



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de Investigación previo a la obtención del Título de In-
geniera de Empresas**

TEMA: “LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA DE LÁCTEOS “LEITO”, EN LA CIUDAD DE SALCEDO”.

Autora: Silvia Marlene Yáñez Mañay.

Tutor: Ing. Leonardo Ballesteros.

AMBATO – ECUADOR

Octubre 2013



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Leonardo Ballesteros

CERTIFICA:

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

Ambato, Octubre del 2013.

.....

Ing. Leonardo Ballesteros

TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Silvia Marlene Yáñez Mañay, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación, previo a la obtención del título de Ingeniera en Organización de Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas.

.....
Silvia Marlene Yáñez M.

C.I. 050358814-7

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos Profesores Calificadores, aprueban el presente Trabajo de Investigación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

f).....

Ing. Jorge Jordán V.

f).....

Lcdo. Jorge Cerón M.

Ambato, Octubre del 2013.

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta Tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de investigación, según las normas de la Institución.

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

Srta. Silvia Marlene Yáñez M.

C.I. 050358814-7

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada con cariño, amor y respecto a DIOS, por ser quien ha estado a mi lado en las situaciones más difíciles, guiándome el camino del bien y dándome fuerzas para cumplir metas y objetivos propuestos, es aquel quien me inspira a seguir adelante.

Con todo mi corazón a mis queridos padres Rosa y Luis quienes me dieron la vida, permanecen junto a mí en los momentos de alegrías y de tristezas, son los que han velado por mi salud, educación, alimentación, vestimenta y sobre todo por mi integridad. Todo lo que soy les debo a ellos, mil gracias mis queridos padres por apoyarme y comprenderme por mi carácter, por darme una carrera para mi futuro nunca les defraudaré y siempre estaré junto a ustedes.

A mis hermanos, por su comprensión, solidaridad y valentía, quienes se han preocupado en todo momento y con sus palabras de aliento para culminar mi carrera profesional, a ti querida hermana por saber escucharme y estar junto a mí en situaciones difíciles, gracias por todo Ángeles.

A aquella persona que estuvo conmigo en todo momento, compartiendo mis alegrías y tristezas, acompañándome en silencio y brindándome su apoyo, gracias por todo Anónimo.

A mis amigos que estuvieron siempre presentes en los momentos más difíciles de mi vida estudiantil y fueron parte de este logro personal y profesional especialmente Marco y Lineyis.

Silvia Marlene Yánez.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer especialmente a mis padres, quien con su experiencia, paciencia y confianza me ha enseñado a cumplir los objetivos planteados y a enfrentarme a los problemas que se atraviesan en la vida.

A mi querida Facultad Ciencias Administrativas por haber permitido ser parte de ella, y cada uno de los docentes quienes me formaron a ser un profesional de éxito y por compartir los conocimientos adquiridos.

Al Ing. Leonardo Ballesteros, docente de la Facultad por su ayuda incondicional en la tutoría de mi Trabajo de investigación.

Al Ing. Jorge Cerón por su apoyo y colaboración en gran parte de mi vida universitaria.

Y por último al Ing. Germán Pozo Representante Legal de la Empresa de Lácteos “LEITO”, por permitirme realizar la investigación.

Silvia Marlene Yáñez.

INDICE GENERAL

Portada.....	i
Aprobación de autor.....	ii
Declaración de Autenticidad.....	iii
Aprobación de los miembros de tribunal de Grado.....	iv
Derechos de autor.....	v
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice General.....	viii
Índice de Ilustraciones.....	xii
Índice de Tablas.....	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv
Introducción.....	1

CAPITULO I

EL PROBLEMA.....	2
1.1 Tema.....	2
1.2 Planteamiento del problema.....	2
1.2.1 Contextualización.....	2
1.2.2 Análisis crítico.....	4
1.2.3 Prognosis.....	4
1.2.4 Formulación del problema.....	5
1.2.5 Preguntas de Directrices.....	5
1.3 Justificación.....	6
1.4 Objetivos.....	7

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes investigativos	8
2.2 Fundamentación filosófica	10
2.3 Fundamentación legal	11
2.4 Categorías fundamentales	14
2.4.1 Variable Independiente	15
2.4.2 Variable Dependiente.....	16
2.4.3 Definición de Categorías.....	17
2.5 Hipótesis.....	50
2.6 Señalamiento de variables.....	50

CAPITULO III

METODOLOGIA	51
3.1 Enfoque de la investigación	51
3.2 Modalidad básica de la investigación.....	52
3.2.1 Investigación Bibliográfica o Documental.....	52
3.2.2 Investigación de Campo.....	52
3.3 Nivel o tipo de Investigación	53
3.3.1 Investigación Exploratoria	53
3.3.2 Investigación Descriptiva.....	53
3.3.3 Investigación Explicativa	53
3.4 Población y muestra	54
3.4.1 Recolección de la información.....	54
3.5 Operacionalización de las variables	55
3.6 Recolección de la información.....	61
3.6.1 Técnicas e instrumentos de investigación	62
3.7 Procesamiento y análisis de la investigación	63

3.7.1	Codificación de información.....	63
3.7.2	Tabulación de la información.....	63

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	64	
4.1	Análisis de los Resultados.....	64
4.2	Interpretación de Resultados.....	64
4.3	Verificación de hipótesis.....	87
4.3.1	Nivel de significancia.....	87
4.3.2	Prueba estadística.....	87
4.3.3	Frecuencias observadas.....	88
4.3.4	Frecuencias esperadas.....	89
4.3.5	Chi cuadrado.....	89
4.3.6	Cálculo de grados de libertad.....	90
4.3.7	Verificación de la hipótesis.....	91
4.3.8	Decisión final.....	91

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	92	
5.1	Conclusiones.....	92
5.2	Recomendaciones.....	93

CAPITULO VI

PROPUESTA.....	95	
6.1	Datos informativos.....	95
6.2	Antecedentesdelapropuesta.....	96
6.3	Justificación.....	97
6.4	Objetivos de la propuesta.....	98
6.4.1	Objetivo General.....	98
6.4.2	Objetivo Específicos.....	98

6.5	Análisis de factibilidad.....	99
6.5.1	Factibilidad política.....	99
6.5.2	Factibilidad Financiera.....	99
6.5.3	Factibilidad legal.....	99
6.5.4	Factibilidad ambiental.....	100
6.6	Fundamentación científica.....	100
6.7	Metodología - Modelo operativo.....	104
6.7.1	FASE I.....	104
6.7.2	FASE II.....	109
6.7.3	FASE III.....	122
6.7.4	FASE IV.....	142
6.8	Administración de propuesta.....	150
6.8.1	Plan de Acción.....	150
	Ilustración 38: Plan de Acción.....	151
6.8.2	Presupuesto.....	154
6.8.3	Cronograma.....	155
6.9	Previsión de la evaluación.....	156
	BIBLIOGRAFÍA.....	157
	ANEXOS.....	162
	Anexo 1: Árbol de Problema.....	162
	Anexo 2:La Encuesta.....	163
	Anexo 3: Entrevista.....	168
	Anexo 4: Presupuesto Detallado.....	169
	Anexo 5: Ubicación de la Empresa.....	170
	Anexo 6: Productos que Ofrecen.....	170
	Anexo 7: Área de Producción.....	171

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Superordinación - Subordinación	14
Ilustración 2: Seguridad e Higiene Ocupacional.....	15
Ilustración 3: Desempeño Laboral	16
Ilustración 4: Prevención Reactiva.....	25
Ilustración 5: Prevención Proactiva	26
Ilustración 6: Proceso de la comunicación.....	42
Ilustración 7: Objetivos de la evaluación del Desempeño	49
Ilustración 8: Seguridad e Higiene Ocupacional.....	65
Ilustración 9: Condiciones de Higiene de las Maquinarias.....	67
Ilustración 10: Condiciones de Higiene del proceso de producción.....	68
Ilustración 11: Problemas personales causados por el ruido.....	70
Ilustración 12: Accidentes laborales producidos por las radiaciones.....	71
Ilustración 13: Importancia de la Carga mental	73
Ilustración 14: Carga Física interviene en el desempeño laboral.....	74
Ilustración 15: Accidentes debidos agentes químicos.....	76
Ilustración 16: Utilización de protección personal.....	77
Ilustración 17: Desempeño laboral.....	79
Ilustración 18: Competencia de los empleados.....	80
Ilustración 19: La creatividad influye en el desempeño.....	82
Ilustración 20: Evaluación del desempeño.....	83
Ilustración 21: Comunicación efectiva.....	85
Ilustración 22: Ambiente de Trabajo.....	86
Ilustración 23: Representación gráfica del Chi- cuadrado	91
Ilustración 24: Modelo Operativo	103
Ilustración 25: Advertencia al no cumplir las normas y reglas	108
Ilustración 26: Organigrama de Comisión de Seguridad e Higiene.....	111
Ilustración 27: Organigrama Estructural de la Empresa	112

Ilustración 28: Manual de Funciones del comité de Seguridad e Higiene	113
Ilustración 29: Reuniones de trabajo en temas de seguridad e higiene.....	120
Ilustración 30: Clasificación de Señalización de Seguridad	123
Ilustración 31: Instructivo de señalización de seguridad	125
Ilustración 32: Instructivo de protección personal	130
Ilustración 33: Registro de protección personal.....	143
Ilustración 34: Ficha reporte de accidentes	144
Ilustración 35: Ficha de control de accidentes	145
Ilustración 36: Instalación de alarma	146
Ilustración 37: Implementación de cámaras de seguridad	147
Ilustración 38: Plan de Acción	145
Ilustración 39: Cronograma.....	147

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Causas de los golpes o cortes por herramientas.....	19
Tabla 2: Especificación de las dimensiones o enfoques.	32
Tabla 3: Población.....	54
Tabla 4: Variable independiente: Seguridad e Higiene Ocupacional	56
Tabla 5: Variable Dependiente: Desempeño Laboral	59
Tabla 6: Recolección de la información.....	61
Tabla 7: Fuentes de Información.....	62
Tabla 8: Seguridad e Higiene Ocupacional.....	65
Tabla 9: Condiciones de higiene de las maquinarias e instalaciones	66
Tabla 10: Condiciones de higiene del proceso de producción.....	68
Tabla 11: Problemas personales causados por el ruido.....	69
Tabla 12: Accidentes laborales producidos por las radiaciones.....	71
Tabla 13: Importancia de carga mental.....	72
Tabla 14: Carga física interviene en el desempeño laboral.....	74
Tabla 15: Accidentes laborales debidos agentes químicos	75
Tabla 16: Utilización de protección personal.....	77
Tabla 17: Desempeño laboral.....	78
Tabla 18: Competencia de los empleados.....	80
Tabla 19: La creatividad influye en el desempeño.....	81
Tabla 20: Evaluación del desempeño.....	83
Tabla 21: Comunicación efectiva.....	84
Tabla 22: Ambiente de Trabajo.....	86
Tabla 23: Frecuencias Observadas.....	88
Tabla 24: Frecuencias Esperadas	89
Tabla 25: Pruebas de Chi-cuadrado	89
Tabla 26: Costo de las actividades para implantar la propuesta	154
Tabla 27: Previsión de la evaluación	156

RESUMEN EJECUTIVO

La Empresa de Lácteos “LEITO” inicio sus actividades en el año 2004 en la Provincia de Cotopaxi, Cantón Salcedo, Barrió Rumipamba Central Km3 Panamericana Norte se encuentra controlada por el INEN; cuya actividad económica es la producción y la comercialización de productos lácteos especialmente; leche, queso, yogurt y refresco los mismos que son distribuidos en varios mercados.

Por esta razón el presente trabajo investigación inicia definiendo el problema que esta detallado conceptualmente en su situación actual de Ing. Germán Pozo Yépez y la Empresa de Lácteos “LEITO”.

Por su área de trabajo, en la elaboración de los productos está sometida a inadecuadas condiciones de seguridad e higiene , por lo que se requiere a la utilización de un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional que permita mejorar el Desempeño Laboral y sus principales beneficiarios serán el Gerente y los empleados.

Los datos obtenidos en la investigación de campo revelan que existen factores que pueden causar enfermedades a los empleados, tanto en el aspecto físico e intelectual por ende tiene la necesidad de la señalización de seguridad, implementación de protección personal, un representante de Seguridad e Higiene Ocupacional y control de sistema, esto permite el buen desenvolvimiento en el trabajo.

Debido a esto, la investigación se enfocó a la implementación de un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional que puede utilizar el representante legal y los coordinadores de cada brigada de seguridad en la Empresa de Lácteos “LEITO”, por medio de los instructivo de señalización de seguridad y protección personal podrán realizar a ejecución de estos equipos fundamentales para los empleados.

Palabras Claves: Seguridad e Higiene Ocupacional, Desempeño Laboral, Programa, Instructivo de protección personal y Control.

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Investigación se desarrolla con el principal objetivo indagar sistemáticamente la Seguridad e Higiene Ocupacional, y el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo, para así ayudar a implementar un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional para mejorar el Desempeño Laboral.

Para lograr lo anteriormente representado, se recolectó la información primaria en libros, revistas, catálogos e internet y secundaria se realizó encuestas a todo el personal de la empresa.

En el primer capítulo se detalló toda la problemática existente la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta en el Desempeño Laboral de la Empresa “LEITO” y su efecto que existe errores en el proceso productivo y ocasiona accidentes laborales, además que determinan las delimitantes de las variables y se plantean objetivos.

Para el segundo capítulo se fundamenta los antecedentes como aspectos legales, así dando una forma al marco teórico y conceptual que me permitió ampliar conocimientos sobre el problema objeto de estudio y la influencia de cada una de las variables. Por otra parte, en el tercer capítulo se establece el enfoque, la modalidad de investigación, igualmente se investiga la muestra, y finalmente se realiza la operacionalización de las variables donde se planteó las interrogantes para la encuesta.

Con el cuarto capítulo se realiza el análisis y la interpretación de la información obtenida con la aplicación de las encuestas. En el quinto capítulo se realizó las conclusiones en base a interpretación y los objetivos y las recomendaciones en base a las conclusiones.

En el último capítulo se expone el Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional a través de instructivo de Protección del Personal en la cual permite tener un enfoque estructurado hacia la identificación, evaluación y el control de riesgos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Tema

LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA DE LACTEOS “LEITO”, EN LA CIUDAD DE SALCEDO.

1.2 Planteamiento del problema

La Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

1.2.1 Contextualización

En América Latina se estiman que 23% de los trabajadores desempleados y en 103 millones los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en la economía informal, es decir sin protección social alguna, y donde se incrementan factores como la baja cualificación, las largas jornadas de trabajo, la incorporación prematura al mundo laboral y, en resumen, la labilidad de las condiciones de trabajo. Entre las causas que originan esta situación se encuentran la falta de regulación y aplicación de normas estatales, y las políticas económicas derivadas de la globali-

zación económica excluyente, que según la OIT, sólo el 12% de los trabajadores de la región tienen cobertura frente a los riesgos laborales. (Estoril, 2009, pág. 12)

Por su parte, los últimos datos de la OIT ponen de manifiesto que 17,5 millones de niños latinoamericanos, comprendidos entre 5 y 14 años, trabajan y, de ellos, 22.000 mueren cada año a consecuencia de accidentes y enfermedades profesionales sin contraprestación alguna, provocarán que en el año 2015 el déficit de trabajo formal sea de 158 millones de personas.

Se estima que más de la mitad de la población trabajadora está en el sector informal, y que sólo se declaran entre un 20 y un 25% de los accidentes de trabajo de la Región, descendiendo el porcentaje para las Enfermedades Profesionales al rango entre el 1 y el 5% (OMS). En total, América Latina registra 30 millones de accidentes de trabajo cada año y se estima que el número de muertes relacionadas con el trabajo ascienden a 240. En América Latina, la sensibilidad social sobre la siniestralidad laboral no se corresponde con la intensidad de los efectos que produce sobre las personas y la economía general.(Estoril, 2009, págs. 14-15)

En el Ecuador es apropiado la implantación de normas y reglamentos de Seguridad Ocupacional debido a la realidad que enfrentan los trabajadores ecuatorianos es realmente alarmante todas las empresas tienen la obligación de cumplir las leyes de seguridad y salud en el trabajo y aplicarlas en el medio laboral. Deben establecer un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional con disposiciones y directrices prácticas y de evaluación, conforme a lo establecido en la normativa de seguridad y salud en el trabajo; por ello es necesario conocer la legislación vigente.

Independientemente de su actividad económica, las empresas pueden aumentar su nivel de calidad en seguridad poniendo en práctica acciones preventivas que reduzcan notablemente el riesgo de accidentes laborales. (Cámara de Industrias y Producción, 2012, pág. 2)

En la provincia de Cotopaxi en la actualidad existe un segmento amplio de las industrias de lácteos causando accidentes de trabajo , por lo tanto en tiene un defi-

ciencia seguridad e higiene Ocupacional esto ocasiona la disminución de la productividad e insatisfacción del trabajador a momento de realizar sus actividades la empresa no tiene normas de calidad debido forman parte a la Asociación de Ganaderos de la Sierra y Oriente (AGSO), manifestó que uno de los principales objetivos del sector para este año es que el país sea un exportador de leche de alta calidad.

1.2.2 Análisis crítico

Al observar el problema desde una perspectiva general, este trabajo pretende la colaboración con un planteamiento de un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional que en el futuro puede resolver estas causas de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

Al tener un desconocimiento de implementos de seguridad necesarios debido que no están amparados a un reglamento de Seguridad e higiene por eso motivo tienen errores en el proceso de producción y por lo tanto disminuye el desempeño laboral.

Existen dentro de la empresa un desinterés por parte del gerente debido que piensa en sí mismo y en su empresa por tanto no toma conciencia a las condiciones de trabajo de sus empleados , debido a esa situación ocasiona accidentes graves en la área de trabajo.

Además dentro de la empresa existe insuficiente recurso financiero por lo cual no permite que tenga la facilidad de compra de implementos de seguridad debido que este factor puede ocasionar accidentes de trabajo al momento de la ejecución de las actividades.

1.2.3 Prognosis

Si el Representante Legal de la Empresa de Lácteos “LEITO”, no implementa un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional para mantener un mejoramiento del Desempeño Laboral, tomando en cuenta el recurso humano es factor primordial dentro de la empresa, como consecuencia aumenta errores en los procesos

productivos por lo tanto aumenta accidentes de trabajo en la institución y al no adquirir nuevos implementos de seguridad por lo que ocasiona en el futuro una progresiva disminución en la productividad.

1.2.4 Formulación del problema

¿De qué manera incide la escasa Seguridad e Higiene Ocupacional en el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo?

1.2.5 Preguntas de Directrices

- ❖ ¿Qué herramientas se utilizan en la Seguridad e Higiene Ocupacional en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo?
- ❖ ¿Cómo medir el Desempeño Laboral en la Empresa “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo?
- ❖ ¿Qué programas de Seguridad e Higiene Ocupacional mejorará el Desempeño Laboral en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo?

1.2.6 Delimitantes

Límites de contenido

Campo: Administrativo

Área: Industrial

Aspecto: Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral.

Limité especial

La investigación se ejecutó en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

Limité temporal

La presente investigación se realizó desde Noviembre 2012 hasta Mayo del 2013.

1.3 Justificación

La presente investigación se realizó en el Sector Lácteos en que embarca un gran desarrollo en la producción alrededor de 5,3 millones de litros diarios se consume unos 5 millones litros diarios a través de leche, yogurts y quesos. Dando realcen en la Provincia de Cotopaxi y el impacto que tiene la empresa con la calidad de productos de esa manera existe la preocupación de la alta dirección acerca de la Responsabilidad Ambiental con sus empleados ofreciendo mejores condiciones de trabajo, en donde abarca el aporte significativo tanto empleados y clientes de la distinguida institución.

