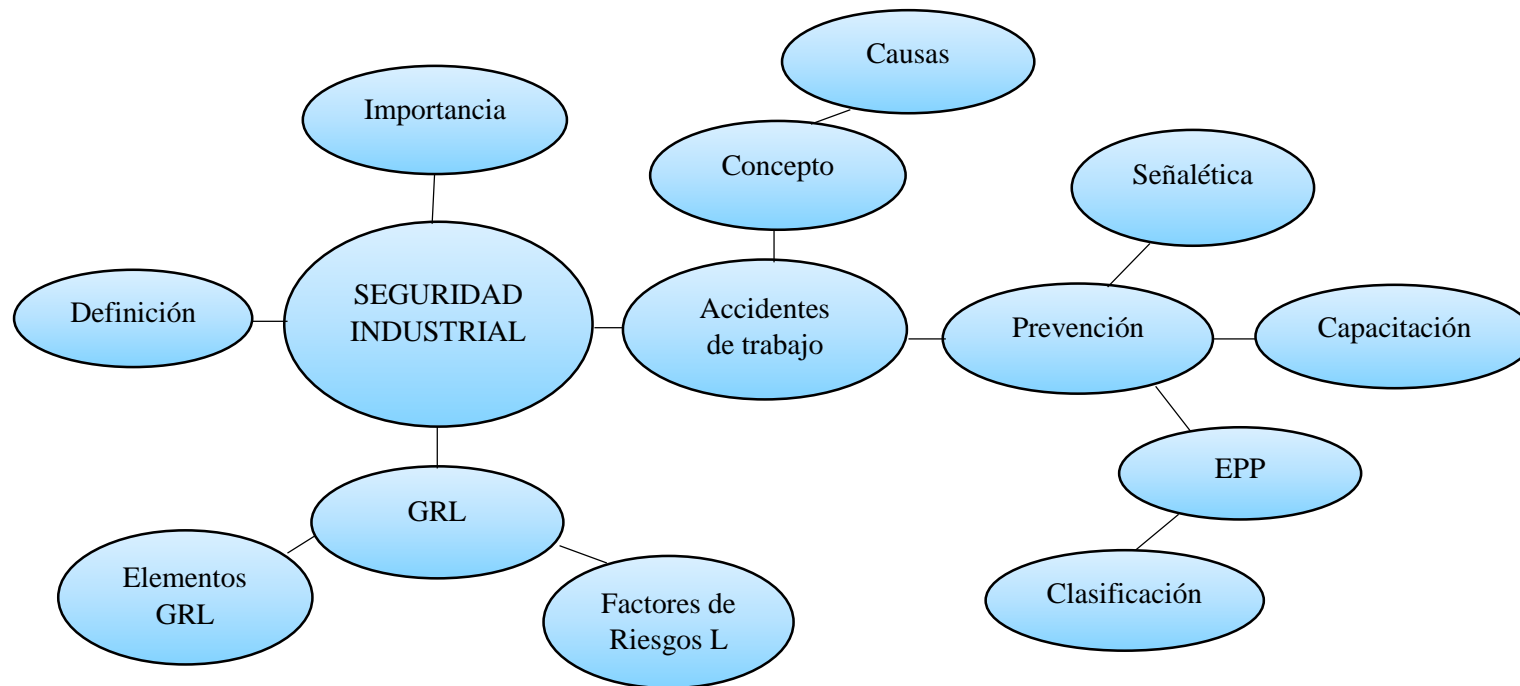


Fuente: Investigación exploratoria.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Constelación de ideas Variable Independiente

Gráfico N° 2.2: Constelación de ideas Variable Independiente.

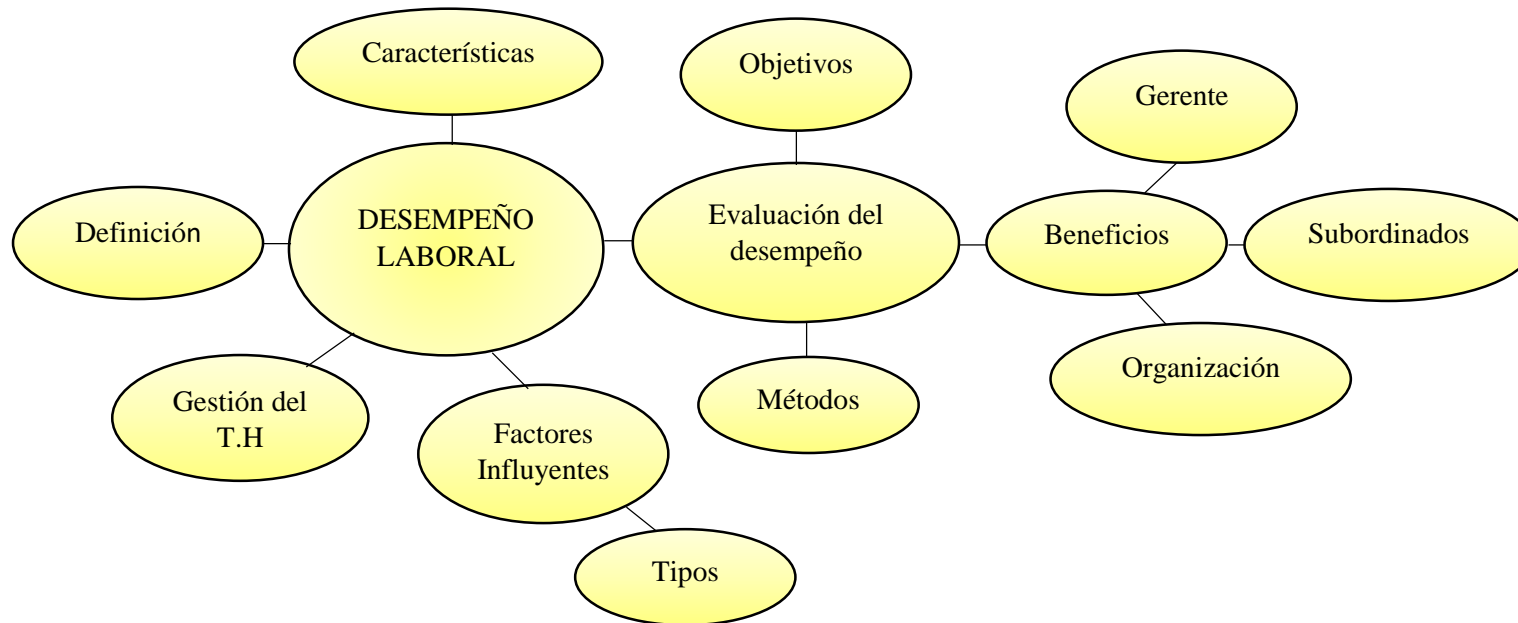


Fuente: Investigación exploratoria.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Constelación de ideas Variable Dependiente

Gráfico N° 2.3: Constelación de ideas Variable Dependiente.



Fuente: Investigación exploratoria.

Elaborado por: Rolando Veloz.

2.4.1 Fundamentación Teórica Variable Independiente

2.4.1.1 Seguridad Industrial

De acuerdo con **MANCERA M, MANCERA M, & MANCERA J** (2012) definen a la Seguridad Industrial como: *“El conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo”* (p. xii).

Según **CHIAVENATO I** (2007) manifiesta que:

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo. (p. 75)

Por todo lo expuesto anteriormente decimos que la Seguridad Industrial se encarga del estudio de normas técnicas, destinadas a proteger la vida, salud e integridad física de los trabajadores y a conservar los equipos de protección personal e instalaciones en las mejores condiciones, para así evitar accidentes en el lugar de trabajo, tendientes a garantizar una producción que contemple el mínimo de riesgos. Cabe mencionar que la Seguridad Industrial se ve reflejada en una situación de bienestar personal, un ambiente de trabajo idóneo, así las personas dentro de la organización se desempeñarán cumpliendo a cabalidad sus tareas, por lo tanto decimos también que en una organización los trabajadores tienen la obligación de utilizar cada uno de los elementos de seguridad proporcionados por la misma y de tal forma cuidarlos.

➤ Importancia de la Seguridad Industrial

Según La Organización Mundial de la Salud **OMS** (2014) la importancia de la seguridad industrial abarca bienestar físico, mental y social para llegar a pleno desarrollo del individuo, si los trabajadores no se sienten bien, su trabajo no será eficaz, creando así un círculo vicioso, radica en cuidar y considerar los costos de los equipos de seguridad, una correcta fomentación para evitar accidentes en los

trabajadores puesto que este tipo de traumatismos afectará a la empresa en muchos aspectos, como perder al trabajador y con él su experiencia y la pérdida de tiempo para el cumplimiento de los objetivos, esto permitirá que hayan empleados más motivados, menos accidentados y por ende un ambiente laboral más productivo, además si un empleado sufre un accidente laboral por culpa de las malas condiciones de seguridad deberá ser indemnizado, lo que ocasionaría a la empresa un gasto más.

➤ **Objetivo de la Seguridad Industrial**

Lo expuesto por los autores **MANCERA M, et al.** (2012) refieren el objetivo principal: *“Es detectar, analizar, controlar y prevenir los factores de riesgo específicos y generales existentes en los lugares de trabajo, que contribuyen como causa real o potencial a producir accidentes de trabajo”* (p. xii). Considerando lo expuesto por los autores anteriormente también hacemos énfasis y resaltamos en objetivos como es: evitar lesiones y muerte por accidente que pueden llegar a ser perjudiciales tanto para el factor humano como para la organización.

➤ **Accidentes de Trabajo**

Según **BOTTA N** (2010) expone que:

El accidente es siempre el error de una persona, en las más básicas causas de los accidentes siempre se va a encontrar a una persona que por distintos motivos cometió un error. Las máquinas no cometen errores, todavía no lograron alcanzar esa capacidad que por ahora sólo es un atributo de las personas. (p. 10)

En conclusión podemos decir que accidente de trabajo es todo evento no deseado que da lugar a la muerte, enfermedad profesional, lesión, daño u otra pérdida; dentro de Seguridad Industrial el hablar de accidentes de trabajo forma parte fundamental ya que las personas están constantemente expuestas a sufrir cualquier tipo de accidente en su puesto de trabajo, si decimos que es un acontecimiento imprevisto o un error entonces debemos aprender de esos errores para evitar volver a cometerlos.

➤ **Causas de los Accidentes de Trabajo**

Tomando la información de la Asociación Chilena de Seguridad **ACHS** (2004) haciendo referencia lo estipulado en el Capítulo 2 de los Accidentes de Trabajo, se considera que los accidentes son causados por el mismo ser humano o por el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, del mismo modo la indagación de **ACHS** permite conocer lo siguiente:

Acciones inseguras o actos subestándares que contribuyen a un accidente del trabajo Causas /síntomas:

- No cumplir con los procedimientos establecidos.
- Operar un equipo sin estar autorizado.
- No usar equipos de protección personal en faenas que así lo requieren.
- Asumir una posición peligrosa al estar trabajando en una superficie en altura.
- Inutilizar un dispositivo de seguridad con el fin de poder ejecutar el trabajo con mayor velocidad.
- Operar máquinas que no tienen protegidos sus puntos de peligro.

De acuerdo con la información estipulada por la Asociación Chilena de Seguridad **ACHS** (2004) la causa básica de estos accidentes es el resultado de factores que se originan en el ser humano es decir (acciones inseguras o subestándares) o bien en el ambiente de trabajo (condiciones inseguras o subestándares). Un ejemplo puede ser, si una persona intervino en la manipulación o manejo de un equipo sin tener la autorización correspondiente entonces la causa de este origen es el hombre quizás por falta de conocimientos, limitación física o mental (no puede), problemas de motivación (no quiere).

Condiciones inseguras o subestándares que contribuyen a un accidente del trabajo causas/síntomas

- Falta de protecciones en las maquinarias.
- Protecciones incompletas o de mala calidad.

- Orden y aseo deficientes.
- Condiciones ambientales peligrosas.
- Equipos o maquinarias en mal estado.
- Pisos resbaladizos.
- Elementos de protección personal de mala calidad

Todas estas condiciones inseguras o subestándares que se presentan deben ser tomadas en consideración tanto por la organización así como el personal el cual tiene la obligación de dar aviso por aparición de las mismas.

➤ **Disminución de las conductas inseguras por medio de la Capacitación**

La capacitación en seguridad es otra forma de reducir las conductas inseguras, en especial con los empleados nuevos. Es necesario instruirlos en prácticas y procedimientos de seguridad, advertirles de peligros potenciales y trabajar para crear una actitud de conciencia para la seguridad. (Dessler G, 2009, p.655)

Según ASFAHL C (2000) acerca de la capacitación considera que: *“Es la función de asesoría de mayor importancia que desempeña el gerente de seguridad”* (p.35). El trabajar con seres humanos involucra en cierta parte el llegar hacia ellos con un conocimiento reflejado en la realidad, es decir situaciones de peligros a los que están expuestos los trabajadores. Por consiguiente, brindar un programa de capacitación sobre Seguridad Industrial dentro de las organizaciones ayudará a las personas estar debidamente preparados y actualizados, el compartir conocimientos que ayuden al trabajador a evitar accidentes de trabajo en su puesto donde realizan sus actividades, contribuyendo de esta manera a crear una cultura de la seguridad preventiva, las empresas requieren empleados capacitados para realizar sus tareas mejorando su competitividad y productividad.

➤ **Señalización de Seguridad Industrial**

Según los autores FLORÍA P, GONZÁLEZ D & GONZÁLES A (2011) mencionan que: *“La señalización es la indicación mediante un conjunto de estímulos que condicionan la actuación de las personas que las reciben frente a*

unas circunstancias que se pretenden resaltar” (p.94). Cabe recalcar que la señalética tiene como misión dar información, constituye un importante aporte que sirve para ayudar a guiar a las personas, disminuir los riesgos presentes con una adecuada implementación.

➤ **Clases de Señalización**

Óptica: Señales de seguridad (prohibición, obligación, advertencia, información, salvamento o socorro), Colores señalización.

Acústica: Alarmas, sirenas.

Olfativa: Olores que son apreciables por el sentido del olfato.

Táctil: Sensación que se tiene cuando se toca algo con cualquier parte del cuerpo.

Gestual: Conjunto de movimientos efectuados con las manos y brazos.

Reflectiva: Usadas generalmente para señalar por las noches.

➤ **Equipos de Protección Personal (EPP)**

Según los autores **FLORÍA P, et al.** (2011) afirman que EPP es: *“Cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”* (p.299). Por lo tanto podemos concluir diciendo que, los EPP no eliminan el riesgo sino que buscan reducir las consecuencias o lesiones que puedan provocar los accidentes de trabajo, deben mantenerse en buen estado de limpieza y funcionalidad para garantizar una protección segura al momento de utilizarse, es responsabilidad de los trabajadores y de la supervisión asegurar el uso correcto.

➤ **Importancia de los EPP**

Según **FLORES K** (2012) menciona que: *“Los equipos de protección personal son muy importantes, ya que su función es proteger diferentes partes del*

cuerpo, evita que el trabajador no tenga contacto directo con los factores de riesgo existentes, que pueden causar enfermedades o lesiones” (p.54). De esta manera podemos decir que, los EPP tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, no evitan el accidente o el contacto con elementos agresivos pero si ayudan a que la lesión sea menos grave y severa, a pesar de ser un elemento indispensable, no quiere decir que a la hora de usarlo le resultará cómodo al trabajador, será más bien un poco causante de un desempeño más lento, pero debe tenerse en cuenta que son un factor importante e indispensable en el ambiente del de trabajo y que su uso protegerá la integridad física y mental.

➤ **Clasificación de los Equipos de Protección Personal (EPP)**

Protección a la Cabeza

De acuerdo con **TRUJILLO R** (2009) respecto a los elementos de protección a la cabeza se encuentran los cascos de seguridad, los cuales cumplen una serie de requisitos y normas, son utilizados en todo tipo de organización o industria, de la misma manera se toma lo expuesto por el autor y se hace referencia lo cual sirve para proteger de impactos, elementos en riesgos de caídas, también como medio de identificación. Además podemos decir que estos pueden proteger contra choques eléctricos y quemaduras, es necesario que siempre se utilice en cada una de las actividades laborales e inspeccionarlo periódicamente para verificar su condición de uso.

Protección Facial

Analizando la investigación expuesto por los autores **MANCERA M, et al.** (2012) permite inferir en que todos los trabajadores que ejecuten cualquier operación que pueda poner en peligro su rostro dispondrán de protección apropiada, dentro de esta tenemos:

- Caretas (yelmos) para soldadores de arco: estas protegen de radiaciones ultravioletas e infrarrojas, salpicaduras de soldadura, salpicaduras de líquidos, entre otras.