Tratando de facilitar un mejor impacto con un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, siendo una aspiración de desarrollar la siguiente propuesta para el bienestar de los empleados y empleador y de esta manera obtener mejores niveles de rendimiento de producción sin poseer accidentes por parte de los empleados.

La investigación es primordial para los estudiantes y el representante de la institución siendo una fuente de recolección de información y desarrollar de una manera correcta en la vida profesional, demostrando que el programa de Seguridad e Higiene Ocupacional como una técnica valiosa dentro de la empresa de esta forma pretende tener un mejoramiento continuo en el Desempeño Laboral permitiendo solucionar los conflictos especialmente en la Área de producción debido que existe mayores peligros relacionados a la seguridad y salud en el trabajo y también los estudiantes tiene un buena comunicación con la empresa.

El desarrollo de la presente investigación permitió adquirir implementos necesarios de seguridad y sobre todo el desempeño laboral de los trabajadores es mantener un adecuado clima laboral mediante cada una de las normas establecidas según las leyes seguridad industrial dentro de la empresa, evitando así los accidentes y enfermedades laborales que se producen por ésta causa, y, al sentir un gran compromiso con la organización tratando de solucionar el problema en cuestión, el cual se verá reflejado con la mejora del desempeño laboral.

1.4 Objetivos

Objetivo general:

- ❖ Determinar de qué manera la Seguridad e Higiene Ocupacional, incide en el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

Objetivos específicos

- ❖ Analizar cómo es la Seguridad e Higiene Ocupacional en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.
- ❖ Diagnosticar el Desempeño Laboral en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.
- ❖ Plantear alternativas de solución para mejorar la Seguridad e Higiene Ocupacional en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Realizada la indagación acerca de los antecedentes investigativos relacionados con la Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo encontramos la siguiente información que interesa de sustento para la realización de la presente investigación.

(Cortez L. F., 2012) La Seguridad Ocupacional y su incidencia en los Accidentes Laborales de la industria Plásticos Brother. De la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos:

- Determinar de qué manera incide la inexistencia de Seguridad Ocupacional en los Accidentes Laborales en la industria Plásticos Brothers.
- Analizar de qué forma se puede reducir los niveles de Accidentes Laborales en la industria Plásticos Brothers.
- Proponer el modelo de Seguridad Ocupacional con normas y reglamento interno de la industria Plásticos Brothers.

Conclusiones

- Los trabajadores no se encuentran capacitados para el desempeño de sus tareas diarias, esto refleja que existen errores por el manejo inadecuado de la seguridad e higiene en el laboral.

- La protección del talento humano es catalogada como esencial ya que se desconoce cómo utilizar herramientas y utensilios de seguridad que las consecuencias de las mismas podría ser irreparable.
- El daño a la salud de los trabajadores de la industria, se debe a que están en contacto constante de químicos y temperaturas altas, lo que se verifica que los accidentes y enfermedades pueden ser con el transcurso del tiempo, esto puede ser perjudicial para la salud del trabajador.
- La seguridad e higiene ocupacional en la actualidad es un estudio amplio dentro de cualquier tipo de empresas que permite prevenir los accidentes, lesiones enfermedades de cada uno de los colaboradores, esta forma dando primordial a higiene del entorno e interno y externo de la institución de igual forma contribuyendo en la responsabilidad social de la empresa.

(Castro Guido , 2011) Elestudio sobre la Higiene y Seguridad Ocupacional para fortalecer el Desempeño Laboral de los empleados de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo, Departamento de San Salvador.

Objetivos:

- Buscar eliminar las causas de enfermedades derivadas del desempeño de las actividades productivas en los trabajadores.
- Reducir los efectos dañinos provocados por el trabajo en personas enfermas o con problemas físicos, mejorando así su calidad de vida.
- Disminuir el empeoramiento de enfermedades o lesiones ocasionadas en el trabajo, a través de la medicina ocupacional.

Conclusiones

- Se determinó la ausencia de un programa de Higiene y Seguridad Ocupacional en la Alcaldía de Cuscatancingo que oriente a los empleados en las medidas de seguridad e higiene que deben mantener en sus puestos de trabajo.
- Se determinó un alto riesgo de padecer diversas enfermedades en los empleados de la Institución en estudio, lo que es posible debido a la presencia de diversos agentes sobre los cuales es posible realizar acciones encaminadas a disminuir la exposición de los empleados a los mismos para disminuir dichas enfermedades.

- Es importante implantar un programa de seguridad e higiene ocupacional de esta manera se puede evitar los riesgos de enfermedades leves o crónicas en los empleados, inconformidad de infraestructura, rotación de empleados y conflictos entre el personal. Estos aspectos deben reducirse en las empresas.

(Guano, 2011) El Desempeño laboral y su Incidencia en la productividad de la Empresa Interamericana de Computación de la Ciudad de Ambato, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos

- Determinar la incidencia del desempeño laboral en la productividad de la empresa IDC Cía. Ltda.
- Evaluar el desempeño laboral, de la Empresa IDC, para medir el rendimiento corporativo.

Conclusiones

- El desempeño Laboral mayormente se centra en el desenvolvimiento de los recursos humanos dentro de la organización, el cual influye para poder lograr nuestros objetivos planeados, tanto personal como empresarial.
- Para asegurar el éxito de la organización es necesario que el capital humano aporte con conocimientos que fortalezcan y aseguren un cambio, para el desarrollo y progreso de la empresa.
- El factor esencial de una organización en mundo actual es el talento humano y el conocimiento de la tecnología dando prioridad a estos factores debido que el crecimiento actual de las entidades se debe a la capacidad.

2.2 Fundamentación filosófica

El desarrollo de la investigación se fundamenta en el paradigma Crítico Propositivo por que permitió criticar la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral presentada en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo. Para establecer una propuesta como alternativa de solución, mejorar su productividad en el trabajo, contribuyendo así al cambio y al rendimiento de la institución.

Fundamentación ontológica

El Ambiente Industrial atraviesa constantes cambios en la actualidad, por lo cual los programas que se diseñen para determinar y aprovechar La Seguridad e Higiene Ocupacional en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo. Permanece vinculada directamente a las necesidades y requerimientos de los empleados y de la misma empresa, procurando que estas satisfagan metas y objetivos tanto competitivos como personales en el desenvolvimiento de sus actividades.

Fundamentación epistemológica

Para el diseño de un programa debemos saber análisis e interpretar cada uno de los datos que determinen y beneficien la Seguridad e Higiene Ocupacional, el investigador debe relacionarse en forma directa con los conocimientos del tema al que va a tratar, para así poder seleccionar el programa más adecuado y acorde a las obligaciones de la empresa y Área de Producción donde se va implantar dicho programa siendo éste que facilita el desarrollo de las aspiraciones y anhelos de cada uno de sus colaboradores.

Fundamentación axiológica

Debido a que el investigador debe tener presente en respecto, la responsabilidad, honestidad, solidaridad y rapidez siendo unos de los valores primordiales del investigador para que de esta manera cumpla sus actividades necesarias acorde a la problemática que le presenta. Una manera correcta es la implantación de nuevas técnicas que determine y aproveche una adecuada Seguridad e Higiene Ocupacional, ya que este se relaciona de forma directa con el Desempeño Laboral y son estos los encargados de transmitir dichos valores en el medio que se desenvuelve la actividad empresarial, teniendo en cuenta que una Seguridad e Higiene Ocupacional está relacionada íntimamente con la Empresa de Lácteos “LEITO”.

2.3 Fundamentación legal

El trabajo de investigación está respaldada en el (Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores mejoramiento en el medio ambiente en el trabajo, 2006,

pág. 11) haciendo énfasis en: las obligaciones del empleador y del trabajador, por lo que mencionan en los siguientes artículos:

Artículo 57 .- Relima de acuerdo a su política de seguridad y en cumplimiento de la legislación laboral vigente , adopta medidas de seguridad ocupacional ,a fin de preservar la vida , salud e integridad de sus trabajadores ; así como del medio ambiente y de terceras personas.

Artículo 58.- Todo trabajador debe cumplir con las normas y medidas de seguridad e higiene ocupacional establecidas por la Empresa, mereciendo sanción quienes la infrinjan o pongan en peligro su vida o de los otros trabajadores, así como la seguridad de las instalaciones.

Artículo 59.- Durante el desempeño de su labor, todo trabajador está obligado a:

- ❖ Protegerse asimismo y a sus compañeros de trabajo, contra toda clase de accidentes, usando correctamente los equipos de protección.
- ❖ Contribuir siempre libres las vías de acceso o salidas de las instalaciones.
- ❖ Comunicar sin demora al superior inmediato todo accidente de trabajo, por leve que sea, ya sea por la persona que lo sufra o en su defecto por la primera persona que tome conocimiento del hecho, a fin de facilitar la atención de primeros auxilios y tomar las medidas preventivas necesarias.
- ❖ Usar y cuidar obligatoriamente los equipos de seguridad e implementos de protección que se les asigne así como el vestuario y equipos que se les proporcione, estando prohibidos de utilizar otros, cuyo uso y funcionamiento desconozcan y no hayan sido autorizados.
- ❖ Asistir a las charlas y prácticas que la Empresa organice con la finalidad de preparar al personal para cada caso de emergencia.

Dentro de las leyes y normativas del país les ampara a todos trabajadores, por ende los propietarios de las empresas deben entregar todo los implementos necesarios sobre la seguridad industrial para protegerse su salud y no tener complicaciones.

La presente investigación está relacionada en la Seguridad Industrial en las empresas (Camara de Industrias y Producción, 2012, pág. 5) menciona:

Todas las empresas tienen la obligación de cumplir las leyes de seguridad y salud en el trabajo y aplicarlas en el medio laboral. Deben establecer un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional con disposiciones y directrices prácticas y de evaluación, conforme a lo establecido en la normativa de seguridad y salud en el trabajo; por ello es necesario conocer la legislación vigente.

Independientemente de su actividad económica, las empresas pueden aumentar su nivel de calidad en seguridad poniendo en práctica acciones preventivas que reduzcan notablemente el riesgo de accidentes laborales.

Nuestro país se compromete al cumplimiento de las leyes propias aquellas que se encuentran tipificadas (Salud y Seguridad en las empresas, 2011, pág. 2) en la Constitución Política del Ecuador (2008), afirma:

En su Capítulo Sexto: Trabajo y Producción, Sección Tercera: Formas de Trabajo y su Retribución:

ART. 326, donde el derecho al trabajo se sustenta en los principios mencionados en el numeral 5 y 6; y a toda ley internacional vigente en Seguridad y Salud, por ser miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), tiene la obligatoriedad de cumplir con lo establecido en el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su Reglamento de Aplicación.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece la obligatoriedad de contar con una Política de Prevención así como la gestión de Riesgos Laborales, además de las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y personal vulnerable.

Las instituciones públicas y privadas tienen la obligación de implementar un sistema industrial y deben cumplir los reglamentos establecidos por ministerios y entidades regulatorias dentro del país previniendo accidentes laborales y evitando los gastos administrativos.

2.4 Categorías fundamentales

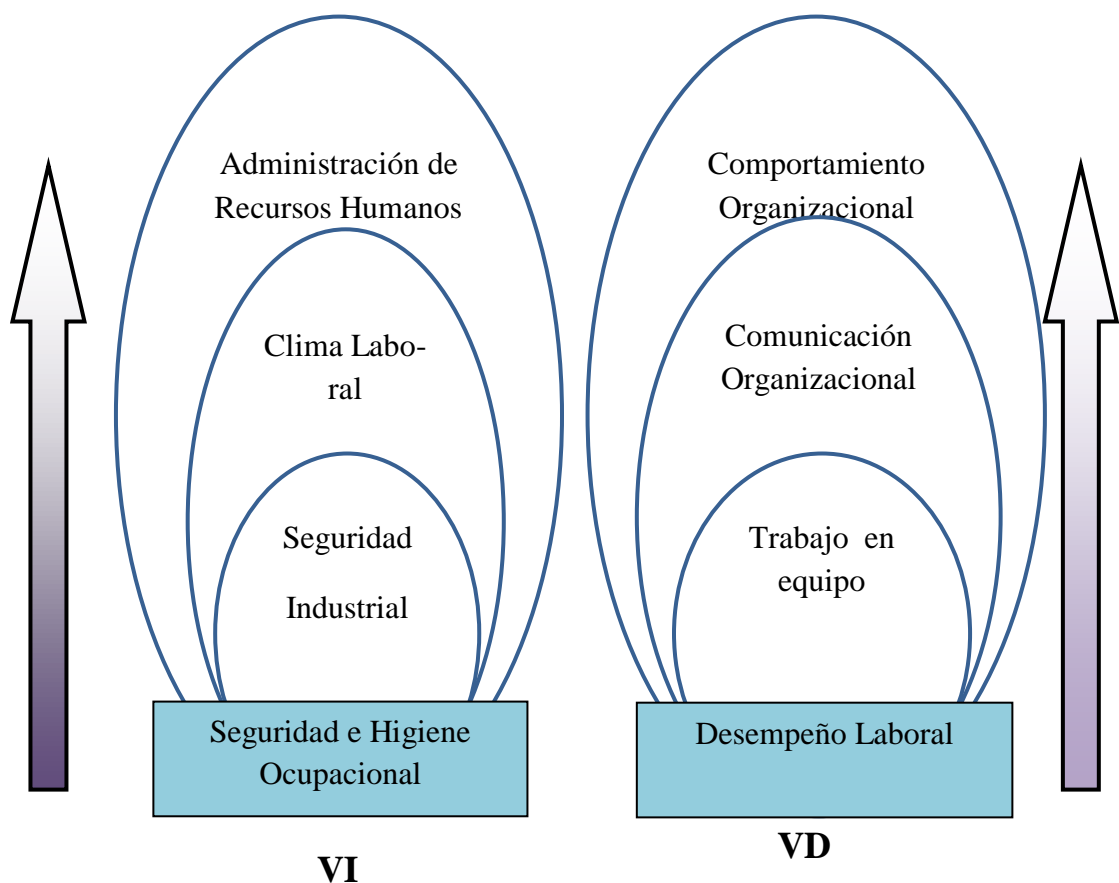
Formulación del problema

¿De qué manera influye la aplicación de la Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral de la Empresa de “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo?

Variable Independiente: Seguridad e Higiene Ocupacional.

Variable Dependiente: Desempeño Laboral.

Ilustración 1: Superordinación – Subordinación

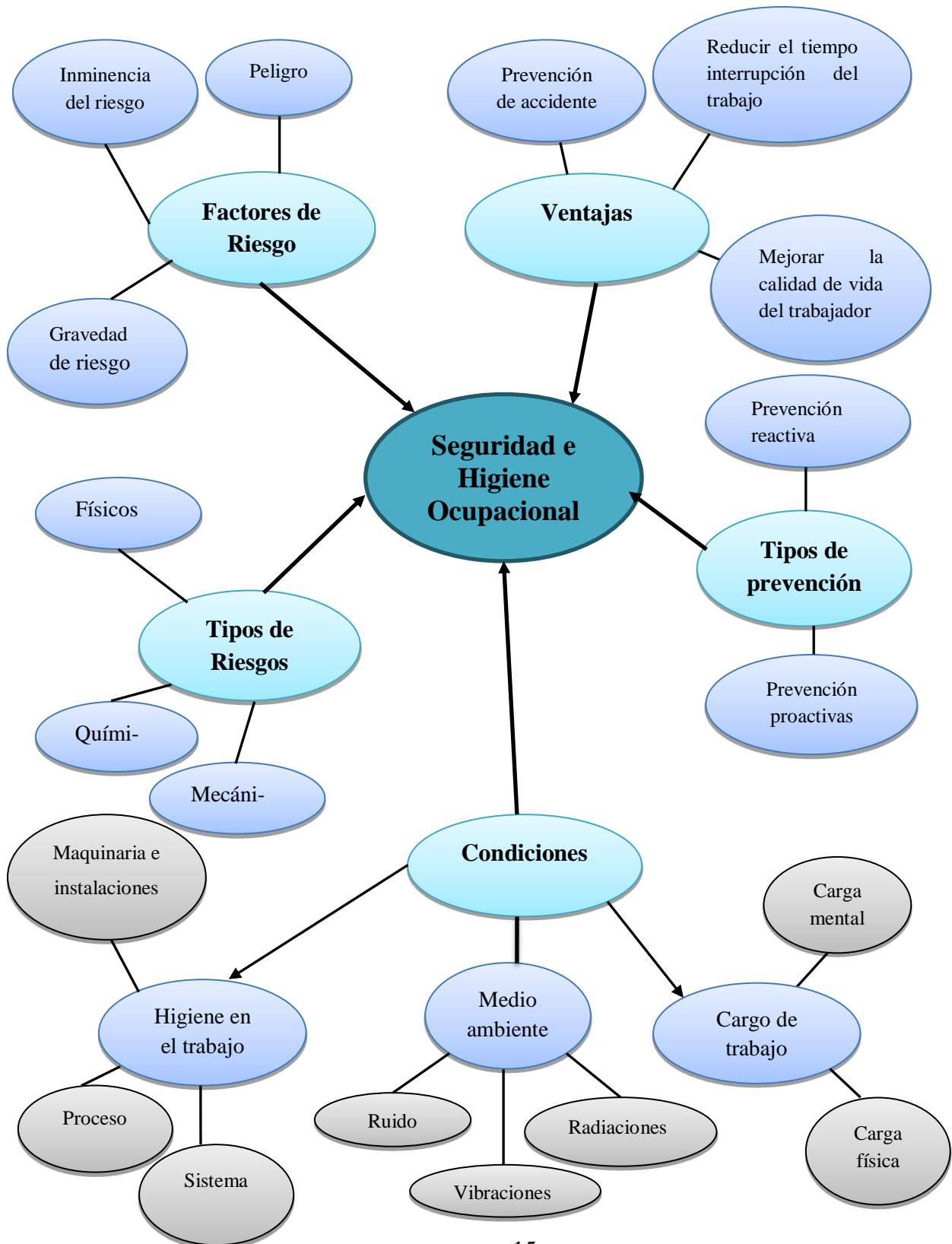


Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 10/12/2012.

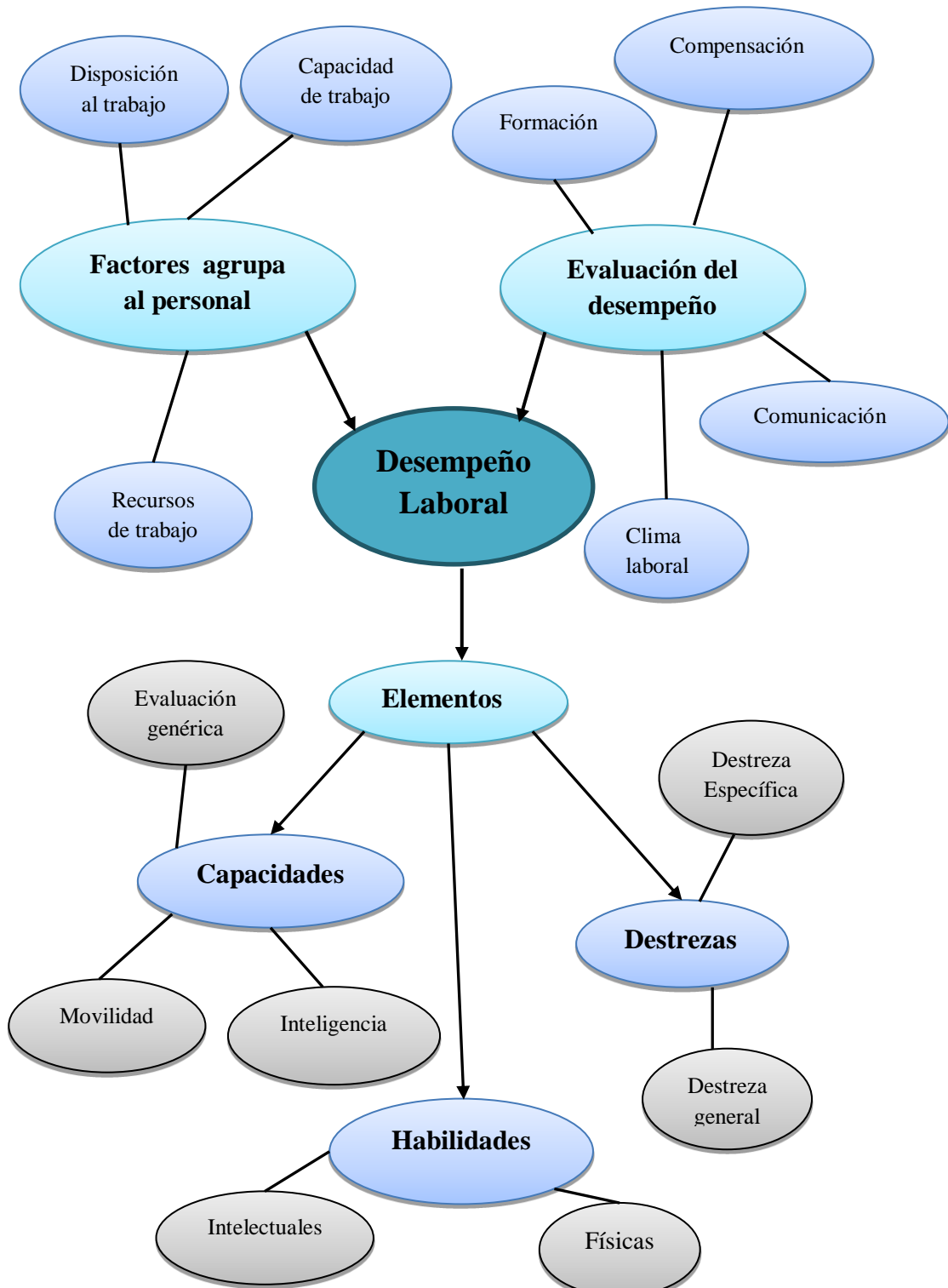
2.4.1 Variable Independiente

Ilustración 2: Seguridad e Higiene Ocupacional



2.4.2 Variable Dependiente

Ilustración 3: Desempeño Laboral



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 10/12/2012.

2.4.3 Definición de Categorías

2.4.3.1 Definición de la Variable Independiente (Seguridad e Higiene Ocupacional)

2.4.3.1.1 Seguridad e higiene ocupacional

La seguridad e higiene Ocupacional(Siegel, 2006) define: *“un conjunto de actividades orientadas a crear condiciones, capacidades y cultura para que los trabajadores y su organización puedan desarrollar la actividad laboral eficientemente”*.

La seguridad e higiene del trabajo en su contenido incluye:

- ❖ La prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.
- ❖ La atención preferente a la mujer, a los menores y a las personas con capacidad disminuida.

En las empresas tiene medidas preventivas para los empleados acerca la Seguridad e Higiene Ocupacional (Administracion de Empresas, 2008) considera:

Son actividades relacionadas con la consecuencia de la producción y moral de los trabajadores mediante de medidas técnicas educacionales médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones inseguras de ambiente, implantar medidas preventivas.

La seguridad e Higiene Ocupacional y la Ergonomía son por si mismas ciencias multidisciplinarias, con identidad o personalidad científica propias, hoy comprendidas con fuerza por la ingeniería industrial.

Estos indica que pertenece a la Gestión de Recursos Humanos para cuyo tratamiento un marcado de carácter práctico y metodológico en otras palabras se refiere que nos permite mejorar la disposición de un taller o los métodos del obrero utilizando procedimientos altamente técnicos y ahorrando unos segundos en cierta operación si se pierden horas enteras a causas de las malas condiciones de trabajo

La seguridad en el trabajo se ocupa de atender una serie de peligros que inciden en los accidentes laborales, tales como riesgos eléctricos, falta de mecanismos de protección contra partes móviles de las maquinarias, equipos y herramientas, caída de objetos pesados, deficientes condiciones de orden y limpieza en los puestos de trabajo y riesgos de incendios, entre otros.

Para lograr la seguridad en el trabajo debemos desarrollar acciones preventivas tales como reglas generales y específicas, la misión, visión y políticas de seguridad, procedimientos seguros en el trabajo, capacitación al personal, incorporación de dispositivos de seguridad en maquinarias, equipos e instalaciones; todo ello para prevenir los accidentes laborales (Cuesta A., 2010, págs. 190-193).

Considerándose que es un conjunto de actividades orientadas a crear condiciones de higiene, medio ambiente y carga de trabajo, que se ocupa de atender una serie de peligros que inciden en los accidentes laborales, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo.

Por lo tanto los conceptos de Seguridad e Higiene Ocupacional citados anteriormente se relacionan en partes debido que es un conjunto de actividades relacionadas en el ambiente de trabajo tratando de prevenir el malestar y enfermedades de los empleados.

El trabajo y la salud: los riesgos profesionales

Factores de riesgo

Prevención de Riesgos Laborales define riesgo laboral como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Para ampliar y precisar lo que es un riesgo laboral es muy útil tener en cuenta los siguientes términos:

- ❖ Gravedad del riesgo
- ❖ Inminencia del riesgo
- ❖ Peligro

La gravedad del riesgo: Es como la probabilidad de que se produzca el daño por la severidad del mismo. Es decir, para poder calificar un riesgo desde el punto de vista

de su gravedad, se habrá de valorar conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y su severidad. En función de las posibilidades de que un accidente se produzca, la ley establece diversos niveles de gravedad. Según este concepto básico, el delegado de prevención debe priorizar el empleo de los recursos y las medidas preventivas.

La inminencia del riesgo: Es un riesgo laboral grave e inminente, aquel que resulte probable de materializarse en un futuro próximo y que suponga un daño grave para la salud de los trabajadores.

El peligro: Se define peligro como un riesgo con una probabilidad muy elevada de producir un daño grave o no en un periodo de tiempo muy corto o inmediato.

En la siguiente figura se muestran algunas situaciones en las que se pueden generar riesgos en los empleados:

Los riesgos comunes

Encontramos riesgos comunes en diferentes empresas y sectores, aunque existen riesgos propios de cada tipo de actividad. Podemos señalar que los riesgos más comunes, denominados así porque es posible encontrarlos en multitud de actividades laborales, son:

Tabla 1: Causas de los golpes o cortes por herramientas

Causas	Medidas que hay que adoptar
Caídas de objetos en manipulación.	Manipular los objetos correctamente.
Manipulación incorrecta de cuchillas, herramientas o máquinas.	Formar al trabajador en el manejo de los materiales, herramientas y máquinas utilizadas.
Realización de operaciones que requieren el uso de protecciones individuales, prescindiendo de las mismas.	Realizar operaciones de mantenimiento con las prendas de protección individual necesarias (guantes, mascarillas, calzado de seguridad, etc.).

Falta de orden y limpieza.	Mantener el orden y la limpieza, colocando los materiales de forma que no se creen espacios muy estrechos en los pasillos y zonas de tránsito que propicien golpes.
----------------------------	---

Fuente: “Seguridad Industrial”,2005, pág. 85.

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Normas de orden y limpieza: Un puesto de trabajo ordenado y limpio es un lugar seguro. Mantenerlo en buen estado también es responsabilidad de cada trabajador.

La falta de orden y limpieza en los centros de trabajo puede provocar caídas al mismo nivel, golpes contra objetos, caídas de objetos en manipulación, incendios, contaminación por sustancias nocivas o peligrosas y atropellos por máquinas o vehículos.

Tipos de riesgos

Físicos: Generados por los elementos del entorno como la humedad, el frío o el calor. Este grupo incluye riesgos que, por si mismos no son un peligro para la salud, siempre que se encuentren dentro de ciertos valores óptimos y que produzcan una condición de bienestar en el ser humano en el trabajo, se incluyen el ruido, la iluminación, ventilación, temperatura, radiaciones.

Químicos: Provocados por la presencia y manipulación de agentes químicos (alergias, asfixias, etcétera). Abarcan un conjunto muy amplio y diverso de sustancias y productos que, en el momento de manipulación, se presentan en forma de polvos, humos, gases o vapores. La cantidad de sustancia química presente en el ambiente por la unidad de volumen, conocida como concentración, durante la jornada de trabajo determinará el grado de exposición del trabajador.

Mecánicos: Producidos por utilizar máquinas, útiles o herramientas (cortes, quemaduras o golpes). En este grupo se ubican aquellos riesgos relacionados con las condiciones operativas en cuanto a las instalaciones físicas, herramientas y equipos y sus condiciones de seguridad. Dentro de este grupo se incluyen aspectos tales como orden

y limpieza, riesgos electrónicos, almacenamientos seguros de materiales y riesgos de limpieza

- ❖ De las alturas: Originados por trabajar en zonas altas, galerías o pozos profundos.
- ❖ De origen eléctrico: Derivados de trabajar con máquinas o aparatos eléctricos.
- ❖ Por gas: Ocasionados por manipular gases o se trabaja cerca de una fuente de gas.
- ❖ De incendios: Causados por operar con materiales y elementos inflamables.
- ❖ De elevación: Provocados por trabajar con equipos de elevación, transporte, etcétera.
- ❖ De carácter psicológico. Creados por exceso de trabajo, clima social desfavorable, etc. (pueden producir depresión o fatiga laboral, entre otros).
- ❖ Biológicos: Resultados de trabajar con agentes infecciosos. Son aquellos riesgos productos del contacto de la persona con agentes infecciosos como virus, bacterias, hongos picaduras de insectos o mordeduras de animales. (Ramirez, 2005, pág. 85).

De acuerdo con la legislación vigente, podemos definir factor de riesgo de la siguiente manera: Un factor de riesgo es toda condición potencialmente productora de un daño para la salud. Así, las máquinas y equipos, las condiciones del entorno y las propias operaciones pueden constituir factores de riesgo.

Condiciones de seguridad de higiene ocupacional

Higiene en el Trabajo

De seguridad: Los factores directamente relacionados con los equipos, objetos, aparatos, máquinas, sustancias e instalaciones de trabajo.

Higiénicos: Los elementos presentes en el ambiente del trabajador tales como las radiaciones, el calor, la humedad, etcétera.

De proceso: Los relativos a las operaciones, tiempos y métodos de trabajo.

Sociales: Los factores donde la acción humana puede originar claramente un riesgo.

Del sistema: Los aspectos del procedimiento preventivo, como las guías de procedimiento en la evaluación, medidas, etcétera, que por su incorrecta realización

Prevención: Los aspectos del procedimiento preventivo, como las guías de procedimiento en la evaluación, medidas, etcétera, que por su incorrecta realización prevención pueden causar daños.

Según su actividad de las empresas, poseen riesgos propios de cada actividad designada. Por tanto, se deben detectar los factores de riesgo para utilizar las medidas preventivas y proactivas con su previa colaboración de representante legal y sus colaboradores.

Medio ambiente físico del trabajo

Los factores de riesgo derivados del ambiente físico del trabajo son aquellas que están relacionados con el entorno en el que se desarrolla la actividad laboral que pueden ser modificados dependiendo del proceso de producción o desarrollo, en el trabajo posea la empresa.

Entre los factores relevantes de riesgo físico dentro de una organización que se presentan a momento de desenvolvimiento de una actividad daremos a conocer los siguientes:

El ruido

Podemos definir el ruido como el conjunto de ondas que se propagan por el aire hasta llegar al oído. Debemos tener en cuenta que los tres (actores que hacen que el ruido se pueda convertir en peligroso son: el nivel y la frecuencia que presente, así como el tiempo de exposición a éste, el principal efecto del ruido es la pérdida de capacidad auditiva.

Las radiaciones

La radiación es una de las formas que tiene la energía de manifestarse. Podemos destacar dos tipos de radiaciones las radiaciones no ionizantes y las radiaciones ionizantes.

Los sistemas de telecomunicaciones son las aplicaciones más comunes de las radiaciones no ionizantes; podemos destacar entre las más comunes las microondas y las ultravioletas. En cuanto a las radiaciones ionizantes, su principal característica es que inciden sobre la materia provocando desequilibrios en ésta.

Las vibraciones

La vibración es una oscilación continua que es percibida por la persona como una sensación de movimiento.

Condiciones termohigrométricas

En este tipo de factores se agrupan la temperatura, la humedad y la ventilación. Estas condiciones deben ser óptimas para el desarrollo del trabajo, ya que, de no ser así, el trabajador no se sentirá cómodo al desempeñar su tarea habitual.

Condiciones Maquinaria e Instalaciones

Referidas a los medios técnicos de protección de maquinaria y procesos industriales, sistemas de elevación, transporte, instalaciones de energía, cocinas, etc. (Asfahl, 2002, pág. 398)

Al momento de evaluar las condiciones del medio ambiente laboral y los factores de riesgos de cada actividad laboral permitirá prevenir la salud de los colaboradores, que pueda ser causado por las condiciones del ambiente laboral y el buen estado de las maquinarias que tenga la empresas, establecer y tratar tempranamente el daño a la salud que hayan resignado los personales de la institución por las situaciones de su ambiente profesional.

Componentes relacionados con la carga de trabajo

Estos factores se refieren a los esfuerzos físicos relacionados con el desarrollo del trabajo. Por tanto, es posible distinguir entre:

Carga mental

Está relacionada con el esfuerzo mental que requiere la tarea que va a desempeñar el trabajador. Este tipo de carga está determinada por: la responsabilidad, la monotonía, las tareas repetitivas, la aptitud, el ritmo de trabajo, etc.

Carga física

Está relacionada con los esfuerzos de carácter física que tiene que realizar el trabajador, ya sean estáticos (sin moverse del sitio) o dinámicos (desplazamiento de posición), (Miguel Monica & Bastos Ana, 2006, págs. 12-13).

Existen diferentes tipos de factores que se integran a la seguridad e higiene Ocupacional en resultado tenemos a los factores de riesgo que nos muestra acerca de la seguridad , higiene , procesos basandose a las instalaciones de la empresa, incluyendo los factores de medio ambiente en el trabajo que es el ruido de las maquinarias puede ocasionar irritaciones al sentido auditivo de los empleados, radiaciones es un fenomeno del entorno que afecta la visión y piel al individuo al instante de exhibir al sol, las condiciones del ambiente de trabajo viene a provocar molestia al personal.

Tipos de prevención y sistemas y técnicas preventivas

La actividad de prevención, como ya se ha expuesto anteriormente, consiste en poner la medida que elimine o disminuya el riesgo antes de que se produzca el daño laboral. Por ello, a la hora de prevenir tenemos que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- ❖ El sistema preventivo.
- ❖ Los tipos de prevención.
- ❖ Las técnicas preventivas.

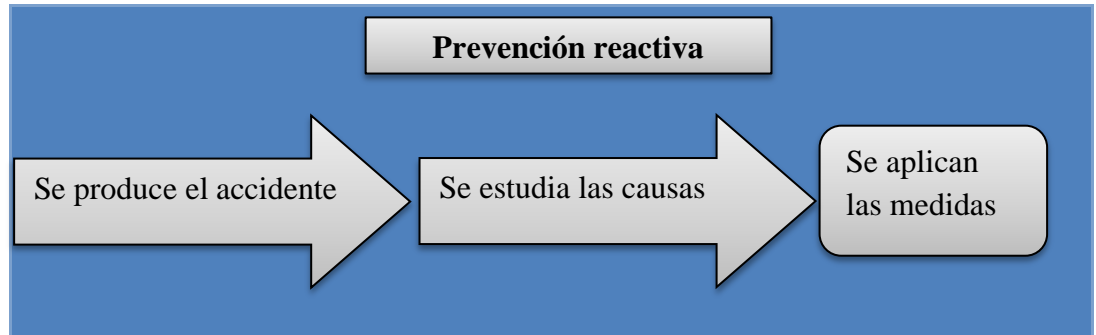
El sistema preventivo: para prevenir hay que disponer de un procedimiento o sistema preventivo determinado. Este sistema es un conjunto de disposiciones técnicas diseñadas para actuar sobre los factores de riesgo con el fin de mejorar la seguridad de los trabajadores en todas las fases de su actividad.

Los tipos de prevención: se pueden distinguir dos formas de prevención:

Prevención reactiva: Es aquella acción que se limita a estudiar los accidentes y daños en general que ocurren en la empresa, averiguar las causas que los provocan y tomar medidas de seguridad que los eliminen. Es decir, la prevención se hace después de que el daño ha sucedido.

Este tipo de prevención sólo es eficaz durante un tiempo y sobre las áreas y factores de riesgo conocidos a través de los estudios sobre accidentes y daños. No aporta nada acerca de otros factores potenciales de riesgo que se puedan producir en un futuro próximo.

Ilustración 4: Prevención Reactiva



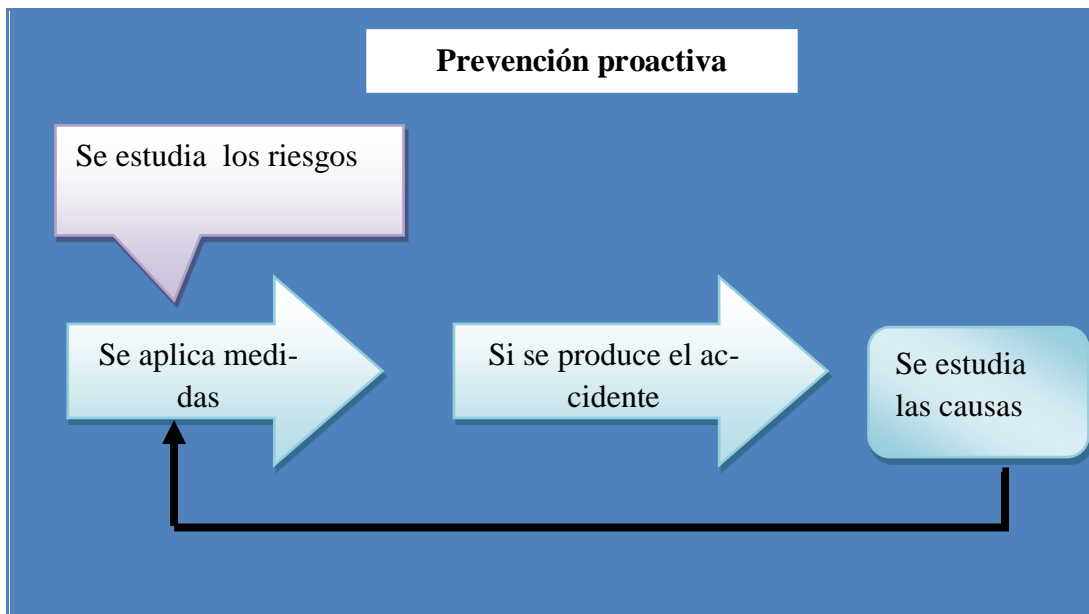
Fuente: "Prevención Proactiva" Vigo L. , 2004, pág. 15

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Prevención proactiva: Cuando se han tomado las medidas antes de que se haya producido algún daño para la salud se dice que se está haciendo una prevención proactiva. Lo que se hace es estudiar las áreas, los métodos y los equipos de la empresa para detectar los riesgos potenciales y se desarrollan medidas con el fin de que no se llegue a producir ningún tipo de accidente.