- Caretas para alto impacto: se utilizan en trabajos en donde la proyección de materiales puede romper el visor, como por ejemplo trabajos con guadañadoras.
- Caretas para trabajos a altas temperaturas: diseñados para proteger de radiaciones calóricas.

Protección Visual

De la misma manera analizando la investigación expuesta por los autores **MANCERA M, et al.** (2012) dentro de los elementos para proteger la vista se encuentran las gafas protectoras las cuales se usan cuando existe riesgo de radiaciones infrarrojas, ultravioleta, polvo y demás partículas volátiles. Es necesario elegir modelos en tallas que van de acuerdo al ajuste de cada trabajador sin ocasionar molestias para la ejecución de sus labores.

Protección de los Oídos

Según **JANANIA A** (2003) afirma que: ***“Los efectos de sonidos altos sobre los trabajadores han ido siendo objeto de atención creciente por sus posibles influencias sobre la agudeza auditiva de los productores expuestos durante períodos continuados a intensidades excesivas”*** (p.105). De la misma manera destacando lo escrito por el autor manifestamos que la protección del oído contra los ruidos se realiza con diversos aparatos entre los cuales están los siguientes: los tapones de oreja, los tapaoídos a manera de auriculares y los cascos especiales.

Es necesario dotar este equipo de protección auditiva a todos los trabajadores, el ruido es provocante de daños auditivos, es obligatorio que se utilice protección auditiva cuando los trabajadores se encuentren expuestos a niveles continuos diarios equivalentes superiores a **85** decibeles o cuando exista exceso de ruido (según lo que indican las normas internacionales estadounidenses Instituto Americano de Normas **ANSI** (1918), la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional **OSHA** (1971), y la norma nacional como el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de

Trabajo Decreto Ejecutivo 2393 (1986) establecido en el artículo 55 ruidos y vibraciones literal 7.

Protección Respiratoria

En todos aquellos lugares de trabajo donde existan ambientes contaminados será obligatorio el uso adecuado de equipos de protección respiratoria. Según **TRUJILLO R** (2009) el sistema respiratorio está expuesto a los efectos del medio ambiente, es por esta razón importante conocer los riesgos y asesorarnos de un excelente proveedor para evitar consecuencias graves en un futuro, se fabrican elementos básicos o desechables (mascarillas) hasta los más complejos (con filtro) protegiendo riesgos en partículas, polvo, gases, olores, vapores orgánicos, entre otros.

Protección de Manos, Brazos y Dedos

De acuerdo con **TRUJILLO R** (2009) no siempre se debe utilizar elementos protectores de manos, brazos y dedos al momento de laborar estando las máquinas en movimiento, porque es posible que atrape el guante y detrás va irreparablemente todo el brazo. Para cada oficio se necesita uno en particular, o a su vez no utilizarlo si el caso así lo amerita, no es lo mismo utilizar guantes para trabajo en electricidad que para otros en manipulación de químicos, deben ser de talla apropiada y mantenerse en buenas condiciones, y por último se puede recalcar manifestando aquellos que se encuentren rotos, rasgados o impregnados con materiales químicos no deben ser utilizados.

Protección de Pies y Piernas

Según **CORTÉS J** (2012) expone que:

El calzado de seguridad constituye el elemento de protección de extremidades inferiores de uso más generalizado, existiendo, al igual que con los guantes, un tipo de calzado adecuado a cada tipo de riesgo (pinchazos, golpes, aplastamientos, quemaduras, agresivos químicos, deslizamientos, etc.). (p.218)

El calzado de seguridad debe proteger contra aquellas sustancias y cualquier objeto que se presente al momento de realizar actividades, es obligación de la empresa proporcionar debidamente su uso así como también responsabilidad del trabajador en usarlo, de esta manera evitaremos tener cualquier tipo de percance en el área de trabajo.

Protección contra Caídas de Altura

Según **CORTÉS J** (2012) los elementos de protección contra caídas de altura son aquellos que sujetan al trabajador a un punto de anclaje para evitar caídas de alturas, entre ellos tenemos los cinturones y arnés de seguridad.

De acuerdo con la **OSHA** (1971) el trabajo en altura es: ***“Todo trabajo que se realice a una altura de 1.80 m por encima o debajo del nivel del piso”*** (p.17). Además se considera el 1.80 m que indica normas nacionales como el Decreto Ejecutivo 2393 (1986) y el Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas (2007) establecido en el artículo 62 trabajos en altura, como la medida mínima que se debe tomar para los procedimientos de seguridad.

Es por esta razón que la protección y seguridad de los trabajadores que realizan actividades en alturas y trabajos físicos en manipulación de carga es necesario el uso obligatorio de un arnés, cinturones y fajas, estos implementos de seguridad deberán ser cómodos para el trabajador, mientras realice sus tareas.

Ropa de Protección

Según **CORTÉS J** (2012) afirma que: ***“Son aquellas prendas cuya misión es la de proteger al trabajador frente a riesgos específicos concretos”*** (p.222). Indagando la información realizada por el autor se considera también que dentro de este grupo se encuentra ropa especial contra agresivos químicos, térmicos, radiaciones y prendas de señalización. Por tal motivo se puede decir también que la ropa de trabajo no debe ofrecer peligro de engancharse o de ser atrapado por las piezas de las máquinas en movimiento, así como también no se debe llevar objetos filudos dentro de los bolsillos.

2.4.1.2 Gestión De Riesgos Laborales

Para llegar a la definición de Gestión de Riesgos Laborales (GRL), se comenzará analizando el concepto de GESTIÓN.

Según la **NORMA CUBANA NC 18000** (2005) define como: *“Actividades coordinadas para dirigir y controlar una actividad u organización”*. Entonces siguiendo este enfoque y relacionándolo a los riesgos laborales, la misma norma define la Gestión del Riesgo como: *“Aplicación sistemática de políticas, procedimientos y prácticas de gestión para analizar, valorar y evaluar los riesgos”*. Entonces decimos que estas definiciones encierran a la GRL como un proceso que valiéndose de la aplicación de procedimientos, políticas y prácticas relacionadas, permitirá la identificación, evaluación, control y seguimiento de los Riesgos Laborales.

➤ Elementos de la Gestión de Riesgos Laborales

Según la **NORMA CUBANA NC 18000** (2005) menciona que: *“Para la GRL, es necesario tener en cuenta los siguientes aspectos:”*. Los cuales mencionamos a continuación:

- Identificación de peligros y riesgos
- Evaluación del riesgo
- Valoración del riesgo
- Seguimiento y control del riesgo

➤ *Identificación de peligros y riesgos*

Es la actividad para reconocer los peligros y riesgos existentes y poder determinar la magnitud de afectación. De acuerdo con la **Norma Cubana NC 18000** (2005) es el proceso que consiste en reconocer que existe peligro y definir sus características, una correcta identificación de peligro y riesgos permitirá disminuir la probabilidad de ocurrencias de accidentes laborales, así como la aparición de enfermedades profesionales.

De la misma manera tomando la información de la NC (2005) la organización debe establecer y mantener procedimientos para una continua identificación de peligros, evaluación de los riesgos e implementación de las medidas de control necesarias.

Estos procedimientos deben incluir:

- Actividades rutinarias y no rutinarias;
- Actividades de todo el personal con acceso al lugar de trabajo (incluidos subcontratistas y visitantes);
- Servicios o infraestructura en el lugar de trabajo, proporcionados por la organización o por otros.

➤ ***Evaluación del Riesgo***

Una vez identificados los peligros presentes en el área de trabajo, se pasará a su evaluación.

Según **ISTAS** (2014) la evaluación de riesgos laborales es una obligación de las empresas u organizaciones y una herramienta fundamental para la prevención de daños a la salud y la seguridad de los trabajadores, así como también nos menciona que su objetivo es identificar los peligros derivados de las condiciones de trabajo.

Dentro de la etapa de evaluación de los riesgos se desarrollan las siguientes fases:

A. Estimación del riesgo:

Según **NORMA CUBANA NC 18000** (2005) menciona que: "***Proceso mediante el cual se determinan la frecuencia o probabilidad y las consecuencias que puedan derivarse de la materialización de un peligro***". De la misma manera inferimos en la información y establecemos que para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo. Aquí se valoran conjuntamente la probabilidad y la potencial severidad (consecuencias) de que se materialice el peligro.

Probabilidad: La posibilidad de ocurrencia del riesgo, que puede ser medida con criterios de frecuencia o teniendo en cuenta la presencia de factores internos y externos que pueden propiciar el riesgo, aunque éste no se haya presentado nunca.

Consecuencia: Efectos de un riesgo puede generar consecuencias diferentes, cada una de ellas con su correspondiente probabilidad.

Probabilidad de que ocurra el daño

La probabilidad de que ocurra el daño se puede determinar con el siguiente criterio:

- Probabilidad **alta**: el daño ocurrirá siempre o casi siempre
- Probabilidad **media**: el daño ocurrirá en algunas ocasiones
- Probabilidad **baja**: el daño ocurrirá raras veces

Consecuencias del daño

Para determinar las consecuencias del daño, debe considerarse:

- Partes del cuerpo que se verán afectadas
- Naturaleza del daño, clasificándolos en: ligeramente dañinos, dañinos o extremadamente dañinos.

B. Valoración del riesgo

Según **NORMA CUBANA NC 18000** (2005) define la valoración del riesgo como: "***Procedimiento basado en el análisis del riesgo para determinar si se alcanzado el riesgo tolerable***". Especificándose por la misma norma el término de riesgo tolerable como: "***Riesgo que es aceptado en un contexto dado, basados en los valores actuales de la sociedad y criterios predeterminados***". Teniendo en cuenta el nivel de cada riesgo y los controles existentes se podrá decidir si el riesgo está controlado, si se puede minimizar o no, es decir con la estimación del riesgo identificado se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo. Por lo tanto podemos decir que de existir un riesgo determinado como moderado, tolerable o intolerable, se deberá controlar con la debida aplicación de medidas preventivas y

darle posterior seguimiento como son: equipos de protección individual, controlar periódicamente las condiciones de la organización.

➤ Factores de Riesgo Laboral

Según los autores **FLORÍA P, et al.** (2011) afirman que: *“Entendemos como factor de riesgo aquella condición de trabajo que puede provocar un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores”* (p.28). De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud **OMS** (2014) menciona que: *“Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión”*. Entonces podemos manifestar que un factor de riesgo laboral es el conjunto de elementos o variables que se encuentran presentes en las condiciones de trabajo y que a su vez estos pueden originar una disminución del nivel de salud del trabajador, por lo que es necesario tomar las medidas necesarias de prevención y control.

➤ Clasificación de los Factores de Riesgo Laboral

Riesgo Físico

Según **HENAO F** (2010) afirma que:

Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos. Diferentes formas de energía presentes en el medio ambiente que tienen la potencialidad de causar lesiones entre los operarios. (p. 47)

Por lo tanto podemos decir que los riesgos físicos representan un intercambio brusco de energía entre la persona y el ambiente, estas formas de energía que afectan a los individuos pueden ser: ruido, presiones, temperatura, iluminación, vibraciones, radiaciones, humedad.

Riesgo Químico

Según **HENAO F** (2010) manifiesta que:

Se define como toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvos, humo, gas o vapor, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes, tóxicos y en cantidades que tengan probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas. (p. 47)

Por tal motivo podemos decir que los riesgos químicos son aquellos susceptibles producidos por una exposición no controlada a agentes químicos, todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo bien sea por inhalación o ingestión pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones en nuestra parte del cuerpo, a ellos corresponden: polvos minerales y orgánicos, disolventes, humos, aerosoles, gases, vapores, y líquidos.

Riesgo Biológico

De acuerdo con **PILAR D** (2009) afirma que: ***“Son los derivados de la exposición o del contacto con seres vivos, tales como bacterias, parásitos, virus, hongos, y cualquier organismo que pueda producir infecciones, enfermedades o alergias”*** (p.4). Son microorganismos vivos que están presentes en los diferentes ambientes de trabajo, todos estos agentes biológicos son peligrosos capaces de causar alteraciones en la salud de las personas.

Riesgo Mecánico

Según **HENAO F** (2010) establece que son: ***“Objetos, máquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones”*** (p.47). Podemos concluir diciendo que los factores de riesgo mecánico pueden ocasionar accidentes laborales de gran magnitud, quizás una de las causas que podrían generarse sería por la falta de mantenimiento preventivo en ellas.

Riesgo Ergonómico

De acuerdo con **ÁLVAREZ F & FAIZAL E** (2012) los factores de riesgo ergonómico depende de las cargas de trabajo, la relación que existe entre la

máquina y el trabajador, además el esfuerzo muscular provoca daños especialmente a la columna vertebral, la cual puede resultar gravemente lesionada por el sobreesfuerzo o posturas de trabajo inadecuadas, entre ellas tenemos (hernias discales, lumbalgias, dolores musculares). Mucha de las veces se realiza trabajos de pie causando un estado de fatiga física, la comodidad del puesto de trabajo debe garantizar seguridad al momento de realizar labores.

Riesgos Psicosociales

Según lo expuesto por **ÁLVAREZ F & FAIZAL E** (2012) los riesgos psicosociales son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, perjudican la salud y el bienestar de los trabajadores así como también su desarrollo en el puesto de trabajo, además estas reacciones son causantes de desintegración entre los miembros de una organización.

2.4.1.3 Seguridad E Higiene Industrial

Cuando se habla de Seguridad E Higiene Industrial, engloba un aspecto muy importante que las organizaciones hoy en día deberían considerar, con lo cual se logrará beneficiar no solo al crecimiento de la compañía, sino que también al bienestar físico y mental de los trabajadores. Anteriormente ya se habló sobre la Seguridad Industrial ahora nos enfocaremos en la Higiene Industrial.

Para la American Industrial Hygiene Association (**AIHA**), citada por **CORTÉS J** (2012) la Higiene Industrial es la:

Ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad. (p. 408)

Entonces diríamos que, la Higiene Industrial es la disciplina que se encarga de preservar la salud y bienestar de los trabajadores, así como también estudia las condiciones del medio ambiente de trabajo, reconociendo o identificando, evaluando y controlando los contaminantes laborales. Muchas organizaciones producen o utilizan compuestos químicos que pueden ser perjudiciales para la

salud de los trabajadores, por tal razón es necesario que el encargado del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) tenga conocimiento de los compuestos químicos que se utilizan en la organización, así como su control para evitar problemas que se puedan presentar en los trabajadores.

➤ **Objetivos de la Higiene Laboral**

Según **CHIAVENATO I** (2007) menciona los siguientes objetivos:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o que tienen discapacidades físicas.
- Prevenir que se agraven los males y las lesiones.
- Conservar la salud de los trabajadores.
- Aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral.

Según los autores **FLORÍA P, et al.** (2011) afirman que: *“El objeto de la higiene Industrial es la prevención de las enfermedades profesionales causados por los contaminantes físicos, químicos o biológicos que actúan sobre los trabajadores”* (p.133). Todos estos objetivos se pueden alcanzar mediante el conocimiento profesional del personal encargado de impartir sabiduría adecuada, es decir por la alta gerencia, constante estado de alerta de los peligros existentes y riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, y una capacitación adecuada de los nuevos procesos o materiales que ingresan a la institución.

➤ **Enfermedad Profesional**

Siendo uno de los objetivos de la Higiene Industrial la prevención de las enfermedades profesionales, mencionamos a continuación el concepto de la misma.

De acuerdo con la **RESOLUCIÓN CD 513** (04-03-2016) “Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo” del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), manifiesta que Enfermedades Profesionales u Ocupacionales: *“Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la*

profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgos, que producen o no incapacidad laboral” (p.4).

También se puede decir que enfermedad profesional consiste en el deterioro lento de la salud del trabajador debido a las actividades de trabajo a lo largo del tiempo, a causa de los contaminantes presentes en el lugar de trabajo.

Tomando la información de la **Organización Internacional del Trabajo OIT** (1986) sobre la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) hace referencia a un trabajo seguro y sano así como ambientes organizados realzando bienestar integral de los trabajadores contribuyendo una mejora laboral, la importancia de la Salud y Seguridad Ocupacional radica en brindarle al trabajador un trato humano de este modo el colaborador se sentirá motivado y por consiguiente obtendremos incrementos en productividad beneficiando a la organización.

2.4.2 Fundamentación Teórica Variable Dependiente

2.4.2.1 Gestión Del Talento Humano

La Gestión del Talento Humano en la actualidad busca y retiene profesionales más productivos, preparados para asumir cambios que llevan a la creación del éxito de una organización.