Naturalmente, es preferible realizar una acción de prevención proactiva, si bien no hay que ignorar el análisis de los accidentes y enfermedades profesionales ya producidos. La aparición de un accidente o una enfermedad profesional demuestra que el sistema de prevención que se ha establecido en la empresa no es adecuado ,es habitual que las empresas acostumbren sólo a pensar en la prevención cuando ocurre un accidente, cuando son sancionadas o cuando se les presenta una inspección, por el contrario, se deberían evaluar los riesgos que soportan cada uno de los puestos y lugares de trabajo y planificar e implantar las medidas correctoras para mejorar antes de que los riesgos se realicen.

Ilustración 5: Prevención Proactiva



Fuente: "Prevención Proactiva" Vigo L. , 2004, pág. 15

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Técnicas preventivas

Para prevenir hay que disponer de procedimientos y técnicas preventivas, dirigidos a la detección y corrección de los distintos factores que intervienen en la aparición de los riesgos.

Las ciencias de la salud en el trabajo cuentan con potentes técnicas preventivas que actúan desde perspectivas diferentes y se complementan. Las más importantes son:

- ❖ La seguridad
- ❖ La higiene
- ❖ La ergonomía
- ❖ La psicología
- ❖ La medicina

La seguridad: es una técnica que se encarga, sobre todo, de la prevención de los accidentes de trabajo. Actúa sobre los equipos de trabajo y sobre ciertas condiciones del entorno (seguridad de los edificios y lugares de trabajo, superficies de los locales de trabajo, suelos, techos y paredes, pasillos, escaleras, puertas, barandillas, ventanas, limpieza, etc.). Esta técnica localiza y analiza los riesgos y plantea acciones de prevención, protección y corrección.

La higiene: es una técnica que se aplica contra los posibles agentes productores de enfermedades profesionales. Detecta agentes biológicos (virus, bacterias...), físicos (ruido, temperatura, humedad, luz...), químicos (gases, sustancias...), además de tensiones psicológicas y sociales que pueden estar presentes en el medio ambiente del trabajador.

Esta técnica analiza y evalúa dichos agentes contaminantes presentes a través de la comparación con los estándares máximos permisibles e implanta medidas que reduzcan los riesgos y protejan al trabajador.

La psicología: estudia los daños de carácter psicológico que puede sufrir una persona en el entorno de trabajo, así como los factores que producen insatisfacción.(Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el trabajo, pág. 3)

La ergonomía: estudia la adaptación del trabajo a las condiciones fisiológicas y psicológicas de las personas. En conjunto, estudia y diseña los puestos de trabajo, sus procesos y los equipos de trabajo de acuerdo con las características del trabajador.

Es necesario organizar las instalaciones, objetos y puestos de trabajos adaptados a las características fisiológicas y psicológicas de los trabajadores con el fin de realizar sus tareas de manera cómoda, segura y productiva(Vigo, 2004, pág. 15).

Debemos aplicar diferentes técnicas preventivas en las organizaciones mientras realicen sus actividades, por ejemplo tener en cuenta a la capacitación continua, la institución debe tener instrumentos de trabajo, poseer los extinguidores al momento que exista un desastre dentro de la entidad.

2.4.3.1.2 Seguridad industrial

En la actualidad existen una cantidad reducida de las empresas optan por mencionar la acerca de la seguridad industrial (Denton K. , La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones, 2002)demuestra:

“La seguridad e higiene industrial es el conjunto de normas que desarrollan una serie de prescripciones técnicas, que tienen como objetivo prevenir y controlar riesgos”

Dentro de las empresas debemos tomar en cuenta la seguridad de cada uno de los empleados (Herrick, 2008) define:

La protección personal no es un método de primera elección. De hecho, debe utilizarse sólo cuando los posibles controles técnicos o de ingeniería que reducen el peligro (mediante métodos como el aislamiento, el cierre, la ventilación, la sustitución u otros cambios de proceso) y los controles administrativos (como reducir el tiempo de trabajo con peligro de exposición) ya se han aplicado en la máxima extensión viable.

En entorno empresarial constan ciertos factores fundamentales como la responsabilidad ambiental tanto en el ambiente interno y externo de las instituciones, (Administración de Empresas, 2008, págs. 2-3) señala:

La seguridad e higiene industrial, es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud.

La seguridad industrial se enfoca a la situación actual de cada uno de los empleados permitiendo tener un ambiente adecuado de trabajo, por ende los empresarios deben tomar una decisión en el bienestar de sus colaboradores

El Estado Físico y mental de un individuo se obtiene en un ambiente relajado sin ruidos por que (Chaveniato, 2006, pág. 225) define:

Higiene y seguridad Ocupacional como, el conjunto de normas y procedimientos que protegen la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y ambiente físico donde son ejecutados.

Constituye una actividad para asegurar la disponibilidad de las habilidades y actitudes de la fuerza de trabajo, los programas de seguridad e higiene constituyen una de esas actividades importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. La salud constituye un derecho de toda persona. En las organizaciones es importante la salud integral de sus miembros, protección de su estado físico, mental para lograr una mayor productividad y rendimiento en el desarrollo integral tanto del individuo como de la organización.

Ventajas de la Seguridad industrial

La implementación de programas de Seguridad en los centros de trabajo es importante para prevenir los riesgos laborales que puedan causar daños al trabajador, ya que de ninguna manera debe considerarse humano el querer obtener altos índices de producción a costa de lesiones o muertes, mientras más peligrosa sea una actividad laboral, mayor debe ser el cuidado y las precauciones al efectuarla; prevención de accidentes y producción eficiente van de la mano.

Beneficios para el empleador:

- ❖ Disminución de costos por accidentes laborales.
- ❖ Altos niveles de producción al dar incentivos al empleado a través de los sistemas de seguridad
- ❖ Mejor ambiente laboral.

Beneficios para el empleado:

- ❖ Reducción de riesgos de accidentes dentro del área laboral.
- ❖ Mejor calidad de vida para el empleado y su familia. Mayor expectativa de vida al reducir riesgos para la salud del empleado.

En conclusión se puede señalar que es una valiosa importancia tomar medidas de seguridad e higiene en la empresa, ya que el recurso humano es el más importante y costoso dentro la empresa, y diversas de estas han ido a la quiebra por no implementar programas de seguridad e higiene ocupacional, igualmente se puede expresar que son muchas las normas o reglamentos que rigen a una empresa en este aspecto y que se deben tomar en cuenta para lograr los objetivos organizacionales sin complicaciones y esta posesiona ante su competencia

2.4.3.1.3 Clima laboral

Dentro de una organización el factor esencial en relación de trabajo es el ambiente en donde se encuentra, por la razón Según (Francisco, 2009, pág. 478)considera:

El clima laboral es la valoración de los elementos de la cultura de una empresa en un momento dado por parte de los trabajadores. Por ello su percepción negativa en sus diversas variables puede desencadenar procesos de estrés. La especial importancia de

este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de las condiciones de trabajo existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores, relacionado por lo tanto con la interacción entre características personales y organizacionales.

Clima laboral es como un proceso continuo de producción y reproducción de las interacciones, un producto cultural que no es ni objetivo ni subjetivo, sino intersubjetivo. El clima es. Pues, una especie de actitud colectiva que se produce y reproduce continuamente por las interacciones de los miembros de la organización.

Las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, pero también de desarrollo personal. Estas necesidades dan lugar a las motivaciones que facilitan el rendimiento. Por lo que la percepción está determinada por las características individuales (cultura, experiencia, expectativas.)

En una investigación sobre clima laboral lo que se busca es determinar mediante una auditoría aquellas variables objetivas que pueden incidir negativamente sobre la percepción que tienen las personas de la calidad de sus condiciones de trabajo.

- ❖ Condiciones temporales.
- ❖ Exigencias físicas de la tarea.
- ❖ Exigencias mentales de la tarea.

Actualmente, las organizaciones enfrentan cambios constantes del entorno a los cuales tienen que adaptarse para sobrevivir(Angel, 2005, pág. 10) indica:

El clima laboral es el ambiente humano en el que desarrollan su actividad los trabajadores de una organización o las características del ambiente de trabajo que perciben los empleados y que influyen en su conducta. Se dice que existe un buen clima en una organización cuando la persona trabaja en un entorno favorable (tiene sentimientos de bienestar y felicidad) y por tanto puede aportar sus conocimientos y habilidades. Al contrario, puede ocurrir que un trabajador esté insatisfecho por carencias en el trabajo.

Cada organización es distinta, ya que cada una tiene su cultura, su misión y su entorno.

Además existen microclimas diferentes en las organizaciones dependiendo de los diferentes estilos de liderazgo existentes dentro de la empresa y de sus distintos grupos de

trabajadores. Puede haber departamentos o secciones en los que el clima laboral sea bueno y las personas trabajen a gusto y otros donde el ambiente sea irrespirable.

Menciona cuatro tipos de climas, vinculados al tipo de dirección, liderazgo y estilo de trabajo en grupo, (Can, 2010, pág. 12) precisa:

Clima de tipo autoritario

Sistema I Autoritario explotador: la Dirección no posee confianza en los empleados. El clima se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es nula y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

Sistema II Autoritarismo paternalista: existe confianza entre la dirección y sus subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores los supervisores manejan mecanismos de control.

Desde fuera da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo

Sistema III Consultivo: se basa en la confianza que tienen los supervisores en sus subordinados se permite a los empleados tomar decisiones específicas, se busca satisfacer necesidades de estima, existe interacción entre ambas partes y existe la delegación.

Sistema IV Participación en grupo: la dirección tiene plena confianza en los empleados, toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles. La comunicación fluye de forma vertical-horizontal y ascendente-descendente, la clave de la motivación es la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento las prestaciones de trabajo (supervisor-supervisado) se basan en las responsabilidades compartidas.

Finalmente, y como una reflexión siempre debe existir un entorno cambiante en la organización para que esta manera evitar problemas dentro de la empresa, Obtener resultados sobre la percepción del Clima Organizacional no garantiza el mejoramiento en el desempeño de la Organización,

Propone la existencia de nueve dimensiones o enfoques por medir que explicarían el clima existente en una determinada empresa. En la siguiente:

Tabla 2: Especificación de las dimensiones o enfoques.

Estructura	Representa la percepción que tienen los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas. Procedimientos trámites y otras imitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone énfasis en la burocracia, control y estructura, o bien, énfasis en un ambiente de trabajo libre, informal, no estructurado.
Responsabilidad	Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha o vigilante el polo opuesto.
Recompensa	Corresponde a la percepción de los miembros sobre adecuación de la recompensa recibida por el trabajo en hecho es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo o viceversa.
Desafío	Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone e trabajo, la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, o bien proponer un sistema de rutina sin ninguna dase de estímulo.
Relaciones	Es una percepción de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas o malas retos sociales tanto entre iguales como entre jefes y subordinados.
Cooperación	Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.

Estándares	Es la percepción de los miembros acerca del énfasis (alto bajo nulo) que pone la organización sobre las normas (procedimientos instrucciones, normas de producción o rendimiento).
-------------------	--

Fuente:(Enfoque para medir el Clima Laboral,Can, 2010, pág. 12)

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Para que exista un excelente clima laboral en la cualquier institución debemos tomar en cuenta las dimensiones o aspectos de la tabla anterior menciona y de esta forma podemos tener mejorar productividad al momento de prestar servicios.

2.4.3.1.4 Gestión de Talento Humano

La Gestión, Humana o Gestión del Talento Humano (Maltos, 2007, pág. 15) considera:

Es la forma como la organización ibera, utiliza, desarrolla, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente canto de éste como de la propia organización. En la sociedad contemporánea, la gestión humana ha venido de un mecanismo efectivo y fundamental para garantizar el cambio de las organizaciones y adaptarlas a las demandas crecientes del entorno social.

La Gestión Humana es un componente de la gerencia moderna y su fin principal consiste en promover del desarrollo de las competencias de las personas por medio de una labor coordinada y de estrategias de mejoramiento continuo del conocimiento y el talento humano. (Santillan, 2010, pág. 63).

Según (CalderonGregorio,& CastanGerman, 2005) afirma :

La Gestión de Talento Humano: para ocuparse de todo el proceso relacionado con la obtención, mantenimiento y desarrollo de la fuerza de trabajo, creando formas de integración que permitan la construcción de culturas organizacionales sólidas. Son vitales el liderazgo, la motivación, el trabajo en equipo y el conjunto de técnicas de comunicación, preparación para el cambio y negociación. Modelos conceptuales sobre el comportamiento humano, estudio de las organizaciones industriales y sus relaciones, condiciones y reglamentaciones para el manejo de las relaciones laborales, papel

y forma de implementar sistemas de motivación, el desarrollo del trabajo en grupo, ejercicio del liderazgo.

En la actualidad, la gestión del talento humano es un campo complicado que alcanza todavía distintos estudios y suposiciones, además a que sus influencias de apertura se localizaron aspectos habituales de la administración de personal como la selección, la formación, la remuneración, en otros.

A futuro, se requiere unir los esfuerzos en encontrar sistemas del área de recursos humanos que permitan la innovación, la valoración de una cultura organizacional, la competitividad, y en general, la comprensión de los intangibles como soporte de una estrategia competitiva que hace la diferencia entre las diferentes empresas

El proceso de los recursos humanos

El proceso de Gestión de los Recursos Humanos (terminología ISO 9001) manifiesta:

Nosotros preferimos denominarlo de “Gestión e Integración de las Personas”. Se dice que una persona está integrada cuando se comporta y toma decisiones coherentes con el escenario (interno y externo). Este proceso sería más bien un Sistema de Procesos que incluiría los procesos de:

- ❖ Selección y Contratación.
- ❖ Promoción interna.
- ❖ Comunicación interna.
- ❖ Desarrollo de las personas (formación).
- ❖ Evaluación de las personas.

Son muchas las empresas que ubican aquí “Prevención de Riesgos Laborales”. Otras pioneras están incorporando la “Gestión del Conocimiento” como proceso de desarrollo de la capacidad de las personas para resolver problemas (Perez, 2010, pág. 81).

Al momento de tener la disposición del recursos humanos uno de los aspectos más importantes del proceso de personal debe tomar en cuenta las habilidades y destrezas que posee cada uno de los empleados al momento de la selección y contratación del personal .

Introducción a la moderna gestión del talento humano

Las empresas en la actualidad están orientadas hacia el futuro y preocupadas por su destino, están estrechamente recogidas con los siguientes desafíos (Gestión de Talento Humano, 2009) enseña:

Globalización: Implica preocupación por la visión global del negocio para explorar la competencia y evaluar la posición relativa de los productos y servicios. Esto no significa que el mercado local desaparezca, sino que es importante comparar lo que la organización hace con lo mejor del mundo.

Personas: Implica preocupación por educar, capacitar, motivar y liderar a las personas que trabajan en la organización, inculcándoles el espíritu emprendedor y ofreciéndoles una cultura participativa junto con oportunidades de realización personal plena.

Cliente: Implica capacidad de conquistar, mantener y ampliar la clientela. Éste es el mejor indicador de la capacidad de supervivencia y crecimiento de la organización. Las organizaciones exitosas mantienen relaciones estrechas con el cliente, conocen las características, necesidades y aspiraciones variables de su clientela y tratan de interpretarlas, comprenderles y satisfacerlas o superarlas continuamente; saben conquistar y mantener al cliente.

Conocimiento: Vivimos en plena era de la información, en la que el recurso organizacional más importante (financiero) está cediendo el lugar a otro recurso imprescindible: el capital intelectual. El conocimiento y su adecuada aplicación permiten captar la información disponible para todos y transformarla con rapidez en oportunidad de nuevos productos o servicios antes que los competidores.

Resultados: Implica la necesidad de fijar objetivos y conseguir resultados reduciendo costos y aumentando ingresos. Son imprescindibles la visión de futuro y la focalización de las metas que deben alcanzarse. El mejoramiento de la calidad y el aumento gradual de la productividad son las bases de la competitividad en el mundo actual.

Tecnología: Implica la necesidad de evaluar y actualizar la organización para hacerle seguimiento y aprovechar los progresos tecnológicos. Las organizaciones excelentes no son las que tienen la tecnología más avanzada y sofisticada, sino aquellas que saben extraer el máximo provecho a sus tecnologías actuales. La preparación y la capacitación de las personas están implícitas en esta apreciación.

Las organizaciones de la actualidad deben preocuparse y enfocarse en explorar la competencia, capacitar y motivar empleados, conquistar clientes, calidad y actualizar a la empresa. Para lograr una empresa ideal hay que demostrar respeto por el potencial de sus empleados y hablar con franqueza sobre los problemas que atraviesa la empresa con sus empleados. Para evitar problemas de selección debe aplicarse un buen reclutamiento y evitar costos y en tratamientos.

2.4.3.2 Variable Dependiente (Desempeño Laboral)

2.4.3.2.1 Comportamiento organizacional

Es el estudio y la aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas se comportan individual y grupalmente en las organizaciones. Asimismo, trata de identificar maneras en que los individuos pueden actuar con mayor rendimiento.

El comportamiento organizacional ayuda a que los empresarios observen el comportamiento de los individuos en la organización y facilita la comprensión de la complejidad de las relaciones interpersonales en las que interactúan las personas (Carlos, 2010, págs. 2-6).

Según (Manganer help, 2010) manifiesta: el comportamiento Organizacional es la disciplina que estudia, dentro de las estructuras formales de la empresa, las distintas conductas o comportamientos, de cada individuo, de los grupos que la integran, y de las interrelaciones que se dan entre los mismos; analizando la cultura organizacional con el fin de optimizar los resultados tanto en favor de los individuos como en favor de la organización.

Es importante que los empresarios tengan en mente que el comportamiento organizacional es una herramienta humana que se utiliza para el beneficio de los seres humanos.

Factores clave del comportamiento organizacional

Existe un conjunto de fuerzas que afectan a las empresas, las mismas que pueden clasificarse en cuatro áreas: personas, estructura, tecnología y entorno en que opera un negocio.

Personas: En una empresa las personas forman parte del sistema social interno, el cual está formado por individuos y por grupos tanto grandes como pequeños. Hay grupos informales o extraoficiales, así como también formales y oficiales.

Los grupos humanos son dinámicos pues se forman, cambian y se desintegran; las personas son seres vivos, pensantes y con sentimientos, que trabajan en una empresa u organización para lograr sus objetivos.

Debe recordarse que las empresas y las organizaciones existen para servir a las personas, en vez de que las personas existan para servir a las organizaciones.

Actualmente la fuerza laboral es muy diversa, lo que significa que los trabajadores tienen una amplia gama de antecedentes educativos talentos y objetivos.

Estructura: Define la relación formal de las funciones de las personas con las organizaciones y empresa. Se requieren diferentes puestos de trabajo para realizar todas las actividades de la empresa.

En una empresa todas las personas tienen que estar relacionadas de manera estructurada para que su trabajo se coordine efectivamente; de no existir una estructura estas relaciones puede ocasionar problemas serios de cooperación, negociación y toma de decisiones.

Tecnología: La tecnología aporta los recursos con que trabajan las personas e influye en las tareas que ellas realizan, con su ayuda se construyen edificios, se diseñan máquinas, se crean procesos de trabajo, etc.

La tecnología también afecta de manera significativa las relaciones laborales, siendo así que los trabajadores en una fábrica de ladrillos no se relacionan de la misma manera que los de un restaurante.

Entorno: Todas las empresas funcionan en el contexto de un ambiente interno y otro externo. Ninguna empresa existe aislada, es parte de un sistema más grande que abarca muchos otros elementos, como el gobierno, las familias y otras empresas.

Ninguna empresa puede escapar a la influencia de su ambiente externo. Esto afecta las actitudes de las personas y las condiciones de trabajo, además de generar competencia por los recursos y el poder. Es algo que debe considerarse en el estudio del comportamiento humano en las organizaciones.

Metas del Comportamiento Organizacional

- ❖ Describir: Es el modo en que se conducen las personas.
- ❖ Comprender: Por que las personas se comportan como lo hacen.
- ❖ Predecir: La conducta futura de los empleados.
- ❖ Controlar: Al menos parcialmente las actividades humanas.