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. 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, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes. (Chiavenato I, 2009, p.5)

De esta manera se puede concluir que, la Gestión del Talento Humano se refiere a los procesos y normas empleados para el manejo del recurso humano, que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral desarrollando y reteniendo a un recurso humano existente considerando las capacidades, competencias y potencialidades de cada persona de acuerdo a los requerimientos solicitados en la organización. Busca básicamente destacar a aquellas personas con un alto potencial, atraer y retener personas con talento será una prioridad para la organización.

➤ **Procesos de la Gestión del Talento Humano**

Según **CHIAVENATO I** (2009) manifiesta que: *“Existen seis procesos básicos de la Gestión del Talento Humano”* (p.13).

Admisión de personas. Son los procesos utilizados para incluir nuevos miembros en la institución, se incluye el reclutamiento y selección de personas.

Aplicación de personas. Son los procesos utilizados para diseñar las actividades, tareas y funciones que los trabajadores realizarán en la institución, incluyen diseño organizacional, diseños de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño.

Compensación de las personas. Son los procesos utilizados para incentivar o motivar a las personas y satisfacer necesidades personales, este proceso incluye recompensas, remuneración, beneficios y servicios sociales.

Desarrollo de personas. Son los procesos que se emplean para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal, este proceso incluye entrenamiento, desarrollo del personal, programas de cambio y desarrollo de las carreras, programas de comunicación e integración.

Mantenimiento de personas. Son los procesos utilizados para crear condiciones ambientales satisfactorias para las actividades de los trabajadores, este proceso incluye administración de la disciplina, seguridad e higiene en el trabajo, calidad de vida.

Evaluación de personas. Son los procesos empleados para acompañar y controlar las tareas de los trabajadores y verificar resultados, este proceso incluye base de datos, y sistemas de información gerenciales.

➤ **Objetivos de la Gestión del Talento Humano**

De acuerdo con **CHIAVENATO I** (2009) las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se les trate, para que los objetivos de la Gestión del Talento

Humano lleguen a su alcance, es necesario que los gerentes traten a los empleados como elementos básicos e indispensables de la organización.

Según **CHIAVENATO I** (2009) manifiesta que: *“Los objetivos de la Gestión del Talento Humano son diversos:”* (p.10).

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.

2.4.2.2 Evaluación Del Desempeño

Según **CHIAVENATO I** (2007) manifiesta:

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona. (p.243)

Así mismo **CHIAVENATO I** (2007) afirma que: *“La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización”* (p.247). De esta manera decimos que la evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos así como los errores en el accionar del trabajador, es una actuación de cada persona en función de las actividades que realiza, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

➤ Importancia de la Evaluación del Desempeño

Según **CHIAVENATO I** (2011) expone que:

La evaluación del desempeño consiente en implantar nuevas políticas de compensación, incrementar el rendimiento personal, beneficiar en la toma de decisiones para ascensos de puestos o ubicación, permite valorar si es necesario volver a capacitar detectando falencias en el diseño de puestos, observa las problemáticas personales que perturben al trabajador en el desenvolvimiento del puesto de trabajo. (p. 215)

La evaluación del desempeño de un trabajador es un componente fundamental e importante para las organizaciones de hoy en día, brinda la oportunidad de desarrollo tanto a la empresa como al colaborador, nos permite detectar aquellos errores en el rendimiento del personal, mejorando relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y estimulando la productividad. Además es importante que el trabajador conozca las expectativas del Desempeño Laboral, que se les proporcionen incentivos si obtienen calificaciones altas.

➤ **Objetivos de la Evaluación del Desempeño**

Según **CHIAVENATO I** (2007) menciona que: *“Para alcanzar ese objetivo básico (mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización), la evaluación del desempeño pretende alcanzar diversos objetivos intermedios”* (p.247). Los cuales consideramos importantes para esta investigación los siguientes:

- Capacitación.
- Promociones.
- Incentivo salarial por buen desempeño.
- Mejora de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
- Información básica para la investigación de recursos humanos.
- Estímulo para una mayor productividad.
- Conocimiento de los indicadores de desempeño de la organización.
- Retroalimentación (feedback) de información al individuo evaluado.

➤ **Propósitos de la Evaluación del Desempeño**

Según **CUESTA A** (2010) El principal propósito de evaluar el desempeño del personal es el mejorar la actuación del mismo por medio de un proceso de

formación, además permite comunicar a los empleados como es su desarrollo en el trabajo, que es lo que deben mejorar o cambiar para un mejor desempeño, conocer a fondo la coherencia que este tenga con la estrategia organizacional, difundiendo el grado de identificación con el potencial esperado, demostrando la validez y aceptación de los programas de selección y calificar así el valor de la compensación laboral que es entregada por parte de la organización.

➤ **Pasos de la Evaluación del Desempeño**

De acuerdo con ALLES M (2005) los pasos de la evaluación del desempeño son:

a) Definir el puesto. Es decir conocer las responsabilidades del puesto de trabajo para que la persona se desempeñe de la mejor manera.

b) Evaluar el desempeño en función del puesto. En este punto el evaluador escoge un método que va con los requerimientos y las necesidades a ser evaluadas.

c) Retroalimentación. Este punto hace referencia al comentario sobre el desempeño que tiene la persona.

➤ **Beneficios de la Evaluación del Desempeño**

Según CHIAVENATO I (2007) menciona los siguientes beneficios:

Beneficios para el Gerente

- Evaluar el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en factores de evaluación y, principalmente, contar con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.
- Proporcionar medidas a efecto de mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.
- Comunicarse con sus subordinados, con el propósito de hacerles comprender que la evaluación del desempeño es un sistema objetivo, el cual les permite saber cómo está su desempeño.

Beneficios para el subordinado

- Conoce las reglas del juego, o sea, cuáles son los aspectos del comportamiento y del desempeño de los trabajadores que la empresa valora.
- Conoce cuáles son las expectativas de su jefe en cuanto a su desempeño y, según la evaluación de éste, cuáles son sus puntos fuertes y débiles.
- Conoce las medidas que el jefe toma para mejorar su desempeño (programa de capacitación, de desarrollo, etc.) y las que el propio subordinado debe tomar por cuenta propia (corregirse, mayor dedicación, más atención en el trabajo, cursos por cuenta propia, etcétera).
- Hace una autoevaluación y una crítica personal en cuanto a su desarrollo y control personales.

Beneficios para la organización

- Evalúa su potencial humano al corto, mediano y largo plazo, asimismo define cuál es la contribución de cada empleado.
- Identifica a los empleados que necesitan reciclarse y/o perfeccionarse en determinadas áreas de actividad selecciona a los empleados listos para una promoción o transferencia.
- Dinamiza su política de recursos humanos, al ofrecer oportunidades a los empleados (promociones, crecimiento y desarrollo personal), con el estímulo a la productividad y la mejora de las relaciones humanas en el trabajo.

En conclusión a lo estipulado decimos que la evaluación del desempeño tiene muchos propósitos y es obtener resultados favorables, mejorando así el desempeño laboral mediante la retroalimentación que es un beneficio de carácter primordial para la organización, las evaluaciones dan información para tomar decisiones importantes tales como asensos, transferencias y despidos; también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo.

➤ **Métodos tradicionales de Evaluación del Desempeño**

Existen variedad de métodos para la aplicación de la evaluación del desempeño, cada uno de ellos presentan ventajas y desventajas, se eligen de acuerdo a las necesidades y realidad organizacional. A continuación mencionamos algunos métodos que consideramos importantes dentro de esta investigación:

Método de Escalas Gráficas

Según **CHIAVENATO I** (2007) menciona que: *“El método de evaluación del desempeño mediante escalas gráficas mide el desempeño de las personas empleando factores previamente definidos y graduados”* (p.249). De la misma manera infiriendo en la información del autor recalcamos: métodos de escalas gráficas continuas (se escoge dos puntos insatisfactoria y excelente), métodos de escalas gráficas semicontínuas (existen puntos intermedios), métodos de escalas gráficas discontinuas (escalas en las cuales la posición de sus marcas se ha establecido y descrito previamente).

Método de Elección Forzada

Tomando la información planteada por **CHIAVENATO I** (2007) en su libro Administración de Recursos Humanos, permite inferir acerca del método elección forzosa el cual consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño de cada persona. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases y el evaluador está obligado a escoger sólo una o dos la que describa mejor su desempeño.

Método de Incidentes Críticos

Según **CHIAVENATO I** (2007) afirma que:

Se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos o negativos. El método no se ocupa de características situadas dentro del campo de la normalidad, sino de aquellas que son extremadamente positivas o negativas. Se trata de una técnica que permite al supervisor inmediato observar y registrar los hechos excepcionalmente positivos y los excepcionalmente negativos del desempeño de sus subordinados. (p.259)

Este método se basa en la observación y posterior registro por parte del evaluador de aquellos comportamientos (incidentes) del empleado, los incidentes críticos pueden ser: un temblor, peleas, incendio o cualquier suceso que se pueda generar de manera imprevista. Cuando la persona actúa de manera positiva se puede descubrir talento en ella.

Método de Evaluación participativa por Objetivos

Según **DESSLER G** (2009) manifiesta que:

La administración por objetivos (APO), Requiere que el Gerente establezca metas específicas medibles con cada empleado y después discuta en forma periódica su avance hacia el logro de las mismas. Usted podría organizar un programa modesto e informal de APO con sus subordinados al establecer sólo metas conjuntas y proporcionarles retroalimentación de manera periódica. (p.253)

Este tipo de método es muy utilizado dentro de las organizaciones ya que permite establecer objetivos medibles con el propósito de llegar a cumplir estándares de trabajo y con ello dar realce a un desempeño favorable.

2.4.2.3 Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral constituye el ejercicio realizado por los trabajadores, la manera de desenvolverse dentro de una organización de acuerdo a las competencias que posee.

Según **CHIAVENATO I** (2000) menciona que: *“Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”* (p.359). Lo expuesto por el autor permite inferir que el Desempeño es el rendimiento laboral en cumplimiento de las funciones y tareas principales del trabajador en un determinado periodo de tiempo logrando en tal medida un beneficio para la organización.

En otra definición desarrollada por **ALLES M** (2006) expone que el Desempeño Laboral es:

Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual; las revisiones del rendimiento laboral se llevan a cabo anualmente. (p. 84)

Para evaluar el desempeño a un trabajador, es muy importante tomar en cuenta diferentes factores que lo caracterizan, entre ellos tenemos la capacidad de liderazgo, como el trabajador gestiona su tiempo y lo productivo que puede llegar a ser para la organización, todo esto permite un crecimiento organizacional satisfactorio.

➤ **Competencias Laborales**

Las competencias laborales se las puede definir como la capacidad que tiene un trabajador para realizar con éxito sus actividades dentro de su puesto de trabajo, utilizando los conocimientos, las actitudes, y habilidades. Estas a su vez pueden ser genéricas (trabajo en equipo, creatividad e innovación, lealtad, compromiso, ética, etc.), o específicas (habilidad analítica, modalidad de contacto, responsabilidad, dinamismo, calidad en el trabajo, etc.).

➤ **Satisfacción Laboral**

De acuerdo con **ROBBINS S & JUDGE T** (2009) manifiestan que satisfacción laboral es: *“Sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tiene negativos”* (p.79). La satisfacción laboral se la puede definir como las actitudes que tienen las personas hacia su trabajo, las tareas que desempeñan son mucho más que actividades que realizan, pues se necesita de la interrelación con los miembros de la organización, cumplir con los reglamentos institucionales, estándares de desempeño, condiciones de trabajo, entre otras.

➤ **Compromiso Organizacional**

De acuerdo con **ROBBINS S & JUDGE T** (2009) el compromiso organizacional se lo considera como el grado de identificación que tiene un trabajador con la organización para llegar a cumplir a cabalidad estándares de trabajo y con ello metas propuestas por la institución. El éxito de una organización depende en gran parte del compromiso que tienen sus trabajadores, es responsabilidad de la alta gerencia el interactuar con ellos, es decir ver lo que está pasando y ayudar a que se encuentren satisfechos, mucha de las veces también depende de una infraestructura adecuada, si los trabajadores cuentan con los recursos necesarios para desempeñar sus actividades, si existe una buena comunicación, si se reconocen sus logros por desempeño, sin duda estarán cómodos, conformes y comprometidos en su puesto de trabajo.

➤ **Características del Desempeño Laboral**

El desempeño laboral contiene muchas características para ser evaluadas, ya que son indispensables al momento de evaluar el desempeño laboral, sin embargo, estas características que se detallarán a continuación son precisas en una persona para que demuestre su efectividad en su cargo.
(Chiavenato I, 2007, p.265)

Adaptabilidad: Es la característica que implica un cierto grado de acondicionamiento ante las diversas eventualidades que se podrían presentar, la adaptabilidad se refiere al uso adecuado de sus inteligencias múltiples.

Comunicación: Esta característica hace referencia al uso de la información o a la expresión utilizada eficientemente, por consiguiente plasmar las ideas de una manera idónea individualmente o colectivamente demostrara que tiene una habilidad muy desarrollada.

Iniciativa: Los grandes líderes tienen a su disponibilidad una habilidad de realizar grandes cambios, ya que su iniciativa, se la considera como la capacidad de adelantarse a eventualidades futuras, los riesgos se minimizan en gran medida y los objetivos son logrados ya que se anticipa a los hechos, siendo objetivo y no enfocándose en un alto grado en su intuición.

Conocimientos: Esta característica se refiere al nivel que tiene la persona en relación a los conocimientos técnicos, estos hacen referencia a la calidad de información que ha obtenido a lo largo de toda su vida académica y profesional, cabe señalar que la experiencia también forma parte de dicha competencia.

Trabajo en Equipo: Esta competencia hace referencia a la habilidad que tiene el individuo para desempeñarse eficientemente en un grupo de trabajo, al momento que comience a desenvolverse en la realización de las actividades y genere entre sus compañeros un ambiente armonioso, participativo y que consensen la información obtenida, automáticamente el grupo se transforma en un equipo de trabajo.

Desarrollo de Talentos: Esta característica es la más importante porque la persona encargada de esta tarea debe tener desarrollados todas sus competencias y también debe poseer la capacidad de desarrollar las habilidades y competencias de todos sus integrantes que están bajo su mando, de esta manera desarrollara estrategias de planificación para llevar a cabo una evolución en sus competencias de manera efectiva, relacionándolos siempre con las funciones que se encuentran detalladas en el cargo de cada integrante.

➤ **Indicadores del Desempeño Laboral**

Según **CHIAVENATO I** (2009) manifiesta que:

Los indicadores de desempeño laboral son aquellos factores cualitativos y cuantitativos que proporcionan al evaluador el nivel de eficiencia, eficacia y economía en la administración y ejecución de operaciones. Se puede expresar en términos monetarios o en medidas económicas y estadísticas.
(p. 345)

Los indicadores representan un instrumento, datos que indican algo, nos permiten medir de forma objetiva los sucesos dentro de una organización, es una herramienta que beneficia a la empresa a formular los objetivos y llevarlos a cabo, se busca evaluar cuán bien o cuán aceptable ha sido el desempeño de la organización con el objetivo de tomar acciones necesarias para un mejor crecimiento.

➤ **Administración del Desempeño**

De acuerdo con **SNELL & BOHLANDER** (2013) administración del desempeño es el proceso mediante el cual se crea un ambiente de trabajo donde las personas se desempeñan al máximo poniendo en énfasis sus capacidades con el fin de llegar a cumplir objetivos establecidos por la organización. De la misma manera tomando la información del autor acerca de la retroalimentación continua del desempeño, todos los empleados o trabajadores pueden beneficiarse de las conversaciones permanentes o continuas con sus superiores teniendo una serie de ideas que serán en beneficio para la organización.

➤ **Pasos del Proceso de Administración del Desempeño**

Según **SNELL Y BOHLANDER** (2013) establece 6 pasos:

- **Paso 1.** Establecer objetivos.
- **Paso 2.** Se establecen las expectativas y los estándares de conducta y se alinean entonces con los objetivos organizacionales y de los empleados.
- **Paso 3.** Se proporciona retroalimentación continua del desempeño durante el ciclo.
- **Paso 4.** El desempeño es evaluado.
- **Paso 5.** Se lleva a cabo una sesión de revisión formal.
- **Paso 6.** Recursos Humanos toma la decisión.

➤ **¿Porque se evalúa el Desempeño?**

Según **CHIAVENATO I** (2009) expone que:

Toda persona necesita recibir realimentación sobre su desempeño para saber cómo ejerce su trabajo y para hacer las correcciones correspondientes. Sin esta realimentación las personas caminan a ciegas. Para tener idea de los potenciales de las personas, la organización también debe saber cómo desempeñan sus actividades. Así, las personas y las organizaciones necesitan saber todo respecto a su desempeño. (p.246)

Según lo expuesto por **CHIAVENATO I** (2009), las principales razones que explican el interés de las organizaciones por evaluar el desempeño de sus colaboradores son:

Recompensas. La evaluación del desempeño ofrece un juicio sistemático que permite argumentar aumentos de salario, promociones, transferencias y, muchas veces, despidos de trabajadores. Es la evaluación por méritos.

Realimentación. La evaluación proporciona información de la percepción que tienen las personas con las que interactúa el colaborador, tanto de su desempeño, como de sus actitudes y competencias.

Desarrollo. La evaluación permite que cada colaborador sepa exactamente cuáles son sus puntos fuertes (aquello que podrá aplicar con más intensidad en el trabajo) y los débiles (aquello que debe mejorar por medio del entrenamiento o el desarrollo personal).

Relaciones. La evaluación permite a cada colaborador mejorar sus relaciones con las personas que le rodean (gerentes, pares, subordinados) porque sabe qué tan bien evalúan su desempeño.

Percepción. La evaluación proporciona a cada colaborador medios para saber lo que las personas en su derredor piensan respecto a él. Esto mejora la percepción que tiene de sí mismo y de su entorno social.

Potencial de desarrollo. La evaluación proporciona a la organización medios para conocer a fondo el potencial de desarrollo de sus colaboradores, de modo que puede definir programas de evaluación y desarrollo, sucesión, carreras, etcétera.

Asesoría. La evaluación ofrece, al gerente o al especialista de recursos humanos, información que le servirá para aconsejar y orientar a los colaboradores.

➤ **Mejorar el Desempeño**

De acuerdo con **SNELL & BOHLANDER** (2013) para detectar las deficiencias en el desempeño de los trabajadores la entrevista de evaluación proporcionará

aquellas bases, algunas veces los empleados de bajo desempeño no comprenden con exactitud que se espera de ellos, por tal motivo es importante aclarar sus expectativas para mejorar el desempeño.

➤ **Factores que Influyen en el Desempeño Laboral**

Según **QUINTERO & AFRICANO** (2008) menciona que: *“Deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran los siguientes:”* (P.33).

La motivación. La motivación es el impulso, permite que una persona se mueva, el dinero es un factor motivante para los trabajadores, favoreciendo el rendimiento personal, cumpliendo los objetivos organizacionales.

Establecimiento de objetivos. Es una técnica motivadora para los trabajadores, la realización de tareas y el cumplimiento de objetivos en tiempo determinado satisface al empleado y directivos de la organización.

Reconocimiento del trabajo. Es una técnica trascendental en las empresas; el reconocimiento por el desempeño laboral y el cumplimiento de actividades generan motivación intrínseca, favoreciendo al adecuado desenvolvimiento del trabajador.

La participación del empleado. El control y planificación de tareas, actividades y funciones fortalece la confianza de los empleados, participar en la toma de decisiones y proponer modificaciones en la realización de actividades favorece al correcto desempeño laboral.

La formación y desarrollo profesional. El proporcionar capacitaciones a los empleados favorece a la formación y crecimiento personal como profesional beneficiando el rendimiento individual, contribuyendo a la obtención de metas y objetivos empresariales, aumentando la autoestima y satisfacción laboral.

Otros **factores influyentes** en el Desempeño Laboral que hemos considerado para esta investigación consideramos:

Clima Organizacional

Según **CHIAVENATO I** (2007) afirma que:

El concepto de clima organizacional expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de tal manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta.
(p.87)

Considerando la investigación planteada por el autor cabe recalcar que el clima organizacional tiene que ver con el ambiente de trabajo y para que se puedan cumplir objetivos establecidos este tiene que ser agradable, pero por otro lado si los objetivos organizacionales no se los alcanza eso quiere decir que el clima laboral es el inadecuado, las relaciones interpersonales se desmoronan considerablemente, ocasionando problemas y malestares para la empresa.

Cultura Organizacional

Según **CHIAVENATO I** (2007) manifiesta que:

La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales. Es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización. La cultura organizacional refleja la mentalidad que predomina en la organización. (p. 84)

En cuanto a la cultura organizacional podemos manifestar que la organización es un ente primordial para que de ahí parta la debida aplicación y dar paso importante ya que el nuevo personal que ingresa a la institución deberá conocer el tipo de cultura que se maneja en ella, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de cada uno.

Autoestima

La autoestima lo hemos considerado otro elemento a tratar es muy importante en aquellos trabajos que se presentan oportunidades de superación en las personas para mostrar sus habilidades, es un factor determinante significativo, de superar

trastornos depresivos, por consiguiente debemos confiar en los propios atributos y ser flexibles ante las situaciones conflictivas, un autoestima bajo repercutirá en el desempeño laboral y por consiguiente afectará considerablemente en la productividad de la empresa.

Comunicación

Según **CHIAVENATO I** (2007) las personas se relacionan continuamente con otras, no viven aisladas y tampoco son autosuficientes, además la comunicación es el intercambio de información, ideas, sentimientos, pensamientos y conocimientos de una persona a otra. Es una necesidad básica y vital en los seres humanos, nos comunicamos mediante gestos, palabras, expresiones. Desde un enfoque organizacional la comunicación es una herramienta fundamental para que las personas generen una adecuada relación hacia dentro o fuera de la organización, sin ella no existe trabajo en equipo, ni es posible ejercer liderazgo y un desarrollo personal, es fundamental llegar a cumplir a cabalidad objetivos planteados por la empresa, mejorando en si el desempeño laboral de cada uno de los miembros.

2.5 Hipótesis

La Seguridad Industrial incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado.

2.6 Señalamiento de Variables

2.6.1 Variable Independiente

Seguridad Industrial.

2.6.2 Variable Dependiente

Desempeño Laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque de la Investigación

La modalidad de la presente investigación se la aplicó desde el enfoque cuali - cuantitativo.

Cuantitativo, porque se recabará información que será sometido a un análisis estadístico mediante las encuestas aplicadas, obtendremos los resultados del problema planteado la influencia de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral.

Cualitativo, nos ayudará a establecer un análisis respectivo con los datos obtenidos con la finalidad de establecer cuáles fueron las causas y consecuencias primordiales.

3.2 Modalidad Básica de la Investigación

3.2.1 Investigación Bibliográfica y Documental

La investigación se fundamenta en fuentes de información obtenidas de varios medios como son consulta de libros, periódicos, internet, artículos científicos, tesis de grados, etc. Esta forma de investigación ayuda al propósito de ampliar, profundizando los diferentes enfoques, teorías conceptualizaciones y criterios de diferentes autores sobre el tema de investigación.

3.2.2 Investigación de Campo

Es de campo, porque se investiga en las instalaciones de la empresa Importadora Alvarado donde se dan los hechos con la finalidad de conocer el desenvolvimiento de trabajo que realizan los colaboradores, obteniendo información óptima

mediante la aplicación de la encuesta, evaluación del desempeño y la respectiva observación.

3.3 Nivel o Tipo de Investigación

3.3.1 Investigación Exploratorio

En el presente trabajo se utilizó la investigación exploratoria en vista que nos permite estar relacionados de mejor manera con el problema y así observar el entorno de la empresa y poder comprender las causas que llevan a generar las consecuencias del problema.

3.3.2 Investigación Descriptiva

Se procederá a realizar un análisis en base a las variables independiente y dependiente debido a que se quiere investigar la incidencia de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral, así mismo facilitará identificar las necesidades de dicha empresa mediante las encuestas que se deberá aplicar.

3.3.3 Investigación Correlacional o Explicativa

Para el presente trabajo se empleó la investigación correlacional puesto que ésta permite medir el grado de relación existente entre la variable independiente y dependiente que forman parte del problema de investigación permitiendo evaluar el grado de relación que tienen las dos.

3.4 Población y Muestra

La población de estudio para llevar a cabo esta investigación está comprendida por personal del área operativa de la empresa Importadora Alvarado que corresponde a un total de 80 personas, por lo tanto no se aplicó ninguna muestra debido a que la población es pequeña y se trabajará con el total de la población, la misma que se detalla a continuación:

Tabla N° 3.1: Población.

| Área | Departamento | | Género | Población |
|--------------|---------------------|--------------------|---------------|------------------|
| Operativa | Bodega | | Masculino | 70 |
| | Logística: | Choferes | Masculino | 5 |
| | | Ayudante de chofer | Masculino | 5 |
| TOTAL | | | | 80 |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

3.5 Operacionalización de Variables

V.I. Seguridad Industrial

Cuadro N° 3.1: Variable Independiente.

| CONCEPTUALIZACIÓN | CATEGORÍAS | INDICADORES | ÍTEMS | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|---|---|--|---|--|
| <p>Conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos propuestos para localizar, evaluar y prevenir las causas de los riesgos en el lugar de trabajo a que están enfrentando los colaboradores en la realización de sus labores diarias. (Zúñiga A. y Fernández M, 2005).</p> | <p>Conocimientos científicos y tecnológicos</p> <p>Riesgos en el lugar de trabajo</p> | <p>Medidas Preventivas en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)</p> <p>Factores de Riesgos Laborales</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Se aplican programas de detección de necesidades de capacitación en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)? 2. ¿Considera adecuado el proceso de inducción al puesto de trabajo en lo referente a la Seguridad Industrial? 3. ¿Sabe usted cual es la finalidad empleada para el levantamiento de la matriz de Riesgos Laborales en la empresa? 4. ¿Su área de trabajo se encuentra libre de peligros potenciales que pueden generarle algún daño? 5. ¿Considera que una adecuada implementación en Seguridad Industrial en la empresa ayudará a reducir el índice de accidentes de trabajo? 6. ¿A su criterio el fomento de la Seguridad Industrial en la organización incrementaría su Desempeño Laboral y su nivel de compromiso con la misma? | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado</p> |

Elaborado por: Rolando Veloz.

V.D. Desempeño Laboral

Cuadro N° 3.2: Variable Dependiente.

| CONCEPTUALIZACIÓN | CATEGORÍAS | INDICADORES | ÍTEMS | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|--|---|--|
| El Desempeño Laboral es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato I, 2000, p.359). | <p>Comportamiento</p> <p>Objetivos</p> <p>Estrategia</p> | <p>Competencias</p> <p>Cumplimiento</p> <p>Planificaciones</p> | <p>7. ¿Las tareas que usted realiza en su puesto de trabajo van de acuerdo a las competencias que usted posee?</p> <p>8. ¿Considera usted que las competencias individuales de cada trabajador influyen en el desempeño laboral?</p> <p>9. ¿Usted en la empresa cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de objetivos?</p> <p>10. ¿La empresa realiza evaluaciones periódicas sobre el desempeño de sus colaboradores?</p> <p>11. ¿La empresa cuenta con una adecuada planificación para que los trabajadores se desempeñen de una mejor manera?</p> <p>12. ¿Considera usted que el rendimiento laboral de un trabajador depende en cierta parte de la implementación de medidas preventivas en Seguridad y Salud Ocupacional?</p> | <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado.</p> |

Elaborado por: Rolando Veloz.

3.6 Plan de Recolección de Información

Para la ejecución de la presente investigación se utilizará las siguientes técnicas e instrumentos de investigación.

Cuadro N° 3.3: Plan de recolección de información.

| N° | Preguntas básicas | Explicación |
|----|-------------------------------|--|
| 1 | ¿Para qué? | Investigar la incidencia de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de Importadora Alvarado. Cumplir los objetivos específicos de la investigación. |
| 2 | ¿Sobre qué aspectos? | La Seguridad Industrial Desempeño Laboral |
| 3 | ¿Quién? | Investigador – Rolando Veloz |
| 4 | ¿A quiénes? | A 80 trabajadores del área operativa de Importadora Alvarado |
| 5 | ¿Cuándo? | En el periodo Abril – Septiembre 2016 |
| 6 | ¿Dónde? | Empresa Importadora Alvarado |
| 7 | ¿Cuántas veces? | Una vez a cada uno de los encuestados |
| 8 | ¿Qué técnicas de recolección? | Técnica: Encuesta |
| 9 | ¿Con qué instrumento? | Instrumento: Cuestionario, evaluación de desempeño |

Fuente: Investigación exploratoria.

Elaborado por: Rolando Veloz.

3.7 Plan de Procesamiento de la Información

Para procesar la información recogida se tomará en cuenta los siguientes detalles:

- Revisión crítica de la información recogida.
- Enumerar las preguntas del cuestionario, para facilitar la información.
- Tabulación de la información para obtener resultados.
- Análisis e interpretación de resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación de resultados

Pregunta 1.- ¿Se aplican programas de detección de necesidades de capacitación en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)?

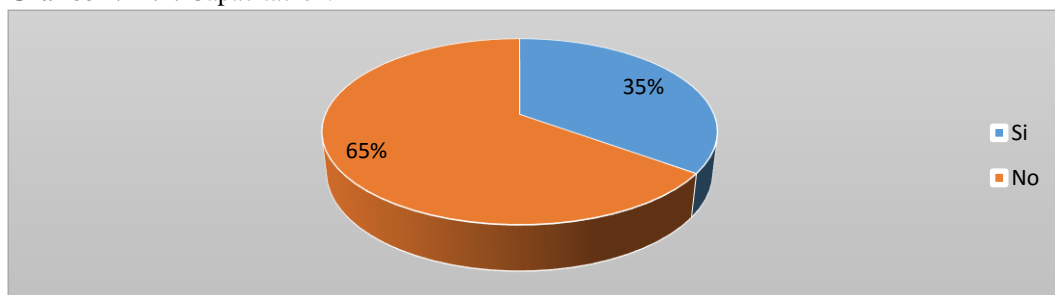
Tabla N° 4.1: Capacitación.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 28 | 35% |
| No | 52 | 65% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.1: Capacitación.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

El 35% correspondiente a 28 trabajadores consideran que si se aplican programas de detección de necesidades de capacitación referente a SSO, mientras que un 65% equivalente a 52 trabajadores manifiestan lo contrario.

Interpretación:

Como podemos darnos cuenta la mayoría de los encuestados consideran que no se aplican programas de detección de necesidades de capacitación, lo que estaría encadenando una desactualización al personal del área operativa, afectando en si su desarrollo y una pérdida de recursos para la empresa.

Pregunta 2.- ¿Considera adecuado el proceso de inducción al puesto de trabajo en lo referente a la Seguridad Industrial?

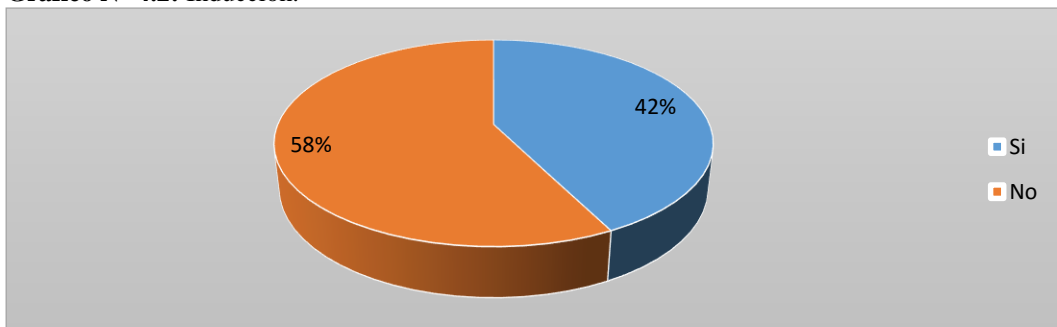
Tabla N° 4.2: Inducción.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 34 | 42% |
| No | 46 | 58% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.2: Inducción.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

Del 100% de encuestados, el 42% correspondiente a 34 trabajadores responden que es adecuado el proceso de inducción al puesto de trabajo, mientras que 46 trabajadores equivalente al 58% manifiestan que no es así.

Interpretación:

La mayoría de las personas encuestadas consideran inadecuado el proceso de inducción al puesto de trabajo, lo cual se establece que el trabajador nuevo que ingresa a la empresa no tiene un conocimiento global acerca del funcionamiento de la misma, lo que causaría una desintegración entre ambas partes, afectando el clima organizacional, y por ende el desarrollo de la institución.