Funciones de los Gerentes: Se encuentran condensadas en cuatro:

Planeación: El gerente se encarga de definir las metas organizacionales, del mismo modo determina la estrategia general para alcanzarlas y de desarrollar una jerarquía comprensible de los planes, con la finalidad de integrar y coordinar actividades.

Organización: El gerente se encarga de determinar cuáles son las labores que deben realizarse, quién las llevará a cabo, cómo se agruparán las tareas, quién reportará a quién y por último quién tomará las decisiones.

Dirección: Los gerentes son los encargados de motivar a sus subordinados, así como de dirigirlos, de seleccionar los mejores canales de comunicación, mediante los cuales resuelven los conflictos que se presenten en la organización.

Control: Después que se establecen las metas, se formulan los planes, se delinear los arreglos estructurales, se contrate, entrene y motive al personal, aún existe la posibilidad de que se haya cometido un error. Es en este punto donde se pone de manifiesto esta función, para monitorear las actividades y asegurar así que se está consiguiendo lo planeado y corregir a tiempo cualquier desviación significativa.

Dentro del comportamiento organizacional incluyen algunos factores primordiales que deben considerar para que las empresas tengan mejores oportunidades en el mercado debido que los empleados es una clave esencial para que existen un buen ambiente laboral, incluyendo algunos elementos necesitan para tener un desempeño laboral adecuado.

Modelo del comportamiento organizacional

En dentro de las organizaciones tiene que aplicar una representación (Amoroso, 2007, págs. 18-19) menciona:

Variables Dependientes

Se refiere a los factores claves que usted quiere explicar o predecir y que son afectados por otros factores. Las variables dependientes son:

Productividad: Se puede considerar una organización como productiva en la medida que logre sus metas y si lo hace transfiriendo los insumos a la producción al menor costo posible. Por lo tanto la productividad implica entendimiento tanto de la eficacia como de la eficiencia. El primer término se refiere a cumplir con las metas trazadas en la organización. La eficiencia es la relación existente entre el resultado eficaz y el insumo que se requiere para obtenerlo. Una compañía es eficaz cuando logra sus metas de ventas o la participación de mercado, pero su productividad también depende de lograr las metas de manera eficiente.

Ausentismo: Se refiere a la inexistencia de empleados al trabajo.

Es innegable afirmar que es de suma importancia para la organización mantener bajos niveles de ausentismo, ya que sería imposible para ella lograr sus objetivos si los empleados no asisten a laborar, esto sobre todo en el caso de las organizaciones que dependen de una línea de producción, aquí el ausentismo puede provocar el paro general de la instalación. Los niveles de ausentismo por encima de los aceptables, afectan en la eficacia y eficiencia de toda la organización; pero en determinadas ocasiones las ausencias no se convierten en algo negativo para las organizaciones.

Rotación: Se refiere al retiro constante ya sea voluntario o involuntario de los trabajadores en la organización. Una alta tasa de rotación puede entorpecer el funcionamiento eficiente de la organización, esto en los casos en que el personal que se va. Posee conocimientos y experiencias que se requieren en la organización, y además se debe encontrar un reemplazo al que debe prepararse para que asuma este puesto, es decir se está incurriendo en costos de reclutamiento, selección y entrenamiento.

Satisfacción en el trabajo: Es una actitud hacia el trabajo de uno; la diferencia entre la cantidad de recompensas que los empleados reciben y la cantidad que ellos consideran deben recibir. La idea que se posee que los empleados satisfechos son más productivos que los que no lo son ha sido creencia básica de los gerentes por largo tiempo. Es mucha la evidencia que debate esta relación, pues no solamente las sociedades deberían interesarse por la cantidad de vida, es decir por la alta productividad y adquisiciones de materiales; sino también por la calidad de vida.

Variables independientes

Son la supuesta causa de algún cambio en las variables dependientes. Estas son:

Variables del nivel individual: La gente que entra a las organizaciones lo hace con determinadas características que influirán en su comportamiento en el trabajo, tales como las características biográficas, las características de la personalidad, ciertos valores y actitudes y niveles de habilidad. Todas estas se encuentran por lo general intactas al momento del ingreso del individuo a la fuerza laboral, la gerencia casi no puede hacer nada para cambiarlas, no obstante tienen un impacto grande en el comportamiento del empleado.

Variables a nivel de grupo: El comportamiento de la gente en grupo es más que la suma de todos los individuos que actúen a su manera, el comportamiento de la gente cuando se encuentra formando grupo es diferente al que muestran individualmente.

Variables a Nivel de Sistemas de Organización: El CO logra su máximo nivel de complejidad al agregársele una estructura formal a nuestra comprensión preliminar del comportamiento del individuo y del grupo. Las organizaciones son más que la suma de los grupos que la integran.

Considerando que la productividad de una empresa es la basa fundamental al desempeño laboral, por ende debemos considerar un modelo para medir el desempeño laboral en donde existen algunos indicadores esenciales como: la rotación, las instalaciones, motivación.

2.4.3.2 Comunicación Organizacional

La comunicación Organizacional es un elemento fundamental que debe existir entre alto directivos y empleados para obtener mejores resultados, Según(Andrade, 2005, pág. 19) indica:

Es un campo del conocimiento humano que estudia la forma en que se da el proceso de la comunicación dentro de las organizaciones y entre estas y su medio. El desarrollo de esta disciplina es relativamente joven, ya que podríamos ubicar el inicio de los esfuerzos serios y sistemáticos por desarrollarla, así como las primeras obras publicadas sobre la materia, en la década de los setenta. También por esos años empiezan a surgir, o en algunos casos a consolidarse, las asociaciones de profesionales en comunicación organizacional, que sin duda le dieron un impulso importante a este campo

no sólo en relación a la generación del conocimiento a partir de la investigación, sino también a la aplicación de estos conocimientos en las organizaciones.

Según (Fernandez C. , 2009, pág. 2) la comunicación organizacional se define:

“Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, entre la organización y su medio; o bien, influir en las opiniones, aptitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización”.

En el ámbito organizacional se puede utilizar la comunicación como un factor esencial a las buenas relaciones laborales (Vertice, 2008, pág. 6) indica:

El avanzarse esquemáticamente los tipos de comunicación que pueden darse a nivel empresarial:

- ❖ Comunicación Externa
- ❖ Comunicación Interna

Comunicación Externa, va dirigida al público externo: clientes, intermediarios, proveedores, competencia, medios de comunicación y público en general. Viene determinada por las personas que no tienen ninguna relación con la empresa o bien la tienen de manera muy limitada, sea ésta geográfica, de productos o de servicios.

Aunque está vinculada a departamentos tales como Gabinetes de Prensa o de Relaciones Públicas o al de Comunicación Corporativa, todos los miembros de la organización pueden realizar funciones de comunicación externa y de difusión de la propia imagen de la organización. Dentro de ella también se incluyen las campañas de marketing y publicidad.

Comunicación Interna: está orientada al público interno que es el grupo de personas que conforman una institución y que están directamente vinculadas con ella. En el caso de una empresa, está integrado por accionistas, directivos, empleados, contratistas, etc.

Dentro de esta comunicación, la misma, puede producirse de manera:

Formal: donde el contenido está referido, a aspectos laborales únicamente.

En general, utiliza la escritura como medio. La velocidad es lenta debido a que tiene que cumplir todos los procedimientos burocráticos.

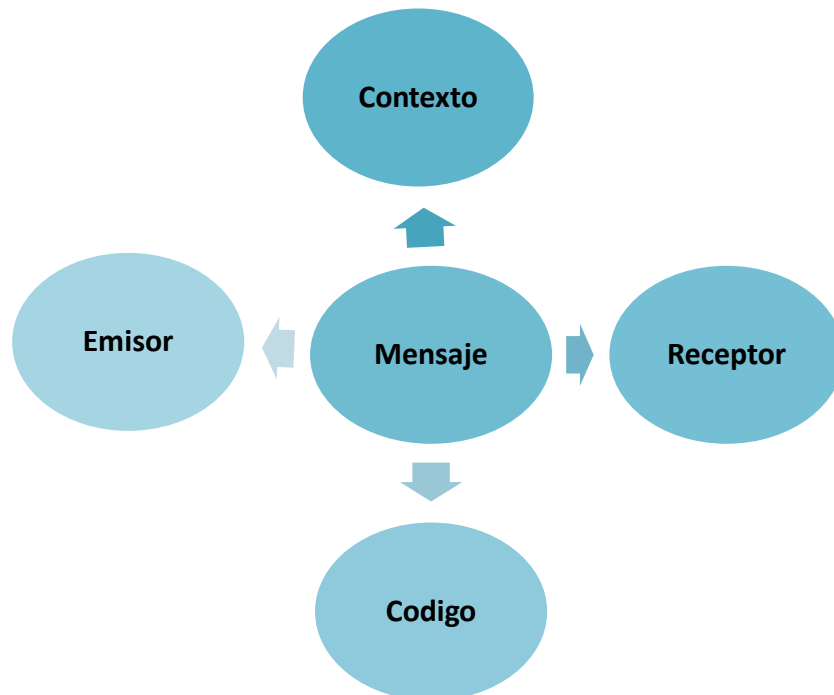
Informal: donde el contenido de la comunicación, a pesar de estar referido a aspectos laborales, utiliza canales no oficiales (reunión en estancias fuera del lugar específico de trabajo, encuentros en los pasillos, las pausas del café o la comida, etc.).

Puede existir, a su vez, un desequilibrio entre el sistema de comunicación empleado por la compañía para su "Comunicación externa" y el usado con fines "internos". A veces el desequilibrio entre ambas comunicaciones (externa e interna) es tal que los empleados acaban conociendo lo que ocurre en la empresa a través de las acciones exteriores: prensa, proveedores e incluso por la competencia.

El proceso de comunicación

Transmitir un mensaje no debería ser complicado, pero la realidad nos muestra que una de las principales causas de los problemas laborales es la mala comunicación. Por tanto, es importante conocer el proceso de comunicación, sus principios y saber cómo aplicarlos.

Ilustración 6: Proceso de la comunicación



Elaborado por: Silvia Marlene Yánez M.

Fecha: 22/12/2012

Las etapas del proceso de comunicación se pueden resumir de la siguiente forma:

- ✓ Creación de un mensaje que se quiere transmitir.
- ✓ Adaptación del mensaje al interlocutor.
- ✓ Preparar al interlocutor, reclamando su atención.
- ✓ Transmisión del mensaje.
- ✓ El interlocutor recibe el mensaje.
- ✓ El interlocutor interpreta el mensaje.
- ✓ Comprobación de que el mensaje se ha comprendido correctamente: para confirmarlo, se coteja la información haciendo preguntas y prestando atención a las respuestas. (Gonzalez, 2006, págs. 138-139)

En cualquier ámbito organizacional deber existir una comunicación formal debida que permite dar con claridad cada uno de los procedimientos requeridos tanto a los clientes externos e internos.

2.4.3.2.3 Trabajo en equipo

En una organización todos los empleados deben trabajar conjuntamente para de manera progresar en el desarrollo de la misma (Dolly Tejada, 2007, págs. 72-74) manifiesta:

El trabajo en equipo es una actividad social que requiere habilidades para comunicar, colaborar, entenderse y pensar con los demás. Las nuevas tendencias laborales y la necesidad de reducir costos llevaron a las organizaciones a pensar en los equipos como una forma de trabajo habitual, porque alcanzar y mantener el éxito en las empresas modernas requiere talentos prácticamente imposibles de encontrar en una sola persona.

Elementos de un equipo/trabajo en equipo

De acuerdo con la definición expuesta, son tres los elementos esenciales de un equipo: personas, organización y fin común. (Urcola, págs. 124-124) Refiere:

Para constituir un equipo es necesario contar con un mínimo de dos personas. Con ellas tenemos un equipo reducido, pero equipo al fin de cuentas.

Pero no es suficiente con que tengamos más de una persona, es preciso también disponer de una organización. Por sí sola, una suma de personas no añade nada a la suma de potenciales individuales, lo necesario añadir un aspecto básico y fundamental como es la organización.

Por ello, de todos es conocida, y en la actualidad se subraya cada vez más, la importancia del equipo organizado como la unidad básica de trabajo tanto en el ámbito de la empresa como en cualquier otro campo de actividad.

Características de Trabajo en Equipo

Generosidad: Las personas son generosas, admiten dar más de lo que reciben como una característica intrínseca a trabajar en equipo.

Respeto: Las personas se respetan porque se consideran entre ellas buenos profesionales o integrantes, y sus habilidades se complementan perfectamente.

Equidad: El responsable del equipo está atento a una participación uniforme de todos y él mismo evita convertirse en el eje insustituible del equipo, delegando y potenciando responsabilidades, pero siempre es el primero en cumplir con las obligaciones

Unidad: Se apoya la discrepancia pero se exige solidaridad en el consenso. Los desacuerdos no evitan que se mantenga la unidad.

Responsabilidad: El equipo invierte tiempo y esfuerzo labrándose un prestigio frente a los demás, al resto de la empresa o ante los clientes externos.

Comunicación: Hay una comunicación fluida, espontánea y natural entre los miembros del equipo. Los sentimientos se expresan con respeto hacia la intimidad y la imagen del compañero. Hay pocos formalismos.

Retroalimentación: Periódicamente hay una reflexión sobre cómo mejorar los procedimientos y los resultados del equipo y, si resulta necesario, se examina también la dinámica grupal (Carreño, 2011, pág. 4).

En lo que refiere en el trabajo en equipo se trata de superar conjuntamente las actividades designadas por lo cual deben tomar en cuenta que cada miembros de equipos de poseer eficiencia, eficacia armonía respecto entre otros

2.4.3.2.4 Desempeño laboral

Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo.

De manera que las personas trabajan a fin de conseguir resultados que, según ellas satisfagan sus necesidades de existencia, relación y crecimiento. Una pequeña expansión de esta simple estructura puede ser utilizada para comprender el nivel de esfuerzo que una persona ejerce al desempeñar un trabajo.

Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta se expresa en el comportamiento o la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir durante el ejercicio de su profesión. Este término designa lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer. (Añorga, 2006).

Factores del Desempeño Laboral

Nuestra sociedad innovadora y acelerada se vuelve más exigente cuando se atraviesan tiempos económicos como el actual. Las personas que afortunadamente están trabajando han de sacar adelante el trabajo que antes se repartía entre un mayor número de personas, han de hacerlo en un menor lapso de tiempo, bajo unos criterios de calidad cada vez más rigurosos y en simbiosis constante con todas las áreas que forman el "organismo vivo" que es la empresa.

Normalmente toda esta presión extra se acaba traduciendo en más horas de dedicación, de esfuerzo, e incluso de desgaste. Si bien es posible que esto no tenga otro remedio antes de resignarnos a seguir este arduo camino, vale la pena reflexionar sobre lo que es un alto desempeño profesional y sobre los distintos factores que lo hacen posible, para intentar sacar adelante ese trabajo "extra" sin tener que hacer más horas, ni experimentar más estrés.

El rendimiento de una persona en su trabajo depende de muchísimos factores que se pueden agrupar en tres grandes niveles que van desde lo más personal y subjetivo, hasta lo más objetivo y organizacional.

Disposición al trabajo

Se refiere básicamente a la actitud de la persona ante sus obligaciones, es decir, el grado de implicación, motivación y predisposición con la cual la persona encara su trabajo, independientemente de las circunstancias en que éste se desarrolle. Ante una misma circunstancia externa, dos personas pueden demostrar actitudes distintas que a su vez generan resultados diferentes.

Especialistas del tema señalan que en este nivel la clave principal está en la capacidad de auto-motivarse y en la obtención de satisfacciones intrínsecas (aquellas satisfacciones internas que la persona sienten al momento mismo de realizar su trabajo y que son totalmente independientes de cualquier resultado posterior que acontezca).

La disposición al trabajo es algo que en última instancia está, en muy buena medida, en las manos de la persona misma, pero también es cierto que ciertos factores externos, como formas ineficaces de funcionamiento en una empresa.

Capacidad de trabajo

Aquí entran en juego las habilidades, competencias y conocimientos que tiene la persona para realizar adecuadamente sus obligaciones. A un artista de artes gráficas no se le puede pedir que construya un edificio, pues incluso con la mejor actitud posible por su parte le faltarán conocimientos técnicos. Lo anterior es evidente, pero no lo es tanto que hoy en día no solo se requieren capacidades técnicas, sino también capacidades organizativas (que aseguren la mejor auto-gestión de la carga de trabajo), así como habilidades emocionales (importantes para que las personas puedan relacionarse de manera adecuada con el equipo bajo su cargo, con sus compañeros o superiores).

En este nivel, la responsabilidad de los conocimientos y habilidades recaen en el trabajador y en la empresa. El trabajador ha de mejorar aquellas capacidades que están bajo su responsabilidad. En cambio, la empresa ha de asegurar una buena integración en su manera colectiva de funcionar de los trabajadores nuevos, así como una formación, coaching laboral y un reciclaje constante para los demás trabajadores que les permita mejoras en sus capacidades. De lo contrario, las capacidades exigidas directa

o indirectamente, acaban sobrepasando las capacidades promedio y se termina instaurando una forma de trabajo y de organización incapaz de estar a la altura de los retos.

Recursos de trabajo

Bajo este último nivel, se agrupan todos los recursos que la empresa pone a disposición del trabajador para que éste cumpla sus obligaciones. Implica tanto a los recursos materiales (económicos, tecnológicos, de soporte) como inmateriales (sensación de apoyo, conocimiento, estilo de liderazgo). Si los recursos no están disponibles, el desempeño de los trabajadores se limita a pesar de la buena actitud y las capacidades disponibles (Factores de Desempeño Laboral, 2008).

Un trabajador eficiente debe tener actitud, actitud y recursos para desarrollar sus actividades correspondientes, pienso que al momento de seleccionar al personal en sus competencias debe tener estos requisitos para formar parte de una empresa.

Elementos para tener un buen desempeño laboral

Capacidades

Son las cualidades intelectuales como las habilidades, y destrezas que posee un empleado que se relaciona con la organización para originar resultados efectivos, logrando alcanzar los objetivos deseados por todos los miembros de la misma. Las capacidades habilidades y destrezas son características y rasgos personales e individuales que cada ser humano posee que se demuestran en su desarrollo cotidiano de acuerdo con sus actitudes y aptitudes.

Evaluación genérica: Hay siete factores básicos para evaluar el potencial de un empleado o trabajador todo con el consenso general que ese potencial es situacional, pues depende del ambiente laboral.

Ejecutividad: El requisito mínimo es desempeñarse bien y satisfacer los objetivos del cargo en cada posición que se haya ocupado a lo largo de la carrera laboral.

Movilidad: Una persona que se ubica en diferentes cargos de la Institución e proclive a incrementar su potencial.

Intereses y deseos: La persona que prefiere mantenerse en una área especializada limita su potencial.

Capacidades Técnicas Operativas: Son capacidades que un número de personas poseen para realizar las labores menos dominadas por un sujeto y realizan con mayor facilidad el trabajo designado.

Capacidad Cognitivas: Es la capacidad que una persona posee para realizar una determinada tarea mediante su conocimiento, trata de resolver problemas y alcanzar sus objetivos, como también se dan a entender con mayor facilidad.

Habilidades

La habilidad es la capacidad para coordinar determinados movimientos, realizar ciertas tareas o resolver algún tipo de problemas. Las habilidades pueden ser aprendidas o no. El estudio de las habilidades, su desarrollo, tipos y mecanismos subyacentes interesa especialmente a la psicología del desarrollo y de la educación.

Destrezas

La destreza es el arte con que se hace algo, reside en la capacidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales.