Pregunta 3.- ¿Sabe usted, cuál es la finalidad con la que se realiza el levantamiento de la matriz de Riesgos Laborales en la empresa?

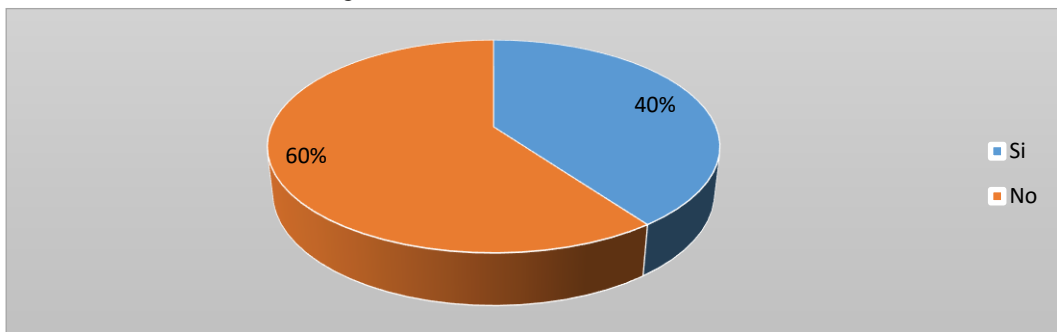
Tabla N° 4.3: Matriz de Riesgos Laborales.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 32 | 40% |
| No | 48 | 60% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.3: Matriz de Riesgos Laborales.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

Del 100% de encuestados, el 40% correspondiente a 32 personas expresan que conocen la finalidad del levantamiento de la matriz de riesgos laborales, mientras que un 60% equivalente a 48 personas menciona no conocer su propósito.

Interpretación:

Como se puede observar, un porcentaje muy considerable de respuesta en esta pregunta, los trabajadores no se identifican con la matriz de riesgos laborales, lo cual es preocupante, debido a que es indispensable que el trabajador tenga noción respecto a los peligros y riesgos que tiene en su puesto de trabajo, a fin de evitar que el trabajador continúe exponiéndose así a sufrir cualquier tipo de accidente.

Pregunta 4.- ¿Su área de trabajo se encuentra libre de peligros potenciales que pueden generarle algún daño?

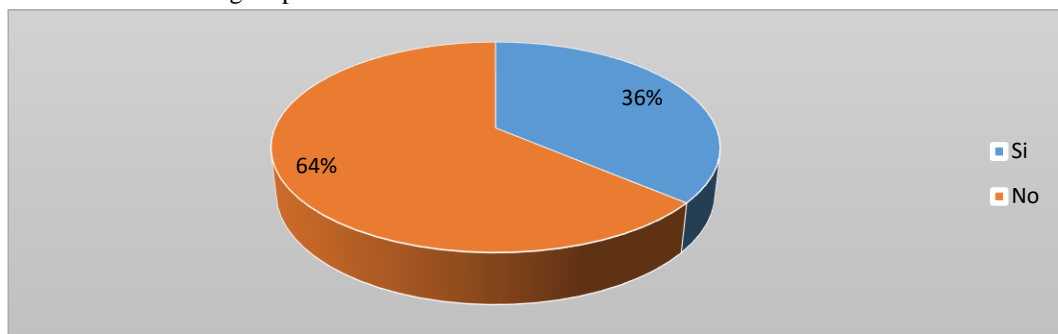
Tabla N° 4.4: Peligros potenciales.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 29 | 36% |
| No | 51 | 64% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.4: Peligros potenciales.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

Del 100% de encuestados, el 36% es decir 29 trabajadores responden que se encuentran protegidos de peligros potenciales, mientras un 64 % equivalente a 51 trabajadores mencionan lo contrario.

Interpretación:

En un puesto de trabajo sea cual fuere la actividad que desarrolla, siempre estarán presentes los potenciales peligros, los colaboradores están propensos a sufrir cualquier tipo de accidente ya sea leve o de gravedad, como se puede observar, el porcentaje de respuesta alcanzado en esta pregunta, detalla que los puestos de trabajo no se encuentran libres de peligros que pudieran afectar a los trabajadores, lo cual representa pérdidas de recursos y repercusiones legales para la organización.

Pregunta 5.- ¿Considera que una adecuada implementación en Seguridad Industrial en la empresa ayudará a reducir el índice de accidentes de trabajo?

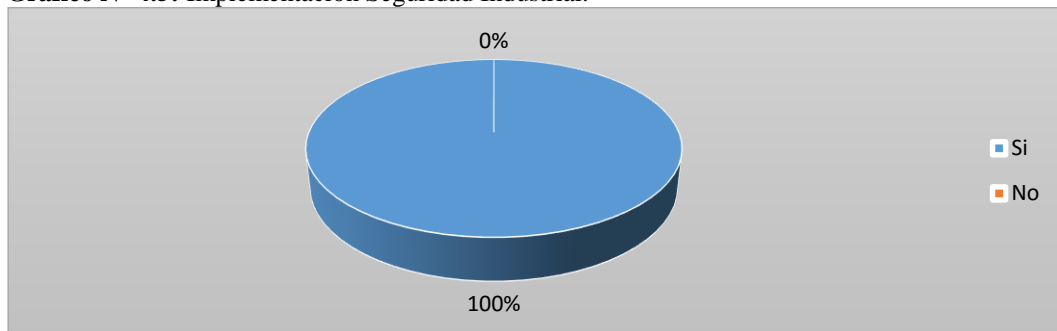
Tabla N° 4.5: Implementación Seguridad Industrial.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 80 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.5: Implementación Seguridad Industrial.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

El 100% de las personas encuestadas es decir 80 trabajadores exponen que una adecuada implementación en Seguridad Industrial ayudará a reducir el índice de accidentes de trabajo.

Interpretación:

Importadora Alvarado cuenta con la implementación en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), como se puede evidenciar, el porcentaje de respuesta alcanzado en esta pregunta, detalla que los colaboradores tienen un conocimiento acerca de la Seguridad Industrial, lo cual se considera de gran aporte para el bienestar de los trabajadores y funcionamiento de la institución.

Pregunta 6.- ¿A su criterio el fomento de la Seguridad Industrial en la organización incrementaría su Desempeño Laboral y su nivel de compromiso con la misma?

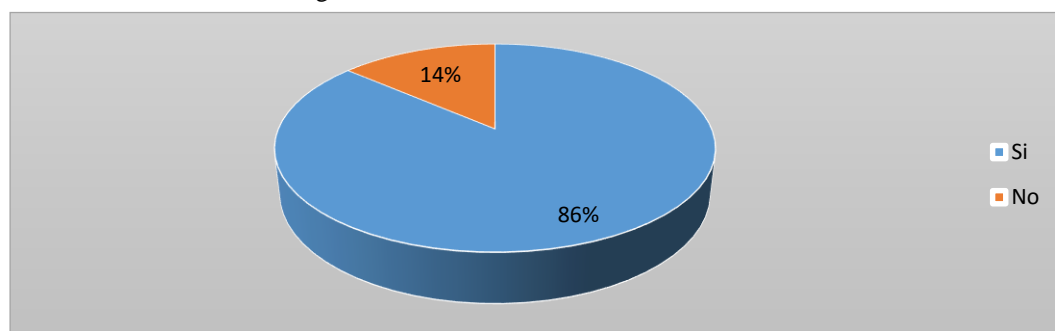
Tabla N° 4.6: Fomento Seguridad Industrial.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 69 | 86% |
| No | 11 | 14% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.6: Fomento Seguridad Industrial.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

Del 100% de encuestados, el 86% correspondiente a 69 personas mencionan que el fomento de la Seguridad Industrial incrementaría el Desempeño Laboral, mientras que un 14% es decir 11 trabajadores no lo consideran así.

Interpretación:

Podemos determinar que los trabajadores de Importadora Alvarado al contar con la Implementación en Seguridad y Salud Ocupacional, ellos desarrollan sus actividades de mejor manera, entrando en un ambiente confortable y adecuado, además sería de gran utilidad para la empresa en cuanto a cumplimiento de estándares establecidos se refiere, satisfaciendo necesidades tanto externas como internas.

Pregunta 7.- ¿Las tareas que usted realiza en su puesto de trabajo van de acuerdo a las competencias que usted posee?

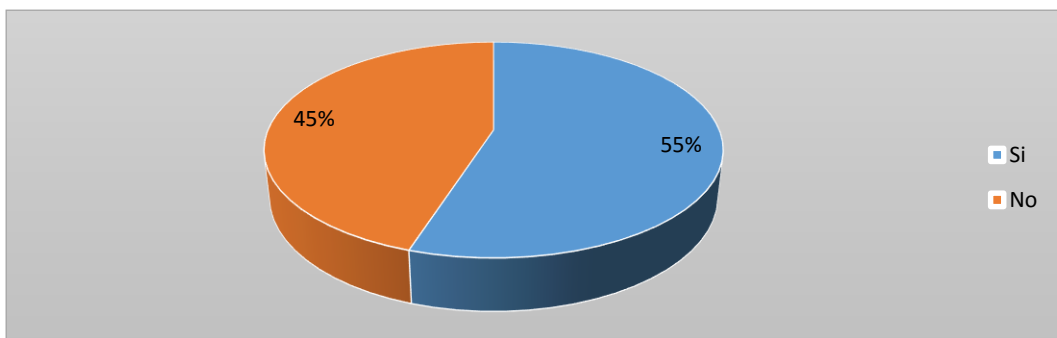
Tabla N° 4.7: Realización de tareas.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si | 44 | 55% |
| No | 36 | 45% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.7: Realización de tareas.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

De un total de 80 trabajadores encuestados, el 55% es decir 44 personas establecen que las tareas que realizan van de acuerdo a sus competencias, mientras que un 45% equivalente a 36 personas mencionan lo contrario.

Interpretación:

Como se puede observar, el porcentaje de respuesta alcanzado en esta pregunta, detalla que las tareas que realiza el personal del área operativa en su puesto de trabajo, van de acuerdo a las competencias que ellos poseen, lo cual representa que los colaboradores realicen sus actividades de una manera eficiente.

Pregunta 8.- ¿Considera usted que las competencias individuales de cada trabajador influyen en el desempeño laboral?

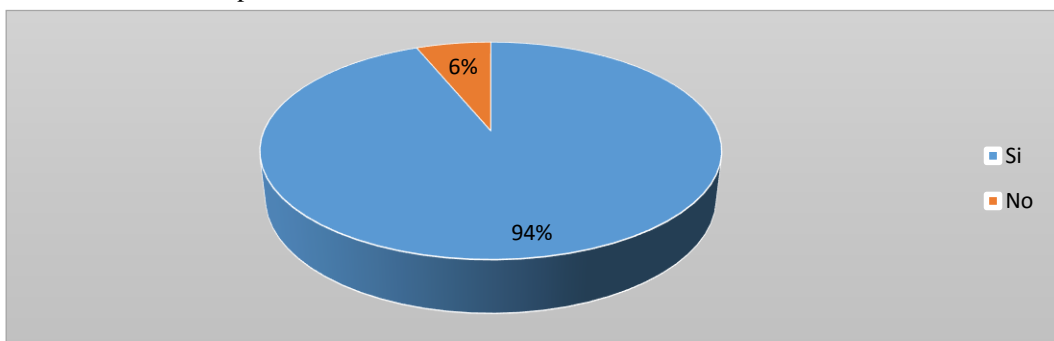
Tabla N° 4.8: Competencias individuales.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 75 | 94% |
| No | 5 | 6% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.8: Competencias individuales.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz

Análisis:

De las 80 personas encuestadas, el 94% equivalente a 75 trabajadores mencionan que las competencias individuales influyen en el desempeño laboral, mientras que un 6% correspondiente a 5 trabajadores consideran que las competencias no influyen en el desempeño.

Interpretación:

Como se puede evidenciar, los resultados alcanzados en esta pregunta, detallan que las competencias individuales de cada trabajador influyen en el Desempeño Laboral, esto ayuda a que los colaboradores sepan que actividad son más aptos en desarrollar, además se puede descubrir talento en ellos.

Pregunta 9.- ¿Usted en la empresa cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de objetivos?

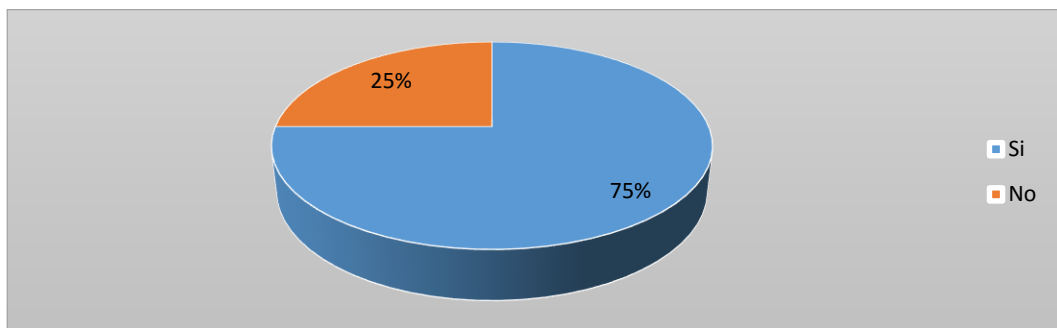
Tabla N° 4.9: Recursos.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 60 | 75% |
| No | 20 | 25% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.9: Recursos.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

De las 80 personas encuestadas, el 75% correspondiente a 60 personas consideran que se cuenta con los debidos recursos para cumplir objetivos, mientras que un 25% es decir 20 personas responde que no cuentan con los recursos necesarios.

Interpretación:

Como podemos darnos cuenta las personas encuestadas manifiestan ser proporcionadas de recursos necesarios para realizar labores, lo cual se establece que la empresa se preocupa por el cumplimiento de objetivos planteados, tratando de esta manera satisfacer necesidades a sus clientes con las entregas de pedidos.

Pregunta 10.- ¿La empresa realiza evaluaciones periódicas sobre el desempeño de sus colaboradores?

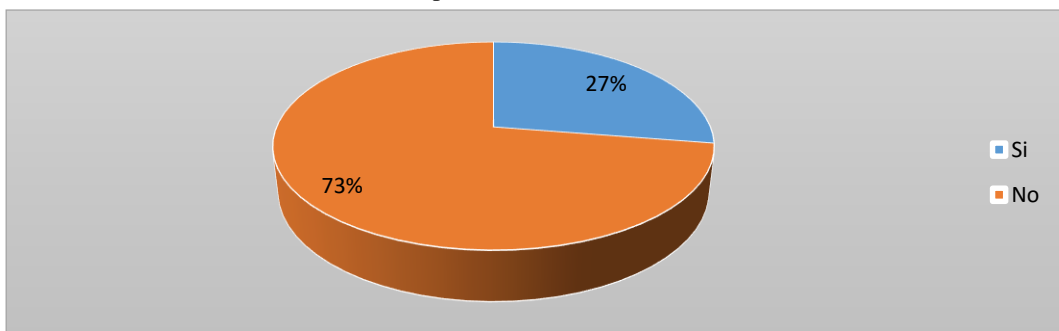
Tabla N° 4.10: Evaluación del desempeño.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 22 | 27% |
| No | 58 | 73% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.10: Evaluación del desempeño.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

Del 100% de encuestados, el 27% correspondiente a 22 personas manifiestan que se realizan evaluaciones correspondientes del desempeño, mientras que un 73% correspondiente a 58 personas consideran que no se aplican evaluaciones.

Interpretación:

Como se puede observar, el porcentaje de respuesta alcanzado en esta pregunta, detalla que este tipo de mecanismo no se la está aplicando periódicamente, la cual es primordial y de suma importancia estar siempre pendientes del desempeño de cada uno de los trabajadores, caso contrario se estaría exponiendo a problemas con respecto al rendimiento laboral.

Pregunta 11.- ¿La empresa cuenta con una adecuada planificación para que los trabajadores se desempeñen de una mejor manera?