Destrezas Específicas: Las destrezas específicas se refieren a las actividades dirigidas al desarrollo de una sola actividad y sirven de complemento a un deporte en particular. (Guano, 2011, págs. 22-23)

En cambio para otro autor manifiesta que existen cualidades fundamentales como capacidades, habilidades y destrezas siendo con base elemental, pero debe desarrollar cada uno de los factores al momento iniciar sus actividades diarias.

Evaluación del desempeño

Es el proceso o actividad clave de Gestión de Recurso Humano (G R H) consiste en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización. Por supuesto, la evaluación del desempeño por competencias.

Se expresa los principales objetivos de la evaluación del desempeño, donde la mejora de la actuación es el objetivo primordial y determinante para los otros, significado a la vez su gran importancia en la gestión organizacional. Esa mejora de la actuación se vincula estrechamente a la eficiencia del sistema de trabajo, al aumento de la produc-

tividad del trabajo o el incremento del buen desempeño laboral. (Cuesta A. , 2010, págs. 341-343)

Ilustración 7: Objetivos de la evaluación del Desempeño



Fuente: Adaptado Cuesta A. 2012

Fecha: 14/12/2012.

Indicadores de desempeño

Permiten medir el grado de contribución de un puesto de trabajo a los factores de éxito de la función en las que se encuadra. Constituyen el elemento de referencia de cada puesto para efectuar el despliegue de objetivos de los empleados a él asignados (Fernandez, 2005, págs. 34-35) indica:

La evaluación del desempeño permite medir el rendimiento del empleado en torno a su comportamiento y a sus alcances en el desarrollo de sus funciones. Una evaluación integral permite que la persona pueda ser evaluada por todas las personas que están alrededor de su trabajo. Con los indicadores de gestión se pueden medir el avance de una evaluación del desempeño y los beneficios que este deja para la organización, así

como la toma de decisiones que deban tomar los directivos para retener a los buenos talentos y mejorar a los que no se encuentran en niveles satisfactorios.

Evaluación de competencias laborales

La evaluación se realiza con la finalidad de saber qué tipo de trabajador se está contratando y dos para saber cuál es el nivel de los trabajadores en cuanto a sus competencias de desempeño.

En este sentido, el objetivo de evaluar las competencias laborales es sacar una especie de fotografía de la situación laboral de los trabajadores, referida al nivel de sus conocimientos, habilidades y conductas en sus respectivos puestos de trabajo. Y es que la evaluación de competencias, no se aplica durante los procesos de enseñanza, aprendizaje que experimenta una persona, sino que se usa en sus procesos laborales.

2.5 Hipótesis

La implementación de la Seguridad e Higiene Ocupacional permitirá mejorar el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

2.6 Señalamiento de variables

Variable independiente X: Seguridad e Higiene Ocupacional.

Variable dependiente Y: Desempeño Laboral.

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Enfoque de la investigación

Tomando como base el paradigma crítico-propositivo se utilizó en la fundamentación filosófica en la presente investigación se utilizó los siguientes enfoques por lo siguiente:

Se manejó el enfoque Cualitativo porque es universal, orienta hacia la identificación de las causas y da explicación, la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral es objeto de estudio, es generalizable que investigó el problema independientemente del contexto al que pertenece.

En la investigación se aplicó un enfoque Cuantitativo porque es contextualizado, su perspectiva es desde adentro, orienta al descubrimiento de la hipótesis, pone énfasis en el proceso y a su vez asume una posición dinámica, orienta hacia la comprensión de la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral.

3.2 Modalidad de la investigación

Para la ejecución del estudio realizado se manejó las respectivas modalidades de investigación:

3.2.1 Investigación Bibliográfica o Documental

En el trabajo de investigación se empleó la modalidad bibliográfica documental, que consistió en el análisis de la información escrita sobre la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo. Con el propósito de conocer las contribuciones científicas del pasado y establecer relaciones, diferencias o estado actual del conocimiento respecto a la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral, leyendo documentos tales como: libros, revistas científicas, informes técnicos, tesis de grado, etc. (Martinez, 2008, págs. 59-65)

La investigación bibliográfica documental se caracterizó porque se empleó documentos, recolectados, seleccionados, analizados y presentó resultados coherentes, desarrollando procedimientos lógicos y mentales de toda investigación; análisis, síntesis, deducción, inducción de la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral.

3.2.2 Investigación de Campo

También se ejecutó la investigación de campo porque esta clase de investigación se apoya en informaciones que provienen de entrevistas, cuestionarios, y observaciones internas acerca de la Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral. Se adquirió la información necesaria y suficiente para conocer la realidad de la empresa y conocer el problema objeto de estudio.

La investigación de campo es la más completa, ayuda y mejora la información documental, se desarrolla mediante técnicas específicas que tienen como finalidad recoger y registrar ordenadamente los datos relativos al tema o problema escogido como objeto de estudio, funciona mediante la manipulación de una variable externa no comprobada, con el fin de describir de qué modo o porque causas se produ-

ce una situación sobre la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral.

3.3 Nivel o tipo de Investigación

Existen diferentes formas y propósitos para hacer la investigación, esto nos permite identificar a su vez varios tipos: entre los cuales nos referiremos a los siguientes:

3.3.1 Investigación Exploratoria

Se utiliza cuando no se tiene una idea precisa de lo que se desea estudiar o cuando la Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral es desconocido por el investigador. Su objetivo es ayudar al planteamiento del problema acorde a la empresa, formular hipótesis de trabajo o seleccionar la metodología a utilizar en una investigación de mayor rigidez científica.

3.3.2 Investigación Descriptiva

El propósito de esta investigación es describir situaciones y eventos, es decir cómo se manifiesta determinados fenómenos, para desarrollar el proyecto de investigación se empleó la modalidad bibliográfica documental ya que se sustenta en información ya existente basada en libros, revistas, tesis, lecturas bibliográficas, relacionado acerca la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

3.3.3 Investigación Explicativa

El objetivo es explicar el fenómeno, ¿por qué? ¿En qué condiciones ocurre? Llegar al conocimiento de las causas, establecer generalizaciones extensibles establecer relaciones causa – efecto, descripción del Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Recolección de la información

En el proceso de investigación es necesario desarrollar un intenso trabajo bibliográfico de búsqueda, recolección y procesamiento de la misma, la cual nos permite interpretar, comprender y explicar con claridad el problema en estudio que en este caso de la Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral, en la empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo. Para así finalmente obtener la mejor alternativa de solución.

Tabla 3: Población

Directivos	1
Administrativos	4
Producción	12
Distribuidores	4
Choferes	3
Total	24

Elaborado por: Silvia Marlene Yánez M.

Fecha: 24/12/2012.

Formula:

$$n = \frac{PQZ^2N}{e^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

n= Tamaño de la muestra

PQ= Constante de la varianza de la población. (0,25).

N= Tamaño de la población

E= Error máximo admisible al 1%= 0.001, 3%= 0,003, 5%= 0.05..... 10%=0.10.

K= Coeficiente de corrección del error.

Nota: A mayor error probable menor tamaño de la muestra.

Debido que la población es pequeña para la correcta ejecución de nuestra investigación no se procederá a la aplicación de ninguna fórmula para el cálculo de la muestra; por lo que se trabaja con el total de la población.

3.5 Operacionalización de las variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Hipótesis: La implementación de la Seguridad e Higiene Ocupacional permitirá mejorar el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.

Variable independiente: Seguridad e Higiene Ocupacional

Tabla 4: Variable independiente: Seguridad e Higiene Ocupacional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Un conjunto de actividades orientadas a crear condiciones de higiene, medio ambiente y carga de trabajo, que se ocupa de atender una serie de peligros, con el objeto de establecer medidas y acciones para la prevención de accidentes o enfermedades de trabajo, a fin de conservar la	Condiciones de Higiene	Maquinaria e Instalaciones Procesos de producción Sistemas	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cómo calificaría la seguridad e higiene Ocupacional dentro de la empresa? ❖ ¿En su trabajo considera las condiciones de higiene de las maquinarias e instalaciones es adecuada? ❖ ¿Cómo calificaría las condiciones de higiene en que frecuencia en el proceso de producción en la empresa? 	<p>Encuesta/ Cuestionario</p> <p>Encuesta/ Cuestionario</p> <p>Encuesta/ Cuestionario</p>

<p>vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como evitar cualquier posible deterioro al propio centro de trabajo.</p>	Medio ambiente	<p>Ruido</p> <p>Radiaciones</p> <p>Vibraciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cuán a menudo tienen problemas en su trabajo con el respecto al ruido? ❖ ¿Cada qué tiempo Dentro de la institución se ha producido accidentes laborales debido radios ultravioletas? ❖ ¿Qué piensa usted sobre la carga de trabajo dentro de la empresa? 	<p>Encuesta/ Cuestionario</p> <p>Encuesta/ Cuestionario</p> <p>Entrevista/ Guía de la Entrevista.</p>
	Cargo de trabajo	<p>Carga mental</p> <p>Carga física</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Al momento de realizar sus actividades de trabajo ¿Piensa es de vital importancia la carga mental? 	<p>Encuesta/ Cuestionario</p>
	Factores de Riesgo	<p>Gravedad de</p> <p>Riesgo</p> <p>Inminencia de</p> <p>Riesgo</p> <p>Peligro</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Considera usted que al tener Carga física de cada de las personas ayuda el desempeño laboral ❖ ¿Considera que la gravedad de riesgo internamente de institución 	<p>Encuesta/ Cuestionario</p> <p>Entrevista/ Guía de la</p>

	Tipos de Riesgos	Físicos	causa enfermedades laborales?	Entrevista.
		Químicos	❖ ¿Piensa usted que al momento que ocurren accidente son provocado por agentes químicos?	Encuesta/ Cuestionario
		Mecánicos	❖ ¿Utilizan los empleados equipo de protección para realizar sus actividades?	Encuesta/ Cuestionario
	Tipos de Prevención	Reactiva	❖ ¿Piensa usted que la empresa tienen que implementar medidas de prevención?	Entrevista/ Guía de la Entrevista.
		Proactiva	❖ ¿Qué beneficios obtendría su empresa tiene una prevención reactiva?	Entrevista/ Guía de la Entrevista.

Elaborado: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 28/12/2012.

Tabla 5: Variable Dependiente: Desempeño Laboral

CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.</p>	Comportamiento	Disposición al trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cómo considera usted su desempeño laboral con los demás Colaboradores de la organización? 	<p>Encuesta/ Cuestionario</p>
		Capacidad del trabajo		
		Recursos del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Dentro de la organización los recursos de trabajo es esencial para su desempeño laboral? 	<p>Encuesta/ Cuestionario</p>
	Competencia	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Cree usted que las cualidades de los empleados incluyen en el desempeño laboral? 	<p>Encuesta/ Cuestionario</p>
		Destrezas	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Considera usted que la creatividad influye en el desempeño laboral? 	
		Creatividad	<p>Encuesta/ Cuestionario</p>	

	Evaluación del desempeño	<p>Formación</p> <p>Compensación</p> <p>Comunicación</p> <p>Clima laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Con frecuencia realizan evaluaciones al personal referentes a sus conocimientos con el fin de mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores? ❖ ¿Qué tan efectiva es la comunicación al momento de realizar sus actividades productivas? ❖ ¿Cree usted que en la empresa el ambiente de trabajo es adecuado? ❖ ¿Dentro de la empresa piensa que existe un adecuado clima laboral? 	<p>Encuesta/ Cuestionario</p> <p>Encuesta/ Cuestionario</p> <p>Entrevista/ Guía de la Entrevista.</p>
--	--------------------------	---	---	--

Elaborado: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 28/12/2012.

3.6 Recolección de la información

Tabla 6: Recolección de la información

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos propuestos de la investigación realizada.
2. ¿A qué personas?	La investigación se ejecutó al directivo, administrativos, empleado y distribuidores.
3. ¿Sobre qué aspecto?	La Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral, en la Ciudad de Salcedo.
4. ¿Quién?	Srta. Silvia Marlene Yáñez Mañay.
5. ¿Cuándo?	Noviembre 2012 – Mayo 2013.
6. ¿Cuántas veces?	Se ejecutó una vez a cada uno de los empleados, directivo y administrativos.
7. ¿Con que técnicas?	Encuesta - entrevista.
8. ¿Con que instrumentos?	Cuestionario - guía de entrevista.
9. ¿En qué situación?	Se busca el momento más adecuado para obtener datos reales y concretos.

Elaborado por: Srta. Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 14/12/2012.

3.7 Procesamiento y análisis de la investigación

Para el análisis y proceso la información procedemos de la siguiente manera:

3.7.1 Codificación de información

Para poder tener una buena codificación se procedió a la enumeración de cada una de las preguntas del cuestionario aplicado a los administrativos, empleados y distribuidores, para que de esta manera se facilite el proceso de tabulación obteniendo una información real y dando una solución adecuada la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral, en la Ciudad de Salcedo.

En el procesamiento y análisis de la investigación se procedió a revisar y analizar verificando que las encuestas realizadas estén debidamente llenas, todas las preguntas contestadas.

3.7.2 Tabulación de la información

Se procedió a realizar la tabulación de datos se la ejecutó a través del Programa SPSS versión 15.0 lo que nos permitió verificar las respuestas e interpretación de mejor manera los resultados de la investigación.

3.7.2.1 Graficar:

Para esta presentación se utilizó barras o columnas dando una imagen, en momento del análisis de los datos se realizó por medio de porcentajes que nos aprobó interpretar los resultados obtenidos.

3.7.2.2 Interpretación

La interpretación de resultados se elaboró bajo una síntesis de los mismos, para poder encontrar la información necesaria, para dar la posible la Escasa Seguridad e Higiene Ocupacional que afecta el Desempeño Laboral en la Empresa de Lácteos “LEITO” en la Ciudad de Salcedo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los Resultados.

Mediante la aplicación de las técnicas mencionadas anteriormente la investigación realizada, se ha logrado obtener información a través de la encuesta dirigida a los empleados de la Empresa de Lácteos “LEITO”. Cada una de las preguntas realizadas será analizada e interpretadas para una mejor comprensión de los lectores de la presente investigación.

4.2 Interpretación de Resultados

Posteriormente se presentó el análisis de las preguntas de la encuesta realizadas a los empleados objeto de estudio en concordancia con la encuesta. Una vez tabulados los datos, se ejecutó el análisis de cada una de las preguntas de la encuesta aplicada a los trabajadores, destacando predisposiciones o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos de la hipótesis.

A continuación mediante la información primaria obtenida, se empezó analizar e interpretar los resultados de cada una de las preguntas de las encuestas realizadas a los 24 empleados de la Empresa de Lácteos “LEITO”.

1. ¿Cómo calificaría la seguridad e higiene Ocupacional dentro de la empresa?

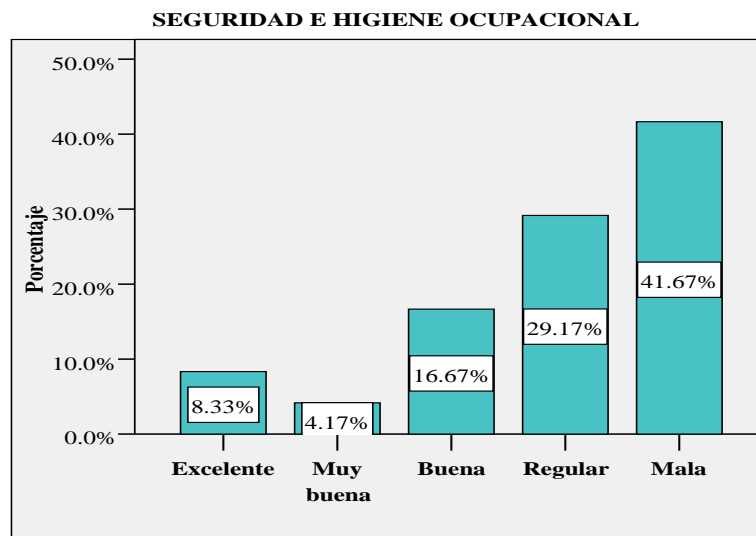
Tabla 8: Seguridad e Higiene Ocupacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	2	8,3	8,3	8,3
	Muy buena	1	4,2	4,2	12,5
	Buena	4	16,7	16,7	29,2
	Regular	7	29,2	29,2	58,3
	Mala	10	41,7	41,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013

Ilustración 8: Seguridad e Higiene Ocupacional



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/ 03/2013

Análisis e interpretación

Los datos recolectados indican que el 42% está representado por 7 trabajadores, opinan que la Seguridad e higiene Ocupacional es mala, el 29% que son 7 trabajadores opinan que es regular, el 17% que son 4 indican que es buena por el contrario el 8% dice que es excelente.

Los trabajadores de la empresa de Lácteos “LEITO”, dicen de la seguridad e higiene ocupacional, lo cual se considera necesario tomar alternativas adecuadas, para solucionar las falencias existidas actualmente en el personal para prevenir futuro.

2. ¿En su trabajo considera las condiciones de higiene de las maquinarias e instalaciones es adecuada?

Tabla 9: Condiciones de higiene de las maquinarias e instalaciones

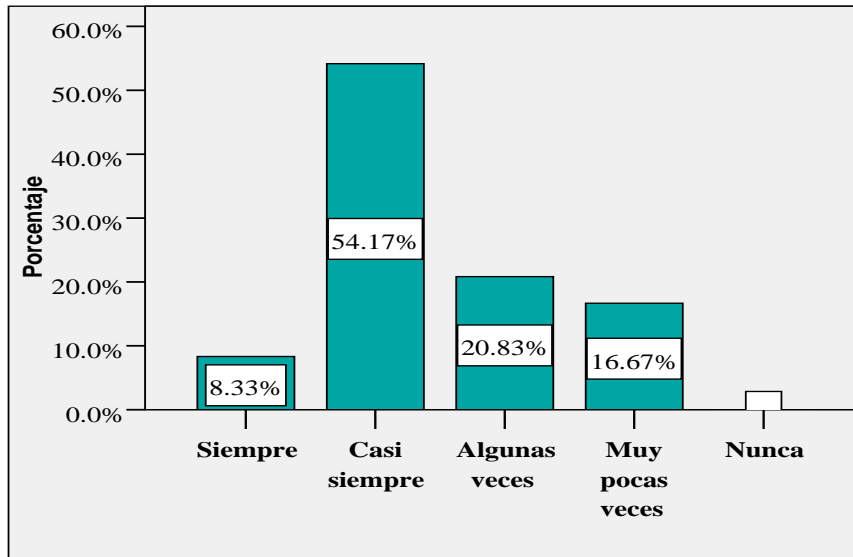
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	2	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	13	54,2	54,2	62,5
	Algunas veces	5	20,8	20,8	83,3
	Muy pocas veces	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/ 2013.

Ilustración 9: Condiciones de Higiene de las Maquinarias

CONDICIONES DE HIGIENE DE LAS MAQUINARIAS E INSTALACIONES



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.
Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

Según los datos recolectados, se alcanzó, que el 54% de los empleados considera casi siempre tienen condiciones de higiene de las maquinarias e instalaciones al momento de realizar su trabajo, mientras que el 21% de los colaboradores supone que algunas veces existe una higiene adecuada, continuando con el 17% de los colaboradores indican que muy pocas veces las maquinarias se encuentra en las condiciones adecuadas de higiene.

De los resultados obtenidos a los colaboradores de la empresa, se puede estimar que las condiciones de higiene en el área de producción son frecuentes debido que no que no existe un encargado de la limpieza y también el empleador no brinda todos los equipos de limpieza de manera secuencial.

3. ¿Cómo calificaría las condiciones de higiene en que frecuencia en el proceso de producción en la empresa?

Tabla 10: Condiciones de higiene del proceso de producción

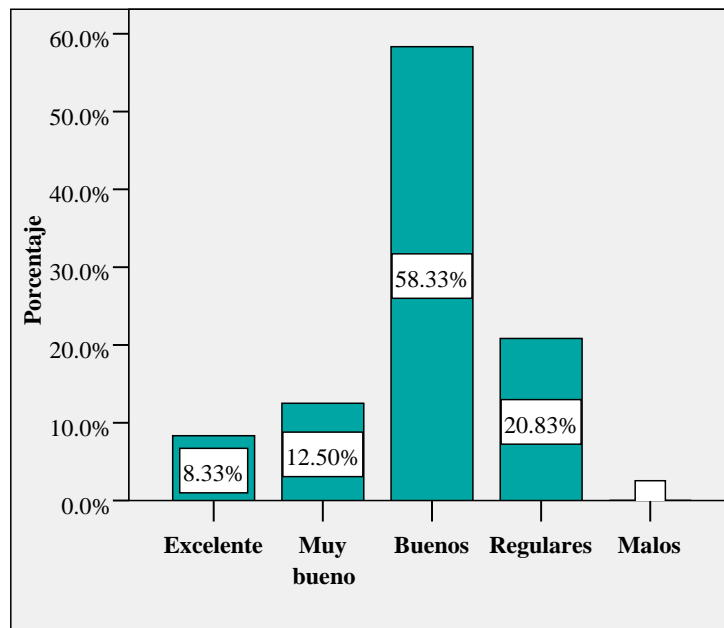
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	2	8,3	8,3	8,3
	Muy bueno	3	12,5	12,5	20,8
	Buenos	14	58,3	58,3	79,2
	Regulares	5	20,8	20,8	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yánez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 10: Condiciones de Higiene del proceso de producción.

CONDICIONES DE HIGIENE DEL PROCESO DE PRODUCCIÓN



Elaborado por: Silvia Marlene Yánez M.

Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

Según los datos recolectados, el 58% que representan a 14 empleados señalan que las condiciones de higiene del proceso de producción son buenos, el 21% que son 7 empleados dicen son regulares, siguiendo el 13% que son 3 empleados y ninguno expresa que las condiciones son malos.

Estos resultados ratifica que las condiciones de higiene en el proceso de producción son buenos debido que no utilizan protección personal como guantes y mandiles, esto causa molestias a cada uno de empleados, necesario entregar la protección personal para su bienestar, intelecto y el desempeño propio en todas las actividades que realicen en su puesto de trabajo y por ende tener una higiene adecuada.

4. ¿Cuán a menudo tienen problemas en su trabajo con el respecto al ruido?

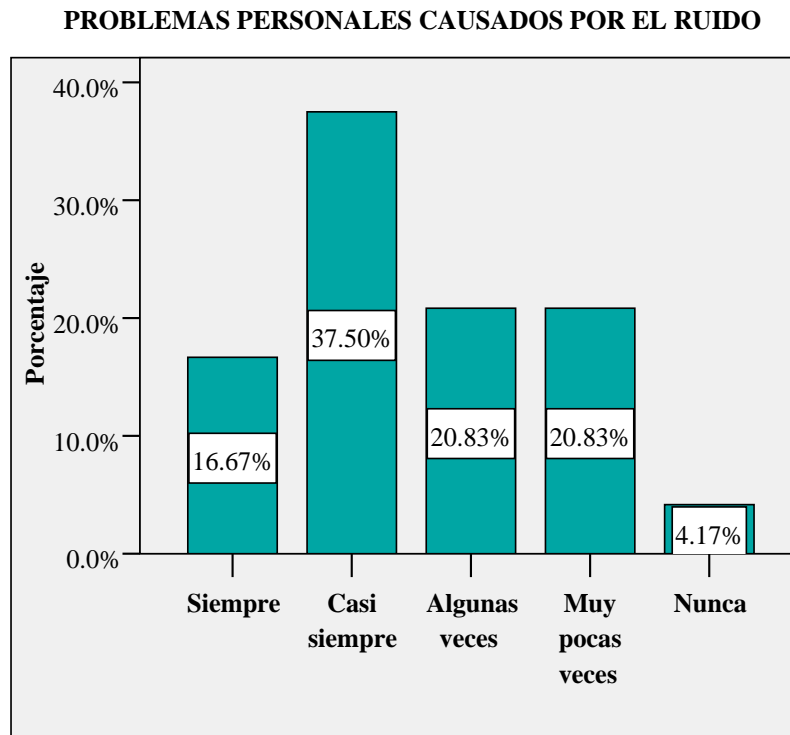
Tabla 11: Problemas personales causados por el ruido

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	9	37,5	37,5	54,2
	Algunas veces	5	20,8	20,8	75,0
	Muy pocas veces	5	20,8	20,8	95,8
	Nunca	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/ 03/2013.

Ilustración 11: Problemas personales causados por el ruido



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.
Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

El 38% de los empleados mencionan que casi siempre suceden problemas personales causados por el ruido, en cambio el 21% de los empleados explican que algunas veces concurren problemas debido al ruido de las maquinarias, el 17% de los empleados opinan que casi siempre ocurren y el 4% de los colaboradores explican que nunca ha existido problemas personales con respecto al ruido.

Con los resultados obtenidos es importante mencionar que existen razones primordiales que los empleados afirman que casi siempre ocurren problemas personales, determinando la preocupación de cada uno de los empleados, debido que el ruido de las maquinarias puede afectar a la capacidad auditiva por tanto es importante entregar equipos de protección.

5. ¿Cada qué tiempo Dentro de la institución se ha producido accidentes laborales debido radios ultravioletas?

Tabla 12: Accidentes laborales producidos por las radiaciones

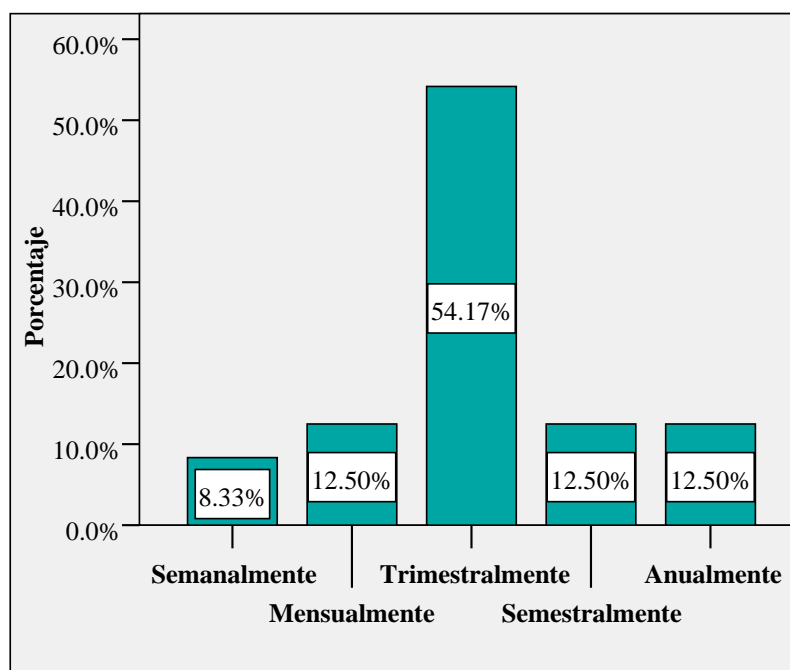
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Semanalmente	2	8,3	8,3	8,3
	Mensualmente	3	12,5	12,5	20,8
	Trimestralmente	13	54,2	54,2	75,0
	Semestralmente	3	12,5	12,5	87,5
	Anualmente	3	12,5	12,5	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 12: Accidentes laborales producidos por las radiaciones

ACCIDENTES LABORALES PRODUCIDOS POR LAS RADIACIONES



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

El 8 % que representa 2 empleados indican que semanalmente suceden accidentes laborales por las iluminaciones dentro de la empresa; mientras que un 13% que representa 4 empleados consideran que mensualmente acontecen accidentes laborales, continuando con los mismo porcentajes de una manera semestralmente y anualmente originan lesiones laborales, mientras que 58% que representa 13 empleados señalan que trimestralmente acontecen accidentes laborales debido a las radiaciones.

Los resultados obtenidos mencionan que dentro de la institución cada trimestre ocurren en la Accidentes laborales con respecto a las radiaciones siendo un factor que puede causar presiones y frustraciones a cada uno de los empleados, debido las radiaciones no son percibidas por los sentidos pero pueden producir efectos nocivos como vómitos, quemaduras.

6. Al momento de realizar sus actividades de trabajo. ¿Piensa es de vital importancia la carga mental?

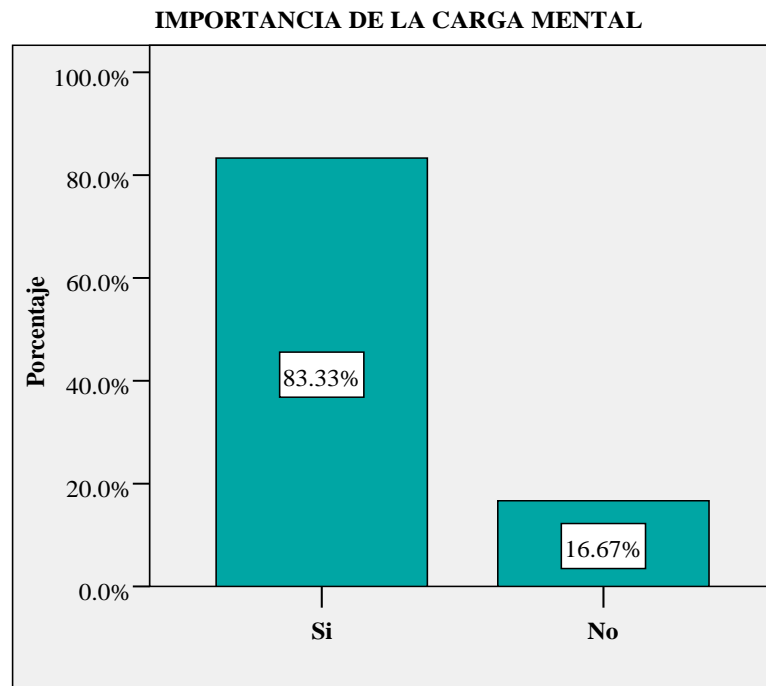
Tabla 13: Importancia de carga mental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	20	83,3	83,3	83,3
	No	4	16,7	16,7	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yánez M.

Fecha: 23/ 03/2013.

Ilustración 13: Importancia de la Carga mental



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.
Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

Con respecto a la carga de trabajo se investigó, que el 83% que representa 20 empleados encuestados afirma que la carga mental es un factor importante para realizar sus actividades de una manera eficiente; además el 17 % que son 4 empleados que dicen que no es importante el estado de ánimo para realizar sus tareas designadas.

Ante estos resultados se puede determinar que hace da mayor información con el respecto a la cargo de trabajo debido que las aptitudes de un trabajador si influye en el desempeño laboral.

7. ¿Considera usted que al tener Carga física de cada de las personas ayuda el desempeño laboral?

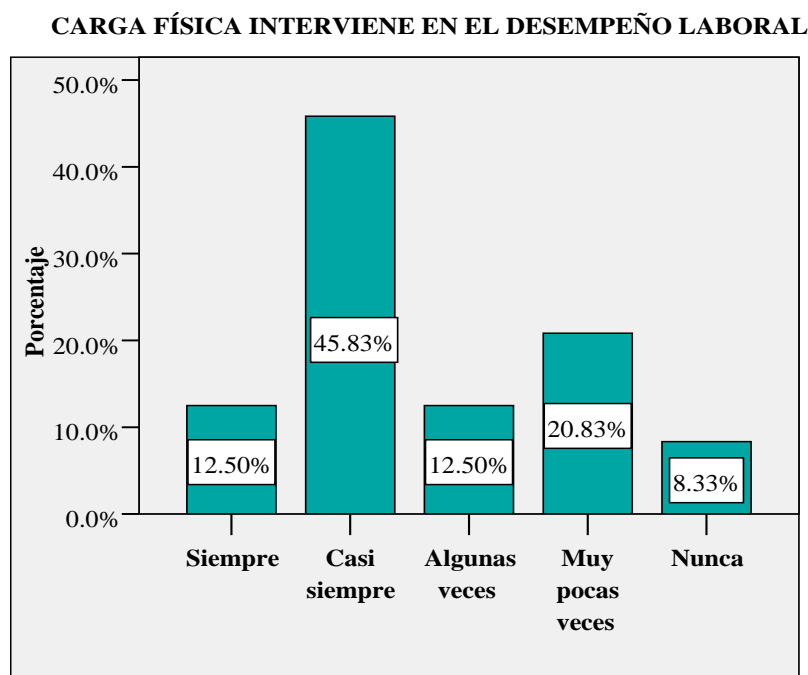
Tabla 14: Carga física interviene en el desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	3	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	11	45,8	45,8	58,3
	Algunas veces	3	12,5	12,5	70,8
	Muy pocas veces	5	20,8	20,8	91,7
	Nunca	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 14: Carga Física interviene en el desempeño laboral



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

El 45% de los empleados opinan que casi siempre la carga física interviene en el desempeño; el 21% de los empleados dicen que muy pocas veces es un elemento esencial para mejorar el desempeño laboral, siendo con datos relevante, mientras que los demás datos se presentan en la Tabla 14 y la ilustración 14.

En gran mayoría de la información refleja que la carga física es fundamental para el desempeño laboral debido que relacionada con los esfuerzos físicos que tiene un trabajador debido que deber proactivo y dinámico.

8. ¿Piensa usted que al momento que ocurren accidente son provocado por agentes químicos?

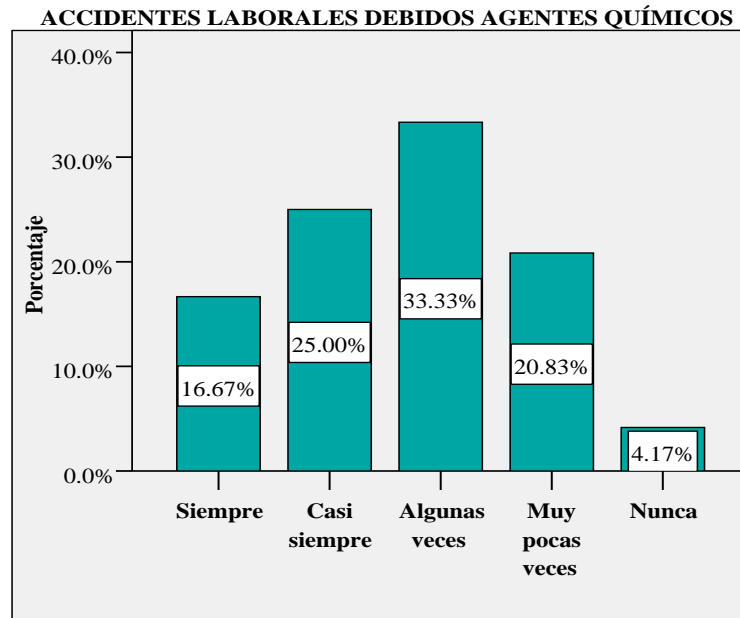
Tabla 15: Accidentes laborales debidos agentes químicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	4	16,7	16,7	16,7
	Casi siempre	6	25,0	25,0	41,7
	Algunas veces	8	33,3	33,3	75,0
	Muy pocas veces	5	20,8	20,8	95,8
	Nunca	1	4,2	4,2	100,0
	Total		24	100,0	100,0

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/ 03/2013.

Ilustración 15: Accidentes debidos agentes químicos



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.
Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

El 33% de los empleados de la empresa de Lácteos “LEITO”, manifiestan que algunas veces ocurren accidentes laborales debidos a los agentes químicos, el 25% de los colaboradores opinan que casi siempre suceden los accidentes debido a este agente, por el contrario solo un 4 % de ellos afirman que nunca han tenido accidentes laborales a causa de algunos agentes químicos.

Estos resultados ratifican que dentro de empresa existen la gran mayoría de accidentes laborales debido a los agentes químicos, y que solo un mínimo porcentaje piensan que los accidentes laboral debidos por otro tipo de agente.

9. ¿Utilizan los empleados equipo de protección para realizar sus actividades?

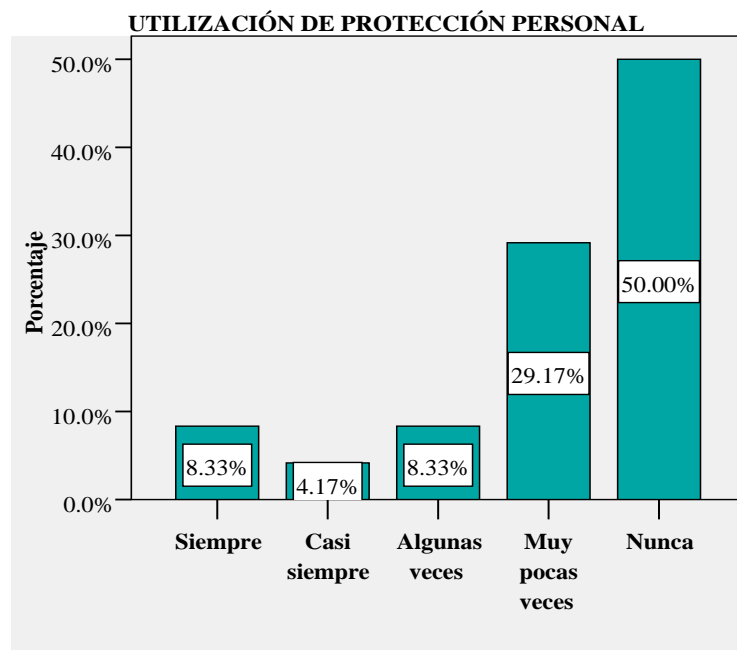
Tabla 16: Utilización de protección personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	2	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	1	4,2	4,2	12,5
	Algunas veces	2	8,3	8,3	20,8
	Muy pocas veces	7	29,2	29,2	50,0
	Nunca	12	50,0	50,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 16: Utilización de protección personal



Elaborado por : Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Análisis e interpretación

Según los datos recolectados, el 50% que representan a 12 trabajadores nunca utilizan protección personal, el 30% que son 7 trabajadores dice que muy pocas veces utilizan protección personal, mientras que el 8% menciona que algunas veces utilizan la protección personal.

Estos resultados reflejan que la mayoría de los empleados nunca utilizan protección personal debida que nunca les han entregado implementos de seguridad.

10. ¿Cómo considera usted su desempeño laboral con los demás Colaboradores de la organización?

Tabla 17: Desempeño laboral

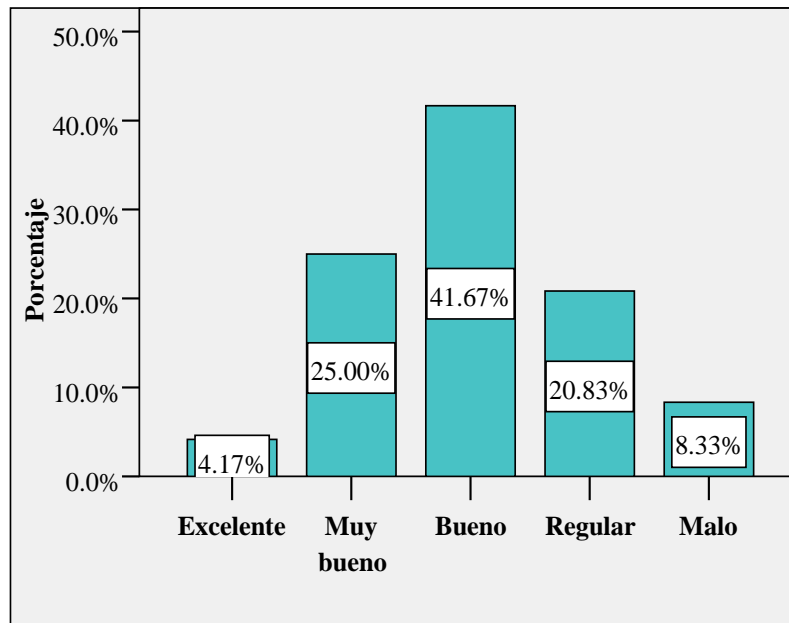
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	1	4,2	4,2	4,2
	Muy bueno	6	25,0	25,0	29,2
	Bueno	10	41,7	41,7	70,8
	Regular	5	20,8	20,8	91,7
	Malo	2	8,3	8,3	100,0
	Total		24	100,0	100,0

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 17: Desempeño laboral

DESEMPEÑO LABORAL



Elaborado por : Silvia Marlene Yáñez M.
Fecha: 23/03/2013.