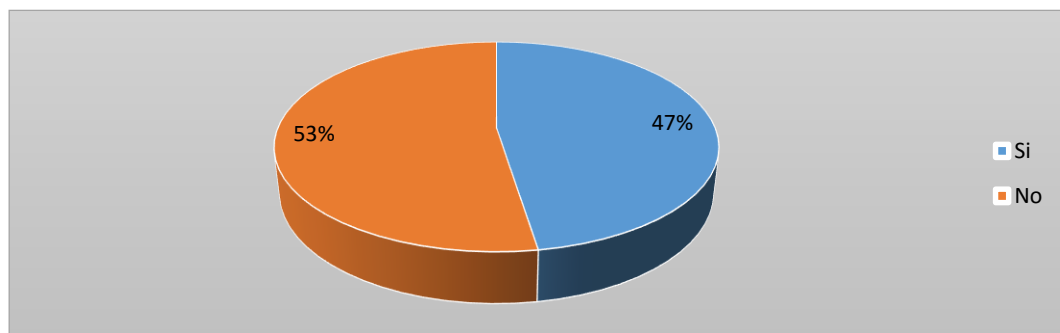
Tabla N° 4.11: Planificación.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 38 | 47% |
| No | 42 | 53% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.11: Planificación.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

De los 80 trabajadores encuestados, el 47% correspondiente a 38 personas consideran que la empresa cumple adecuada planificación para desempeñarse de una mejor manera, mientras que un 53% equivalente a 42 personas mencionan lo contrario.

Interpretación:

Como podemos observar en un porcentaje no mayor consideran que la planificación no es la correcta, sin embargo proporcionan suficientes recursos materiales para cumplir tareas en la institución, lo cual representa un trabajo desinteresado y una despreocupación por la institución.

Pregunta 12.- ¿Considera usted que el rendimiento laboral de un trabajador depende en cierta parte de la implementación de medidas preventivas en Seguridad y Salud Ocupacional?

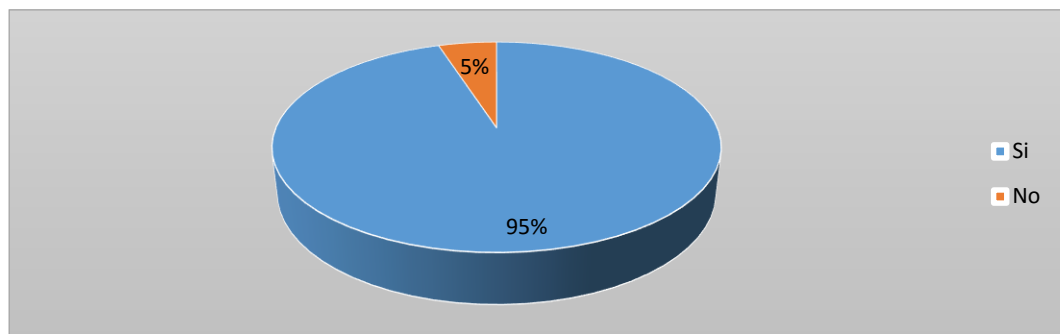
Tabla N° 4.12: Rendimiento Laboral.

| ALTERNATIVA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| Si | 76 | 95% |
| No | 4 | 5% |
| TOTAL | 80 | 100% |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Gráfico N° 4.12: Rendimiento Laboral.



Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Análisis:

Del 100% de encuestados, el 95% correspondiente a 76 personas manifiestan que el desempeño laboral depende de las medidas que se tomen en seguridad, mientras que un 5% equivalente a 4 personas mencionan que no tiene nada que ver el desempeño con la seguridad.

Interpretación:

Como se puede observar, la mayoría de los encuestados expresan en esta pregunta que el rendimiento laboral depende en cierta parte de la correcta implementación en medidas preventivas en SSO, lo cual se da entender es que el personal tiene conocimiento favorable respecto a la Seguridad Industrial, favoreciendo en si para el desarrollo de la institución, cumpliendo a cabalidad estándares establecidos.

4.2 Verificación de la Hipótesis

4.2.1 Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula:

H_0 = La Seguridad Industrial **NO** incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de Importadora Alvarado.

Hipótesis alternativa:

H_1 = La Seguridad Industrial **SI** incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de Importadora Alvarado.

4.2.2 Selección del nivel de significación

Se utilizará el nivel $\alpha = 0,05$

4.2.3 Descripción de la Población

Se ha tomado como referencia para la investigación de campo la población total de trabajadores del área operativa de Importadora Alvarado.

Tabla N° 4.13: Descripción de la población.

| Área | Departamento | Género | Población | |
|--------------|--------------|--------------------|-----------|----|
| Operativa | Bodega | | Masculino | 70 |
| | Logística: | Choferes | Masculino | 5 |
| | | Ayudante de chofer | Masculino | 5 |
| TOTAL | | | 80 | |

Fuente: Investigación de Campo.

Elaborado por: Rolando Veloz.

4.2.4 Especificación de lo Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 4 filas x 2 columnas utilizaremos la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E} \quad (\text{Fórmula 1. Chi cuadrado})$$

Donde

X² = Chi o Ji Cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencias Observadas

E = Frecuencia Esperadas

4.2.5 Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Para decidir sobre estas regiones primero determinamos los Grados de libertad (GL) conociendo que el cuadro está formado por 4 filas y 2 columnas.

$$GL = (\#f - 1) (\#c - 1) \quad (\text{Fórmula 2. Grados de Libertad})$$

$$GL = (F-1) (C-1)$$

$$GL = (4-1) (2-1)$$

$$GL = (3) (1)$$

$$GL = 3$$

Por lo tanto con 3 grados de libertad y a un nivel de 0.05 de significación la tabla de $X^2_{t=7.8147}$.

Tabla de distribución del chi²

Tabla N° 4.14: Distribución del Chi².

| GL | 0.001 | 0.0025 | 0.005 | 0.01 | 0.025 | 0.05 | 0.1 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------------|---------|
| 1 | 10.8274 | 9.1404 | 7.8794 | 6.6349 | 5.0239 | 3.8415 | 2.7055 |
| 2 | 13.8150 | 11.9827 | 10.5965 | 9.2104 | 7.3778 | 5.9915 | 4.6052 |
| 3 | 16.2660 | 14.3202 | 12.8381 | 11.3449 | 9.3484 | 7.8147 | 6.2514 |
| 4 | 18.4662 | 16.4238 | 14.8602 | 13.2767 | 11.1433 | 9.4877 | 7.7794 |
| 5 | 20.5147 | 18.3854 | 16.7496 | 15.0863 | 12.8325 | 11.0705 | 9.2363 |
| 6 | 22.4575 | 20.2491 | 18.5475 | 16.8119 | 14.4494 | 12.5916 | 10.6446 |
| 7 | 24.3213 | 22.0402 | 20.2777 | 18.4753 | 16.0128 | 14.0671 | 12.0170 |
| 8 | 26.1239 | 23.7742 | 21.9549 | 20.0902 | 17.5345 | 15.5073 | 13.3616 |
| 9 | 27.8767 | 25.4625 | 32.5893 | 21.6660 | 19.0228 | 16.9190 | 14.6837 |
| 10 | 29.5879 | 27.1119 | 25.1881 | 23.2093 | 20.4832 | 18.3070 | 15.9872 |
| 11 | 31.2635 | 28.7291 | 26.7569 | 24.7250 | 21.9200 | 19.6752 | 17.2750 |

Fuente: Estadística de Shawn.

Elaborado por: (Murray R, 2000, p.538)

Regla de decisión

Se rechaza la hipótesis nula si el $X^2c \geq X^2t$

En donde:

X^2c = Chi cuadrado calculado

X^2t = Chi cuadrado de la tabla

4.2.6 Recolección de datos y cálculos estadísticos

Frecuencias Observadas (FO)

Tabla N° 4.15: Frecuencias Observadas.

| # | PREGUNTAS | CATEGORÍAS | | TOTAL |
|---|--|------------|----|-------|
| | | SI | NO | |
| 3 | ¿Sabe usted cual es la finalidad empleada para el levantamiento de la matriz de Riesgos Laborales en la empresa? | 32 | 48 | 80 |
| 4 | ¿Su área de trabajo se encuentra libre de peligros potenciales que pueden generarle algún daño? | 29 | 51 | 80 |

| | | | | |
|--------------|--|------------|------------|------------|
| 8 | ¿Considera usted que las competencias individuales de cada trabajador influyen en el desempeño laboral? | 75 | 5 | 80 |
| 11 | ¿La empresa cuenta con una adecuada planificación para que los trabajadores se desempeñen de una mejor manera? | 38 | 42 | 80 |
| TOTAL | | 174 | 146 | 320 |

Fuente: Datos de la encuesta.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Frecuencias Esperadas (FE)

$$FE = \frac{(\sum \text{fila}) (\sum \text{columna})}{\sum \text{Total}} \quad (\text{Fórmula 3. Frecuencias Esperadas})$$

Tabla N° 4.16: Frecuencias Esperadas.

| # | PREGUNTAS | CATEGORÍAS | | TOTAL |
|--------------|--|------------|------------|------------|
| | | SI | NO | |
| 3 | ¿Sabe usted cual es la finalidad empleada para el levantamiento de la matriz de Riesgos Laborales en la empresa? | 43.5 | 36.5 | 80 |
| 4 | ¿Su área de trabajo se encuentra libre de peligros potenciales que pueden generarle algún daño? | 43.5 | 36.5 | 80 |
| 8 | ¿Considera usted que las competencias individuales de cada trabajador influyen en el desempeño laboral? | 43.5 | 36.5 | 80 |
| 11 | ¿La empresa cuenta con una adecuada planificación para que los trabajadores se desempeñen de una mejor manera? | 43.5 | 36.5 | 80 |
| TOTAL | | 174 | 146 | 320 |

Fuente: Datos de la encuesta.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Tabla de cálculo del Chi cuadrado

Tabla N° 4.17: Cálculo del Chi².

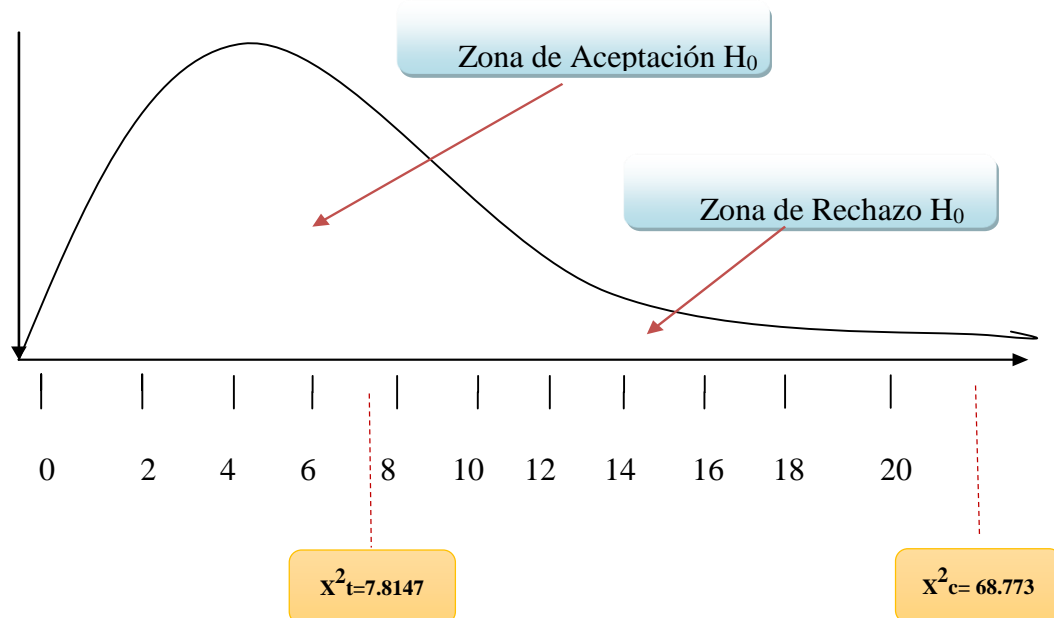
| O | E | O - E | (O-E) ² | (O-E) ² /E |
|-----|------|-------|--------------------|-----------------------|
| 32 | 43.5 | -11.5 | 132.25 | 3.040 |
| 48 | 36.5 | 11.5 | 132.25 | 3.623 |
| 29 | 43.5 | -14.5 | 210.25 | 4.833 |
| 51 | 36.5 | 14.5 | 210.25 | 5.760 |
| 75 | 43.5 | 31.5 | 992.25 | 22.81 |
| 5 | 36.5 | -31.5 | 992.25 | 27.184 |
| 38 | 43.5 | -5.5 | 30.25 | 0.695 |
| 42 | 36.5 | 5.5 | 30.25 | 0.828 |
| 320 | 320 | | | 68.773 |

Fuente: Datos de la encuesta.

Elaborado por: Rolando Veloz.

Representación Gráfica Campana de Gauss.

Gráfico N° 4.13: Campana de Gauss.



Fuente: Datos de la encuesta.

Elaborado por: Rolando Veloz.

4.3 Decisión Final

Por lo tanto con 3 grados de libertad y a un nivel 0.05 de significación la tabla de $X^2_t = 7.8147$ y como el valor calculado es **68.773** se encuentra fuera de la zona de aceptación, por lo tanto se rechaza H_0 y se acepta H_1 que dice: La Seguridad Industrial SI incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa Importadora Alvarado.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Después de haber realizado el Proyecto de Investigación en la empresa Importadora Alvarado se llega a la conclusión, que la Seguridad Industrial incide en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa, debido a que una persona sin protección personal está expuesto a los diferentes peligros por lo cual es posible sufrir algún tipo de afección a su salud, integridad física y psicológica.
- Las medidas preventivas que Importadora Alvarado aplica no son las apropiadas para el personal del área operativa, mismas que han sido desatendidas por los departamentos de Talento Humano y Seguridad Ocupacional. Se puede aseverar que una adecuada implementación en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional ayudará a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- El nivel de Desempeño Laboral que presentan los trabajadores del área operativa de Importadora Alvarado no es el óptimo, ya que el 65% es decir 52 personas manifiestan que la aplicación de programas de detección de necesidades de capacitación en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional no van acorde a sus necesidades, además existe un proceso inadecuado de inducción al puesto de trabajo con un 58% es decir 46 colaboradores consideran este percance, con lo cual no se encuentran consientes de los peligros a los que están expuestos, por otro lado los trabajadores exponen que la empresa no tiene una adecuada planificación para desempeñarse de mejor manera en la realización de actividades,

provocando así que la mayoría del personal se exponga a sufrir problemas de cumplimiento de tareas.

- La elaboración de un artículo académico es importante para brindar una alternativa de solución a la problemática planteada, de manera que los trabajadores del área operativa tengan un conocimiento global en cuanto a Seguridad Industrial y Desempeño Laboral se refiere.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que dentro del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) se tomen medidas preventivas en cuanto a Seguridad Industrial se refiere, para que la misma incida de forma positiva en el área operativa, y puedan a la vez rendir de manera efectiva dentro de su puesto de trabajo.
- Plasmar dentro del área operativa la matriz de riesgos laborales, donde los colaboradores puedan observar los diferentes peligros y factores de riesgos a los que están expuestos día tras día en su puesto de trabajo, con el fin evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Estructurar un cronograma donde se evidencie las funciones y responsabilidades de los colaboradores de acuerdo al cargo que realiza, para que de este modo puedan desempeñarse de mejor manera, cumpliendo satisfactoriamente sus labores.
- Elaborar un artículo académico mediante la recolección de artículos científicos en los cuales se va a poder respaldar la presente investigación, resaltar la importancia del tema de investigación y a su vez de manera opcional sea de ayuda para la empresa.

Bibliografía

- ACHS, A. C. (2004). *Capítulo 2 Los Accidentes de Trabajo*. Obtenido de Pdf: <http://www.achs.cl/upc/contents/courseclassroomtemplate/403/contents/de-scargables/concep2.pdf>
- ALLES, M. (2005). *Diseño por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- ALLES, M. (2006). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- ÁLVAREZ F Y FAIZAL E. (2012). *Riesgos Laborales*. 1a. Ed, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- ARIAS, W. L. (2012). *Revisión histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial*. Obtenido de Revista Cubana de Salud y Trabajo: <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- ASFAHL, R. (2000). *Seguridad Industrial Y Salud*. México: 4ta.Ed.
- BOTTA, N. (2010). *Los Accidentes de Trabajo*. Rosario - Argentina: 1a.Ed.
- CHIANG M, MÉNDEZ G Y SÁNCHEZ G. (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso Empresa de Retail*. Obtenido de Revista THEORIA: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RT/article/view/1260>
- CHIAVENATO, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: 2a. Ed. McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: 8va.Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: 3ra. Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- CHIAVENATO, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mcgraw-Hill.
- CÓDIGO DE TRABAJO. (2016).
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*.
- CONTRERAS, CARRILLO, GARCÍA Y OLEA. (Enero de 2006). *Desempeño laboral de las maquiladoras: Una evaluación de la seguridad en el trabajo*. Obtenido de Revista SCIELO:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-73722006000100003&script=sci_arttext

- CORTÉS, J. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo - Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: EDITORIAL TÉBAR, S.L 10a. Ed.
- CUESTA, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ecoe.
- DESSLER, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Naucalpan de Juárez, México: 11va Ed.
- DÍAZ, P. (2009). *Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo, S.A 1a. Ed.
- FLORES, K. (04 de 11 de 2012). *Importancia del uso de elementos de protección personal*. Obtenido de Blog:
<http://karolfloresl.blogspot.com/2012/11/importancia-del-uso-de-elementos-de.html>
- FLORÍA P, GONZÁLES D Y GONZÁLES A. (2011). *Manual para el Técnico en prevención de Riesgos Laborales nivel básico*. Madrid: 7a. Ed.
- HENAO ROBLEDO, F. (2010). *Salud Ocupacional*. 2a. ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- IESS. (s.f.). *Seguros Riesgos En El Trabajo*. Obtenido de
<https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/cobertura1>
- ISTAS21. (2014). *Salud Laboral*. Obtenido de Evaluación de Riesgos Laborales:
<http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1130>
- JAÉN, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación*. Madrid España.
- JANANIA, A. (2003). *Manual de Seguridad e Higiene Industrial*. México: EDITORIAL LIMUSA, S.A.
- MANCERA M, MANCERA M Y MANCERA J. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial Gestión de Riesgos*. Colombia: Primera edición.
- MORENO B Y GODOY E. (2012). *Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia*. Obtenido de Revista Daena: [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
- NORMA CUBANA 18000. (2005). *Gestión de Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://www.sigweb.cl/biblioteca/GestionRiesgos.pdf>

- OHSAS, 1. (21 de 05 de 2015). *OHSAS 18001 y los Equipos de Protección Individual*. Obtenido de Blog Quiénes Somos: <http://www.nueva-iso-45001.com/2015/05/ohsas-18001-equipos-proteccion-individual-2/>
- OIT. (1986). *Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)*.
- OMS. (2014). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Factores de Riesgo: http://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- PÁGINA PRINCIPAL DEL IEES. (10 de Agosto de 2016). *IEES*. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/es/web/afiliado/noticias?p_p_id=101_INSTANCE_E_3dH2&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&_101_INSTANCE_3dH2_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_INSTANCE_3dH2_assetEntryId=7486613&_101_INSTANCE_3dH2_typ
- PEDRAZA E, AMAYA G Y CONDE M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de Biblioteca Digital Serbiluz: <http://200.74.222.178/index.php/racs/article/view/13768>
- QUINTERO Y AFRICANO. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral*. Santiago de Chile: Negotiun.
- REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORE. (1986). *Decreto Ejecutivo 2393*.
- RESOLUCIÓN CD 513. (04- 03- 2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. ECUADOR.
- ROBBINS S Y JUDGE T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Decimotercera Edición, Pearson Educación.
- SNELL S Y BOHLANDER. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: 16a. Ed.
- TORRES, A. (01 de Mayo de 2015). *EL COMERCIO*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html>
- TRUJILLO, R. (2009). *Seguridad Ocupacional*. Bogotá Colombia: Ecoe Ediciones: 4a. Ed.
- ZUÑIGA, A Y FERNÁNDEZ, M. (2005). *Seguridad e Higiene Industrial*. México: Limusa S.A.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

MODALIDAD PRESENCIAL

ARTÍCULO ACADÉMICO

TEMA: “LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”

AUTOR: Rolando Bladimir Veloz García

Ambato - Ecuador

2017

ARTÍCULO ACADÉMICO

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

“LA SEGURIDAD INDUSTRIAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL”

Rolando B. Veloz García

Lcda. Mg. María Gabriela Romero Rodríguez

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de conocer la incidencia de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de la Empresa Importadora Alvarado de la ciudad de Ambato; a su vez pretende establecer las consecuencias que conlleva un mal fomento. La investigación sobre la que se basa el presente artículo encontró una gran importancia ya que hoy en día en las organizaciones se protege mucho el bienestar de los trabajadores, por lo cual una buena Seguridad Industrial ayuda a evitar problemas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales en los trabajadores; a la vez que permite un desarrollo de crecimiento organizacional notable. La población objeto de estudio estuvo constituida por 80 trabajadores del área operativa, no se consideró necesario seleccionar una muestra debido a que la población es pequeña por lo que se aplicó un cuestionario de 12 preguntas cerradas, posterior a su aplicación fueron tabuladas y sistematizadas para identificar el nivel de relación entre las variables, con la cual se plantea una hipótesis a demostrar mediante los resultados de la investigación, es así que se determina la incidencia de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral del personal del área operativa de la empresa Importadora Alvarado. Concluyéndose que para disminuir esta problemática es fundamental, las correctas medidas de prevención en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), contribuyendo de esta manera con el desarrollo organizacional.

Palabras clave: Seguridad Industrial, Desempeño Laboral, Accidentes de Trabajo, Enfermedades Profesionales, Medidas de prevención en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), Desarrollo Organizacional.

ABSTRACT

The main goal of the present research work is to investigate the influence of the Industrial Security in the job performance of the employees in the operative area in “Importadora Alvarado Vascones CIA. LTDA” in Tungurahua province-Ambato city, at the same time it pretends to stablish the consequences that entitles a wrong promotion. The research on which is based the present article found a huge importance in the wellness of the employees whereby a good Industrial Security helps to avoid problems in work accidents, occupational diseases, in addition it improves the development of organizational growth. Working with a population of 80 employees who was the objects of the present studies taken from the operative area, it was not consider to select a sample because the population is too small, that is why it was chosen a questionnaire with 12 closed questions, after its application they were tabulated and systematized to identify the level and the relation between the variables, with which it arises an hypothesis to be demonstrated through the results of the present investigation, this is how it is determined the incidence of the Industrial Security in the job performance of the employees in the operative area of the “Importadora Alvarado”. Concluding that to decrease this fundamental problem, the correct safety precautions, occupational health, and contributing with the organizational development.

Key Words: Industrial security, Job Development, Wok accidents, Occupational diseases, Preventive measures in occupational health and safety and Organizational Development.

Introducción

Desde tiempos muy antiguos dentro de las industrias el ser humano se ha visto en la necesidad de estar protegido de aquellos hechos que ponen en riesgo su salud y la vida, tuvieron que pasar variedad de accidentes laborales para que el hombre ponga interés y tome conciencia de la importancia que tiene en la actualidad la Seguridad Industrial en el trabajo. Una de las principales problemáticas dentro de las organizaciones es la falta de implementación y control de un adecuado Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional lo que para llevar a cabo este proceso se requiere de mucho trabajo y dinero a la vez, el bienestar de los trabajadores es un pilar fundamental para que esta pueda llegar a cumplir objetivos establecidos y de esto depende el crecimiento o fracaso de la misma. En una breve definición expuesta por Chiavenato I. (2007) se considera que la Seguridad Laboral comprende el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas que son utilizadas para prevenir accidentes laborales, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio.

En el sector Industrial han sido varios los trabajos que han abordado tanto la Seguridad Industrial como el Desempeño Laboral, los cuales se destacan autores como: Arias Walter (2012); Moreno y Godoy (2012); Pedraza & Amaya y Conde (2012); Chiang & Méndez, y Sánchez (2010); Contreras & Carrillo & García y Olea (2006).

En estos trabajos investigativos los autores manifiestan en que la Seguridad Industrial forma parte importante dentro de las organizaciones con una adecuada implementación en normas de seguridad, la cual mejorará el ambiente de trabajo, incrementará el nivel de desempeño y bienestar del personal.

Ahora bien, ninguno de ellos se ha centrado en que la Seguridad Industrial no solo contempla el cuidado del trabajador o de un ambiente confortable y estable, sino que estudia aquellos actos y condiciones subestándar así como también las medidas técnicas que puedan prevenir los mismos.

Entendiéndose como **actos subestándar** aquellas acciones que realiza el trabajador de forma insegura, muchas de las veces se las ejecuta sin pensar, que nos pueden llevar a un accidente, algunos de los ejemplos de estos actos pueden ser:

- No respetar procedimientos de trabajo,
- Trabajar sin autorización, no usar los equipos de protección personal (EPP),
- Hacer bromas, juegos,
- Operar los equipos o máquinas sin autorización, etc.

Por su parte las **condiciones subestándar** hacen referencia a la circunstancia insegura que presenta el lugar de trabajo al estado de algo que no brinda seguridad o que supone un peligro para la gente que puede contribuir a un accidente o enfermedad laboral, estas condiciones inseguras o subestándar pueden ser:

- Pisos resbaladizos,
- Mala señalización,
- Exposición a la radiación (al sol, calor),
- Iluminación y ventilación inadecuada, etc.

Las medidas técnicas en Seguridad Industrial hacen referencias al conjunto amplio de procedimientos y herramientas, para detectar y controlar los diferentes factores de riesgos que pueden provocar accidentes de trabajo.

Metodología

El presente artículo se desarrolla mediante la modalidad de un enfoque cuali – cuantitativo. Cuantitativo, porque se recabará información que será sometido a un análisis estadístico mediante las encuestas aplicadas. Cualitativo, porque nos ayudará a establecer un análisis respectivo con los datos obtenidos con la finalidad de establecer cuáles fueron las causas y consecuencias primordiales.

Además se maneja una investigación bibliográfica y documental, puesto que se fundamenta en fuentes de información obtenidas de varios medios como son consulta de libros, internet y artículos científicos; así mismo se utiliza un nivel de investigación exploratorio ya que permite conocer las consecuencias del problema.

El presente estudio se realiza en la empresa Importadora Alvarado ubicada en la ciudad de Ambato sector el parque industrial, provincia de Tungurahua – Ecuador. La población estudiada corresponde a 80 personas que actualmente desarrollan sus actividades laborales en el área operativa (bodega, y logística), todas ellas corresponden al género masculino, el rango de edad del personal es de 21 a 60 años (21, 24, 28, 33, 60), con una media aritmética (X)= 33 años, 2 meses, una varianza (σ^2) (n-1) de 244,75 y una desviación estándar (σ) = 15,644.

El período de antigüedad de trabajo se encuentra en un rango de 1 a 25 años de servicio (1, 4, 6, 10, 25), con una media aritmética de (X)= 9 años, 2 meses, una varianza (σ^2) (n-1) de 88,75 y una desviación estándar (σ) de 9,420. En relación al nivel de instrucción un 7.5 % equivalente a 6 personas ha obtenido un nivel de educación superior, mientras que el 92.5% correspondiente a 74 personas ha logrado un nivel de educación secundaria. El horario de trabajo correspondiente al área operativa comprende dos turnos de trabajo, los cuales son: de (6:00 am - 14:30 pm) y (11:00 am - 19:30 pm) de lunes a viernes.

El material que se utiliza para llevar a cabo el estudio, es la técnica de la encuesta mediante un cuestionario estructurado realizado para la investigación, el tiempo considerado para llenar dicha encuesta no fue limitado, lo cual permitió a los trabajadores tener una total libertad para responder con la máxima tranquilidad y sinceridad posible, lo que permite profundizar más sobre la temática. Antes de comenzar a contestar el cuestionario, se explica el objetivo de la aplicación, además se añade datos adicionales como la edad y tiempo de trabajo, permitiendo de esta manera obtener datos reales.

Además los trabajadores del área operativa de Importadora Alvarado fueron evaluados mediante el método de escalas gráficas, siendo esta:

| | |
|---|---|
| 10: Este calificativo describe un nivel de cumplimiento de metas que va mucho más allá de las exigencias razonables de desempeño, especialmente en áreas críticas de responsabilidad. | 8-9: Este calificativo está reservado para quienes de manera clara demuestran el desempeño que se exige para cumplir con los requerimientos del cargo en términos de calidad y cantidad de producción. |
| 4-7: Este calificativo se destina a los empleados que tienen la habilidad de completar la mayoría de sus tareas. Sin embargo, la necesidad de mejoramiento y desarrollo es claramente necesaria. | 0-3: Esta categoría está destinada para el empleado cuyo trabajo en términos de calidad y cantidad esta obviamente por debajo de los requerimientos de su cargo, aun cuando se encuentra bajo supervisión cercana. |

El formato consta de 10 factores o indicadores, y una ponderación para cada indicador, que suma el 100%, la calificación varía de 0 a 10 donde se procede a la calificación de cada empleado dentro de las instalaciones de la empresa, la evaluación se la realizó en un período de 3 días.

$$x = \frac{\text{Calificación} * \text{Ponderación}}{100} \quad \text{Fórmula. Evaluación del desempeño.}$$

| Factores o indicadores | Calificación | Ponderación | Puntaje |
|--|---------------------|--------------------|----------------|
| 1. Calidad de trabajo | | 10% | |
| 2. Cantidad de trabajo | | 10% | |
| 3. Conocimiento del puesto | | 10% | |
| 4. Iniciativa | | 10% | |
| 5. Planificación | | 10% | |
| 6. Puntualidad | | 10% | |
| 7. Relaciones con los compañeros | | 10% | |
| 8. Relaciones con el supervisor | | 10% | |
| 9. Cuidado de equipos y materiales | | 10% | |
| 10. Responsabilidades | | 10% | |
| <i>Las ponderaciones deben sumar el 100%</i> | | 100% | $\Sigma =$ |

Finalmente los resultados obtenidos son procesados y tabulados usando barras estadísticas, con sus respectivos porcentajes, mediante la utilización de la herramienta informática Microsoft Excel, versión 2013 como hojas de cálculo.

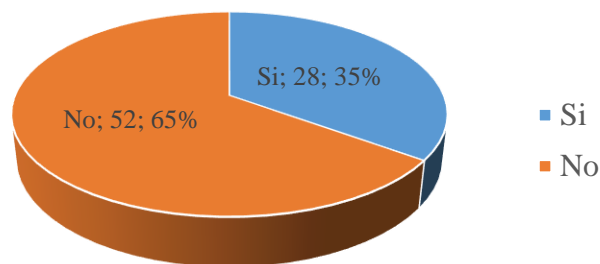
Esto se lo realizó con el fin de poder obtener datos que permitieran realizar esta investigación y poder observar el desenvolvimiento y el manejo dentro de las instalaciones, para poder verificar si en verdad la Seguridad Industrial incide en el Desempeño Laboral.

Resultados

A continuación se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación de la encuesta.

¿Se aplican programas de detección de necesidades de capacitación en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)?

Gráfico 1.
Capacitación



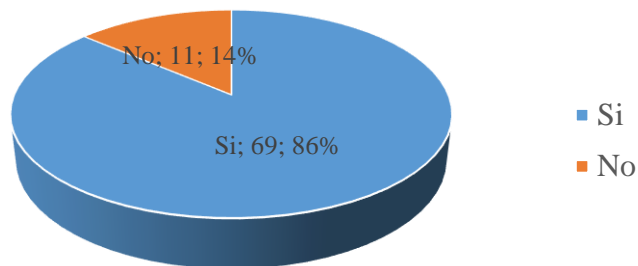
Fuente: Investigación de Campo.
Elaborado por: Rolando Veloz.

En este gráfico se puede apreciar que, del 100% de las personas encuestadas, el 35% que corresponde a 28 trabajadores consideran que si se aplican programas de detección de necesidades de capacitación referente a Seguridad y Salud Ocupacional (SSO); mientras que un 65% equivalente a 52 trabajadores manifiestan que no se aplican programas de detección de necesidades de capacitación referente a SSO.

¿A su criterio el fomento de la Seguridad Industrial en la organización incrementaría su Desempeño Laboral y su nivel de compromiso con la misma?

Gráfico 2.

Fomento Seguridad Industrial



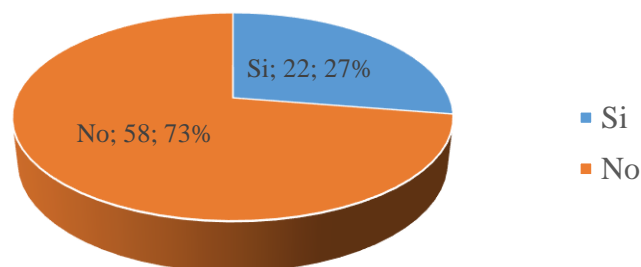
Fuente: Investigación de Campo.
Elaborado por: Rolando Veloz.

En relación a la pregunta planteada se deduce que el 86% de encuestados correspondiente a 69 personas, mencionan que el fomento de la Seguridad Industrial incrementaría el Desempeño Laboral y su nivel de compromiso; mientras que un 14% es decir 11 personas, exponen que el fomento de la Seguridad Industrial no incrementaría su Desempeño Laboral y su nivel de compromiso.