Análisis e interpretación

El 50% de los empleados consideran que la relación de desempeño laboral entre compañeros es muy buena, el 29% indican que son buenos, un 13% los califica como regular, por el contrario opinan que la relación es mala.

Estos resultados reflejan que la relación del desempeño laboral entre colaboradores de la empresa son muy buena, seguido de otros que informan que son regulares y malos, con una mínima cantidad que son excelentes.

11. ¿Cree usted que las cualidades de los empleados incluyen en el desempeño laboral?

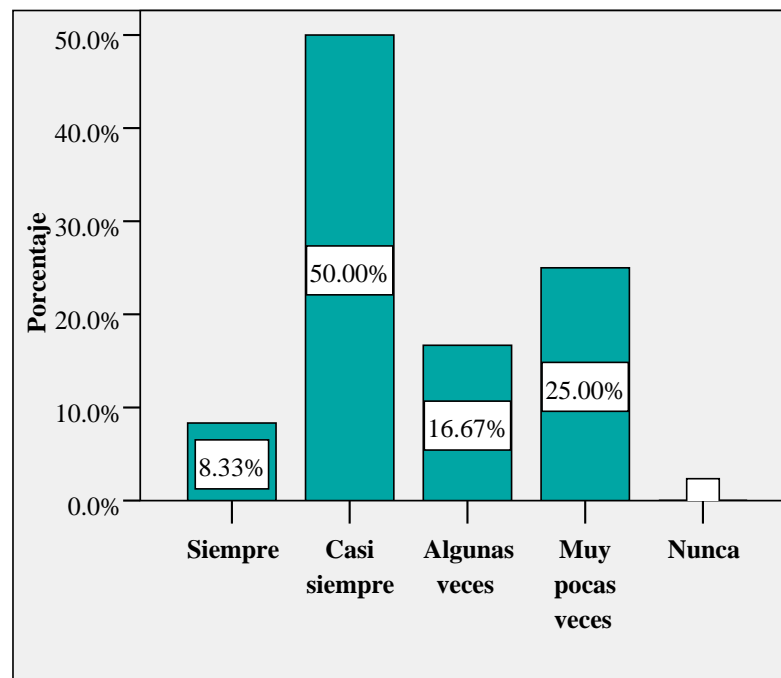
Tabla 18: Competencia de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	2	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	12	50,0	50,0	58,3
	Algunas veces	4	16,7	16,7	75,0
	Pocas veces	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 18: Competencia de los empleados



Elaborado por : Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

El 50 % de los empleados de la Empresa de Lácteos “LEITO”, consideran que casi siempre hay altos índices de competencia entre el personal, por el contrario el 8% de ellos creen que siempre existen competencia ente el personal.

Estos resultados reflejan que los empleados en su mayoría tienen un alto índice de competencia al momento de realizar sus actividades permitiendo un buen desempeño, esto demuestra que si hay colaboración y actuación de cada uno de los interesados.

12. ¿Considera usted que la creatividad influye en el desempeño laboral?

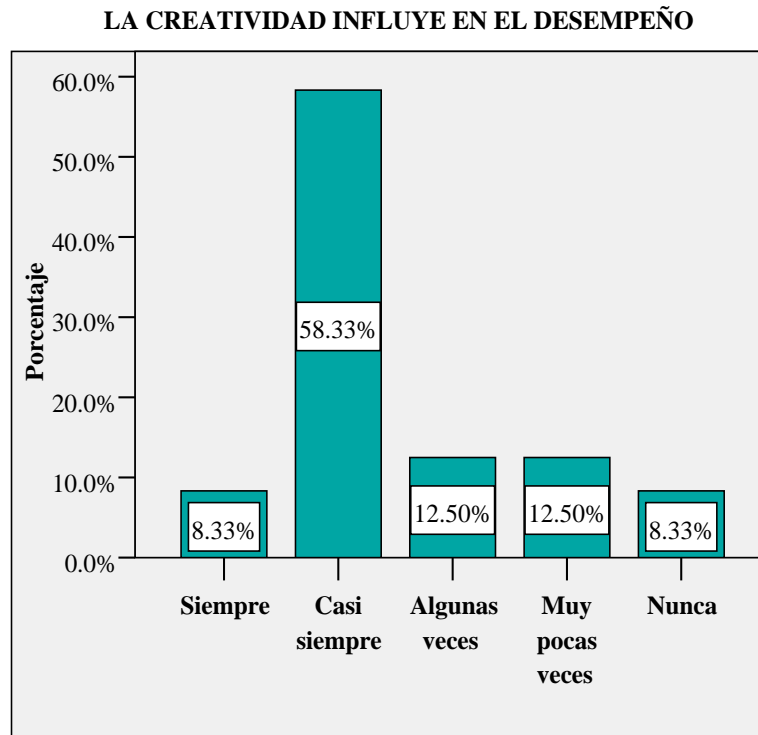
Tabla 19: La creatividad influye en el desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	2	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	14	58,3	58,3	66,7
	Algunas veces	3	12,5	12,5	79,2
	Muy pocas veces	3	12,5	12,5	91,7
	Nunca	2	8,3	8,3	100,0
	Total		24	100,0	100,0

Elaborado por: Silvia Marlene Yánez M.

Fecha: 23/03/2013

Ilustración 19: La creatividad influye en el desempeño



Elaborado por : Silvia Marlene Yáñez M.
Fecha: 23/03/2013

Análisis e interpretación

En lo que se refiere que la creatividad influye en el desempeño laboral, el 59% indica que influyen casi siempre, el 13% mencionan que algunas veces influyen, por el contrario un 8% dice que la creatividad nunca influye en el desempeño laboral

Estos resultados reflejan que los empleados en su mayoría opinan que la creatividad influyen en el desempeño laboral, siguiendo un factor elemental para mejorar desarrollo del trabajo y de esa manera obtener mejores resultados dentro de la empresa.

13. ¿Con frecuencia realizan evaluaciones al personal referentes a sus conocimientos con el fin de mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores?

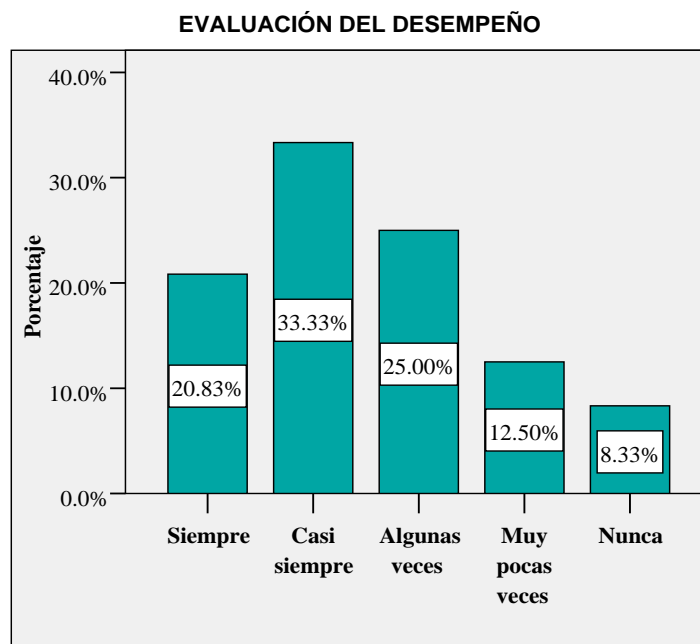
Tabla 20: Evaluación del desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	20,8	20,8	20,8
	Casi siempre	8	33,3	33,3	54,2
	Algunas veces	6	25,0	25,0	79,2
	Muy pocas veces	3	12,5	12,5	91,7
	Nunca	2	8,3	8,3	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 20: Evaluación del desempeño



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Análisis e interpretación

El 33% de los empleados de la Empresa de Lácteos “LEITO” afirman que casi siempre cuentan con evaluación del desempeño, el 25% indican que algunas veces realizan evaluaciones y por el contrario un 8 % manifiesta que nunca realizan evaluaciones.

Estos resultados ratifican que la mayoría de los empleados son evaluados al respecto a su desempeño, ya que el representante de la empresa de Lácteos “LEITO” siempre está pendiente cada una de las actividades, demostrando con un porcentaje menor lo contrario debido del desconocimiento.

14. ¿Qué tan efectiva es la comunicación al momento de realizar sus actividades productivas?

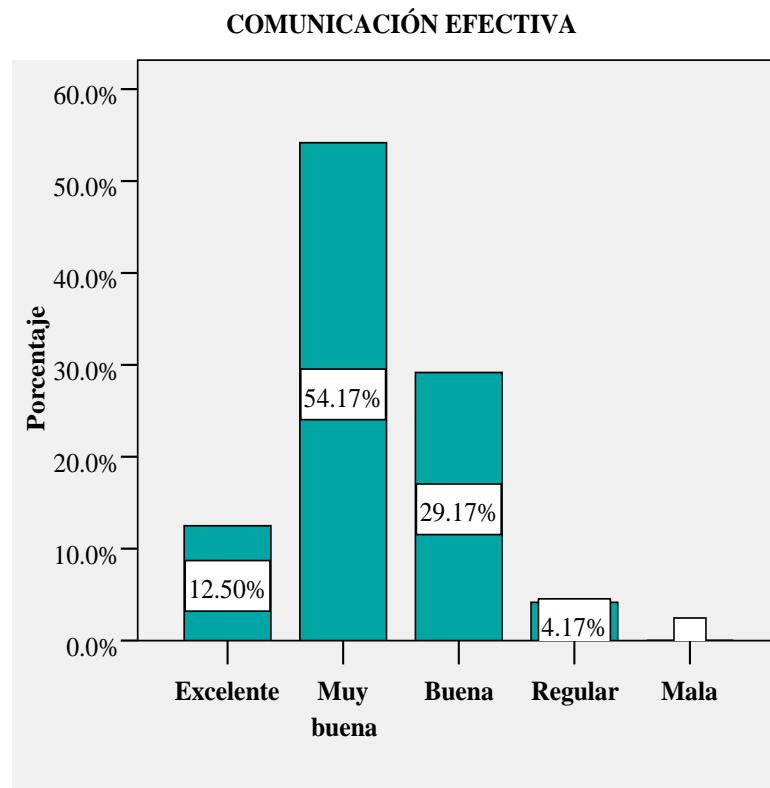
Tabla 21: Comunicación efectiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	3	12,5	12,5	12,5
	Muy buena	13	54,2	54,2	66,7
	Buena	7	29,2	29,2	95,8
	Regular	1	4,2	4,2	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yánez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 21: Comunicación efectiva



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.
Fecha: 23/03/2013.

Análisis e interpretación

Los datos recolectados indican que el 54% está representado por 13 trabajadores, opinan que la Comunicación efectiva es muy buena, el 29% que son 7 trabajadores dicen que es buena, el 13% que es excelente y el restante que son el 4% indican que es regular.

Dentro de la empresa la comunicación efectiva es aceptable debido que cada empleados tiene buenas relaciones personales al momento de realizar sus actividades de trabajo, en la cual considera que es equipo de trabajo excelente.

15. ¿Cree usted que en la empresa el ambiente de trabajo es adecuado?

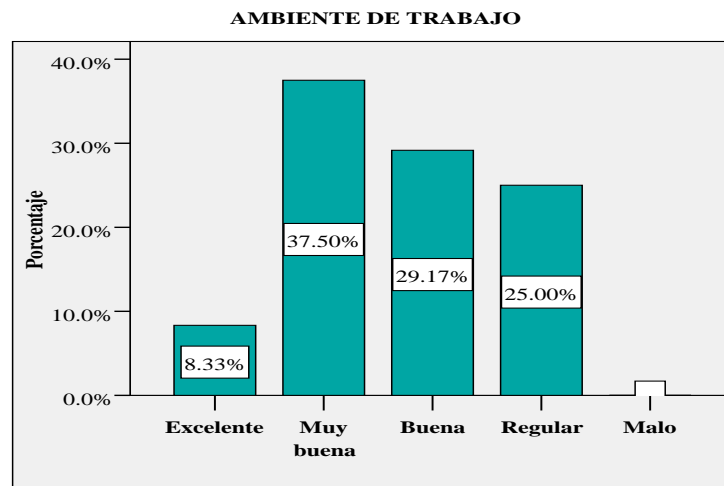
Tabla 22: Ambiente de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Excelente	2	8,3	8,3	8,3
	Muy buena	9	37,5	37,5	45,8
	Buena	7	29,2	29,2	75,0
	Regular	6	25,0	25,0	100,0
	Total	24	100,0	100,0	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

Ilustración 22: Ambiente de Trabajo



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.
Fecha: 23/03/2013.

Análisis e interpretación

La información recolectada en las encuestas nos revelan que el 38 % que representa 9 de los trabajadores, les parece que el ambiente de trabajo es muy bueno, el 30% que representa 7 trabajadores opinan que es bueno, el 25% dicen que es regular y el 8 % opinan que es excelente.

El ambiente de trabajo según la mayoría de trabajadores lo catalogan que es muy bueno, seguido de otros que informan que es bueno y regular, con una mínima cantidad que es excelente, siendo un lugar adecuado para desempeñar sus actividades.

4.3 Verificación de hipótesis

Para la verificación de las hipótesis planteadas para esta investigación se toma la pregunta 1 “¿Cómo usted califica la Seguridad e Higiene Ocupacional en la empresa?” y 9 “¿Cómo considera usted el Desempeño Laboral de sus compañeros de trabajo?” Del cuestionario aplicado a los 24 empleados de la empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo. Este resultado determinará si el estudio es viable o no.

Hipótesis Nula (H₀)

El aplicar la Seguridad e Higiene Ocupacional no mejorará el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo.

Hipótesis Alterna (H₁)

El aplicar la Seguridad e Higiene Ocupacional si mejorará el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo.

4.3.1 Nivel de significancia

El nivel de significación escogido para la investigación es del 5%.

4.3.2 Prueba estadística

Se aplicó el CHI CUADRADO para verificar la hipótesis en la investigación y mostrar la información entre las variables. \sum

$$X^2 = \sum \frac{(o - E)^2}{E}$$

o= observados

E= esperados

4.3.3 Frecuencias observadas

A continuación se presenta la tabla de contingencia, proveniente del impacto cruzado de las dos variables en estudio:

Tabla 19: Tabla de contingencia *1) ¿Cómo usted califica la Seguridad e Higiene Ocupacional en la empresa? * 9) ¿Cómo considera usted el Desempeño Laboral de sus compañeros de trabajo?

Tabla 23: Frecuencias Observadas

		Desempeño laboral					Total
		Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Excelente
Seguridad e Higiene Ocupacional	Excelente	0	1	0	1	0	2
	Muy buena	0	0	1	0	0	1
	Buena	1	1	2	0	0	4
	Regular	0	1	3	2	1	7
	Mala	0	3	4	2	1	10
Total		1	6	10	5	2	24

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

4.3.4 Frecuencias esperadas

Tabla 24: Frecuencias Esperadas

		Desempeño laboral					Total
		Exce- lente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Excelente
Seguridad	Excelente	,1	,5	,8	,4	,2	2,0
e Higiene	Muy buena	,0	,3	,4	,2	,1	1,0
Ocupacio- nal	Buena	,2	1,0	1,7	,8	,3	4,0
	Regular	,3	1,8	2,9	1,5	,6	7,0
	Malo	,4	2,5	4,2	2,1	,8	10,0
Total		1,0	6,0	10,0	5,0	2,0	24,0

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

4.3.5 Chi cuadrado

Tabla 25: Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	Gl	Sig. asintó- tica (bila- teral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)	Probabili- dad en el punto
Chi-cuadrado de Pearson	10,874	16	,817	,858		
Razón de verosimili- tudes	11,561	16	,774	,918		
Estadístico exacto de Fisher	13,889			,925		
Asociación lineal por lineal	,466	1	,495	,517	,282	,053
N de casos válidos	24					

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

4.3.6 Cálculo de grados de libertad

El grado de libertad es igual a la multiplicación del número de las filas menos 1 por el número de las columnas menos 1, como se muestra a continuación:

$$\mathbf{gl = (Filas - 1) (Columnas - 1)}$$

$$\mathbf{gl = (F-1) (C-1)}$$

$$\mathbf{gl = (5-1) (5-1)}$$

$$\mathbf{gl = (4) (4)}$$

$$\mathbf{gl = 16}$$

Dónde:

gl= grados de libertad

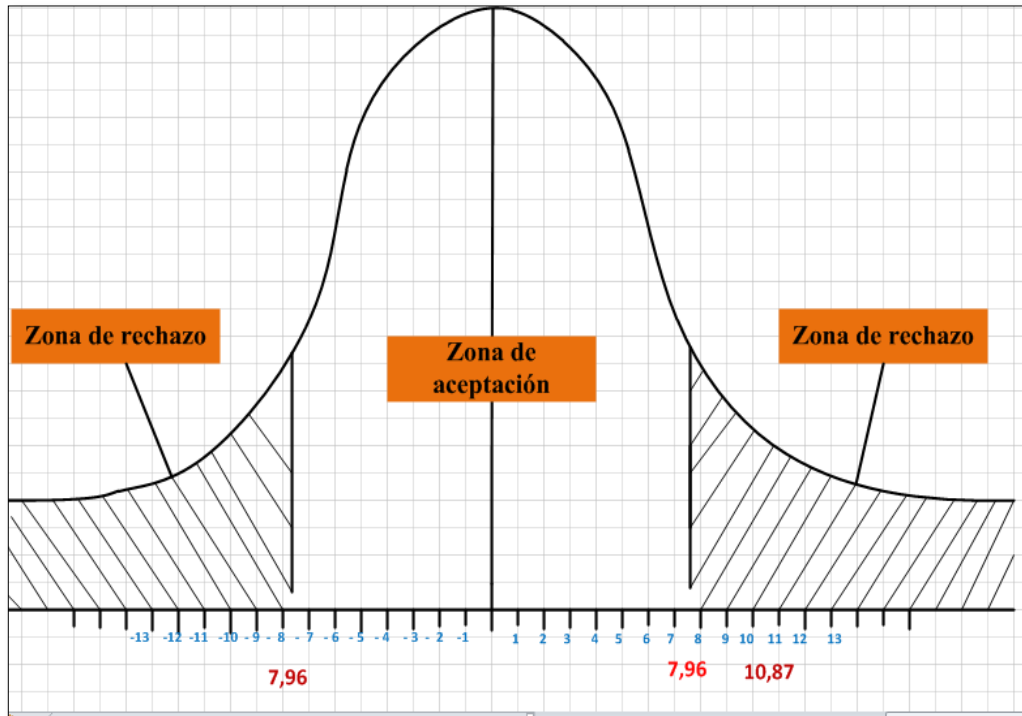
C= columnas de la tabla

F= hilera de la tabla

Entonces tenemos, el valor tabulado de X^2 con 16 grado de libertad y un nivel de significación de 0,95 es de **7,9616**

4.3.7 