¿La empresa realiza evaluaciones periódicas sobre el desempeño de sus colaboradores?

Gráfico 3.

Evaluación del desempeño



Fuente: Investigación de campo.
Elaborado por: Rolando Veloz.

Del 100% de los trabajadores encuestados del área operativa de Importadora Alvarado, el 27% equivalente a 22 personas, manifiestan que si se realizan evaluaciones periódicas sobre el Desempeño Laboral; mientras que un 73% es decir 58 personas, consideran que no se realizan evaluaciones periódicas sobre el Desempeño Laboral.

Así mismo se presentan resultados mediante el instrumento de la evaluación del desempeño.

| Puntaje total del personal evaluado | % de rendimiento laboral |
|--|---------------------------------|
| 6.5 | 65% |

Análisis y Discusión de Resultados

En las visitas realizadas dentro de las instalaciones de Importadora Alvarado para poder seguir avanzando este tema de investigación el cual se lo consideró un tema de gran importancia para la humanidad, se pudo evidenciar que, en la actualidad Importadora Alvarado se encuentra trabajando para ser calificada y certificada por la empresa DEKRA (Alemania) bajo las Normas OHSAS 18001 Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), la cual ayudará a prevenir que se produzcan accidentes de trabajo dentro de la institución, beneficiando en gran medida y como una opción de gestión segura, eficaz y eficiente para poder reducir este tipo de percances.

Como se puede observar el porcentaje de respuesta alcanzado en el **Gráfico 1**, los trabajadores de Importadora Alvarado manifiestan que no se realizan programas de detección de necesidades de capacitación referente a Seguridad y Salud Ocupacional (SSO), lo que permite deducir es que la empresa no cumple las expectativas con el personal, lo cual representa pérdidas de recursos para la

misma, exponiéndose en si a sufrir consecuencias como un cierre total, dejando en la desocupación al personal que se encuentra prestando sus servicios.

En otro contexto, en cuanto al fomento de la Seguridad Industrial en la organización incrementaría su Desempeño Laboral y su nivel de compromiso con la misma, según el resultado planteado en el **Gráfico 2**, se puede deducir que un porcentaje superior es decir el 86% equivalente a 69 personas consideran favorable este incremento para desarrollar sus actividades, lo cual permite establecer que el clima organizacional sería satisfactorio favoreciendo un desarrollo de trabajo notable que sería beneficioso para la institución.

La importancia de evaluar el desempeño laboral al personal ayuda a mejorar el trabajo así como las relaciones humanas dentro de la organización. Según Chiavenato I (2007) expone que: *“La evaluación del desempeño no es un fin en sí, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la organización”* (p.247). Por tal razón como podemos observar en el **Gráfico 3**, los trabajadores de Importadora Alvarado en un porcentaje muy notorio, expresan que no se realizan evaluaciones periódicas sobre el desempeño laboral, lo cual es importante contar con este tipo de metodología para saber el rendimiento laboral de cada colaborador, caso contrario se estaría exponiendo a tener problemas de cumplimientos de trabajo, insatisfaciendo las necesidades de sus clientes tanto internos como externos.

Los resultados de la evaluación de desempeño aplicado a los trabajadores del área operativa muestran un promedio total del 6.5 es decir el 65% de Desempeño Laboral, encontrándose en una escala no superior de (4-7), la cual demuestra un calificativo a los empleados que tienen la habilidad de completar la mayoría de sus tareas, sin embargo la necesidad de mejoramiento y desarrollo es claramente necesaria.

Conclusiones

- Después de haber realizado el presente documento técnico – científico (artículo académico), se puede determinar que la Seguridad Industrial constituye un área multidisciplinaria, es decir que no solo se encarga de minimizar los riesgos que se presentan en la industria, protección necesaria en los trabajadores con los equipos de protección personal (EPP), cuidado del trabajador y un ambiente confortable y estable, sino que también estudia aquellos actos y condiciones subestándar, así como también las medidas técnicas la cual es indispensable dentro de la institución, además el Desempeño Laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización por lo que se establece tener en consideración dentro del desarrollo del Talento Humano.
- Mediante una observación crítica de la realidad organizacional, a la bibliografía existente, a los instrumentos utilizados, y a los resultados alcanzados referente a la evaluación del desempeño se pudo concluir que es primordial realizar evaluaciones periódicas permanentemente al personal de una organización para verificar el rendimiento que tiene cada uno, beneficiando en ambas partes.

Bibliografía

- ACHS, A. C. (2004). *Capítulo 2 Los Accidentes de Trabajo*. Obtenido de Pdf: <http://www.achs.cl/upc/contents/courseclassroomtemplate/403/contents/de-scargables/concep2.pdf>
- ALLES, M. (2005). *Diseño por Competencias*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.
- ALLES, M. (2006). *Desarrollo del Talento Humano*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- ÁLVAREZ F Y FAIZAL E. (2012). *Riesgos Laborales*. 1a. Ed, Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- ARIAS, W. L. (2012). *Revisión histórica de la Salud Ocupacional y la Seguridad Industrial*. Obtenido de Revista Cubana de Salud y Trabajo: <http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2012/cst123g.pdf>
- ASFAHL, R. (2000). *Seguridad Industrial Y Salud*. México: 4ta.Ed.
- BOTTA, N. (2010). *Los Accidentes de Trabajo*. Rosario - Argentina: 1a.Ed.
- CHIANG M, MÉNDEZ G Y SÁNCHEZ G. (2010). *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso Empresa de Retail*. Obtenido de Revista THEORIA: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/RT/article/view/1260>
- CHIAVENATO, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: 2a. Ed. McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S.A.
- CHIAVENATO, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: 8va.Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: 3ra. Ed. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- CHIAVENATO, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mcgraw-Hill.
- CÓDIGO DE TRABAJO. (2016).
- CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador*.
- CONTRERAS, CARRILLO, GARCÍA Y OLEA. (Enero de 2006). *Desempeño laboral de las maquiladoras: Una evaluación de la seguridad en el trabajo*. Obtenido de Revista SCIELO:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-73722006000100003&script=sci_arttext

- CORTÉS, J. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo - Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: EDITORIAL TÉBAR, S.L 10a. Ed.
- CUESTA, A. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Bogotá: Ecoe.
- DESSLER, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. Naucalpan de Juárez, México: 11va Ed.
- DÍAZ, P. (2009). *Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, España: Ediciones Paraninfo, S.A 1a. Ed.
- FLORES, K. (04 de 11 de 2012). *Importancia del uso de elementos de protección personal*. Obtenido de Blog:
<http://karolfloresl.blogspot.com/2012/11/importancia-del-uso-de-elementos-de.html>
- FLORÍA P, GONZÁLES D Y GONZÁLES A. (2011). *Manual para el Técnico en prevención de Riesgos Laborales nivel básico*. Madrid: 7a. Ed.
- HENAO ROBLEDO, F. (2010). *Salud Ocupacional*. 2a. ed. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- IESS. (s.f.). *Seguros Riesgos En El Trabajo*. Obtenido de <https://www.iess.gob.ec/es/web/guest/cobertura1>
- ISTAS21. (2014). *Salud Laboral*. Obtenido de Evaluación de Riesgos Laborales: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1130>
- JAÉN, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación*. Madrid España.
- JANANIA, A. (2003). *Manual de Seguridad e Higiene Industrial*. México: EDITORIAL LIMUSA, S.A.
- MANCERA M, MANCERA M Y MANCERA J. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial Gestión de Riesgos*. Colombia: Primera edición.
- MORENO B Y GODOY E. (2012). *Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia*. Obtenido de Revista Daena: [http://www.spentamexico.org/v7-n1/7\(1\)38-56.pdf](http://www.spentamexico.org/v7-n1/7(1)38-56.pdf)
- NORMA CUBANA 18000. (2005). *Gestión de Riesgos Laborales*. Obtenido de <http://www.sigweb.cl/biblioteca/GestionRiesgos.pdf>

- OHSAS, 1. (21 de 05 de 2015). *OHSAS 18001 y los Equipos de Protección Individual*. Obtenido de Blog Quiénes Somos: <http://www.nueva-iso-45001.com/2015/05/ohsas-18001-equipos-proteccion-individual-2/>
- OIT. (1986). *Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)*.
- OMS. (2014). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Factores de Riesgo: http://www.who.int/topics/risk_factors/es/
- PÁGINA PRINCIPAL DEL IEES. (10 de Agosto de 2016). *IEES*. Obtenido de https://www.iess.gob.ec/es/web/afiliado/noticias?p_p_id=101_INSTANCE_E_3dH2&p_p_lifecycle=0&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&_101_INSTANCE_3dH2_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_INSTANCE_3dH2_assetEntryId=7486613&_101_INSTANCE_3dH2_typ
- PEDRAZA E, AMAYA G Y CONDE M. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Obtenido de Biblioteca Digital Serbiluz: <http://200.74.222.178/index.php/racs/article/view/13768>
- QUINTERO Y AFRICANO. (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral*. Santiago de Chile: Negotiun.
- REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORE. (1986). *Decreto Ejecutivo 2393*.
- RESOLUCIÓN CD 513. (04- 03- 2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. ECUADOR.
- ROBBINS S Y JUDGE T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Decimotercera Edición, Pearson Educación.
- SNELL S Y BOHLANDER. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. México: 16a. Ed.
- TORRES, A. (01 de Mayo de 2015). *EL COMERCIO*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/actualidad/trabajadores-accidenteslaborales-iess-empresas.html>
- TRUJILLO, R. (2009). *Seguridad Ocupacional*. Bogotá Colombia: Ecoe Ediciones: 4a. Ed.
- ZUÑIGA, A Y FERNÁNDEZ, M. (2005). *Seguridad e Higiene Industrial*. México: Limusa S.A.

ANEXOS



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

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE IMPORTADORA ALVARADO DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA.

Objetivo: Recopilar la información necesaria para determinar la incidencia de la Seguridad Industrial en el Desempeño Laboral de los trabajadores del área operativa de Importadora Alvarado.

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas.
- Marque con una (X) solo una respuesta en cada pregunta.
- Al ser una encuesta anónima se solicita su sinceridad.

| # | Preguntas | Si | No |
|----|--|----|----|
| 1 | ¿Se aplican programas de detección de necesidades de capacitación en lo referente a Seguridad y Salud Ocupacional (SSO)? | | |
| 2 | ¿Considera adecuado el proceso de inducción al puesto de trabajo en lo referente a la Seguridad Industrial? | | |
| 3 | ¿Sabe usted cual es la finalidad empleada para el levantamiento de la matriz de Riesgos Laborales en la empresa? | | |
| 4 | ¿Su área de trabajo se encuentra libre de peligros potenciales que pueden generarle algún daño? | | |
| 5 | ¿Considera que una adecuada implementación en Seguridad Industrial en la empresa ayudará a reducir el índice de accidentes de trabajo? | | |
| 6 | ¿A su criterio el fomento de la Seguridad Industrial en la organización incrementaría su Desempeño Laboral y su nivel de compromiso con la misma? | | |
| 7 | ¿Las tareas que usted realiza en su puesto de trabajo van de acuerdo a las competencias que usted posee? | | |
| 8 | ¿Considera usted que las competencias individuales de cada trabajador influyen en el desempeño laboral? | | |
| 9 | ¿Usted en la empresa cuenta con los recursos necesarios para el cumplimiento de objetivos? | | |
| 10 | ¿La empresa realiza evaluaciones periódicas sobre el desempeño de sus colaboradores? | | |
| 11 | ¿La empresa cuenta con una adecuada planificación para que los trabajadores se desempeñen de una mejor manera? | | |
| 12 | ¿Considera usted que el rendimiento laboral de un trabajador depende en cierta parte de la implementación de medidas preventivas en Seguridad y Salud Ocupacional? | | |

Gracias por su colaboración.



FORMATO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL ÁREA OPERATIVA

| | |
|----------------------------|--|
| <i>Fecha</i> | |
| <i>Nombre del evaluado</i> | |
| <i>Área</i> | |
| <i>Cargo</i> | |
| <i>Jefe Inmediato</i> | |

Definición de la calificación

| | |
|--|--|
| <p>10: Este calificativo describe un nivel de cumplimiento de metas que va mucho más allá de las exigencias razonables de desempeño, especialmente en áreas críticas de responsabilidad.</p> | <p>8-9: Este calificativo está reservado para quienes de manera clara demuestran el desempeño que se exige para cumplir con los requerimientos del cargo en términos de calidad y cantidad de producción.</p> |
| <p>4-7: Este calificativo se destina a los empleados que tienen la habilidad de completar la mayoría de sus tareas. Sin embargo, la necesidad de mejoramiento y desarrollo es claramente necesaria.</p> | <p>0-3: Esta categoría está destinada para el empleado cuyo trabajo en términos de calidad y cantidad está obviamente por debajo de los requerimientos de su cargo, aun cuando se encuentra bajo supervisión cercana.</p> |

| FACTORES DE CALIFICACIÓN | CALIFICACIÓN | PONDERACION | PUNTAJE |
|---|---|-------------|---------|
| Calidad de Trabajo: Proporciona documentación adecuada cuando se necesita. Va mas allá de los requisitos exigidos para obtener un producto o resultado mejor evalúa la exactitud, seriedad, claridad y utilidad en las tareas encomendadas. Produce o realiza un trabajo de alta calidad | 0 | 0% | 0 |
| Cantidad de Trabajo. Cumple los objetivos de trabajo, ateniéndose a las ordenes recibidas y por propia iniciativa, hasta su terminación. Realiza un volumen aceptable de trabajo en comparación con lo que cabe esperar razonablemente en las circunstancias actuales del puesto. Cumple razonablemente el calendario de entregas. | 0 | 0% | 0 |
| Conocimiento del puesto: Mide el grado de conocimiento y entendimiento del trabajo. Comprende los principios conceptos, técnicas, requisitos etc, necesario para desempeñar las tareas del puesto. Va por delante de las tendencias, evolución, mercados innovaciones del producto y/o nuevas ideas en el campo que pueden mejorar la capacidad para desempeñar el puesto | 0 | 0% | 0 |
| Iniciativa. Actúa sin necesidad de indicársele. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes. Tiene nuevas ideas, inicia la acción y muestra originalidad a la hora de hacer frente y manejar situaciones de trabajo. Puede trabajar independientemente. | 0 | 0% | 0 |
| Planificación. Programa las ordenes de trabajo a fin de cumplir los plazos y utiliza a los subordinados y los recursos con eficiencia. Puede fijar objetivos y prioridades adecuadas a las órdenes de producción. Puede colaborar eficazmente con otros a la programación y asignación del trabajo .Se anticipa a las necesidades o problemas futuros | 0 | 0% | 0 |
| Puntualidad. Disponibilidad para presentarse en el tiempo indicado a su trabajo o citas de la organización. | 0 | 0% | 0 |
| Relaciones con los compañeros: Mantiene a sus compañeros informados de las pertinentes tareas, proyectos, resultados y problemas. Suministra información en el momento apropiado. Busca u ofrece asistencia y consejo a los compañeros o en proyectos de equipo. | 0 | 0% | 0 |
| Relaciones con el supervisor: Mantiene al supervisor informado del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse. Transmite esta información oportunamente. Cumple las instrucciones del supervisor y trabaja siguiendo fielmente sus órdenes | 0 | 0% | 0 |
| Cuidado de equipos y materiales. Uso adecuado de equipos de protección personal y materiales para realizar el trabajo programado. | 0 | 0% | 0 |
| Responsabilidades: en relación con la igualdad de oportunidades en el empleo y la acción Positiva. Colabora con otros armoniosamente sin consideración a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías. Trata de lograr los objetivos de igualdad de oportunidades en el empleo y del programa de acción positiva en la empresa y de cumplir con sus calendarios. | 0 | 0% | 0 |
| | Recuerde: Las ponderaciones deben sumar el 100% | 0% | 0 |

Ver Cuadro de resultados

| FACTORES DE CALIFICACIÓN | PUNTAJE |
|-------------------------------------|---------|
| 6 - Puntualidad | 0 |
| 7 - Relaciones con los compañeros | 0 |
| 8 - Relaciones con el supervisor | 0 |
| 1 - Calidad de Trabajo | 0 |
| 3 - Conocimiento del puesto | 0 |
| 2 - Cantidad de Trabajo | 0 |
| 4 - Iniciativa | 0 |
| 9 - Cuidado de equipos y materiales | 0 |
| 10 - Responsabilidades | 0 |
| 5 - Planificación | 0 |



| | |
|-----------------------|----------|
| Puntaje Total: | 0 |
|-----------------------|----------|

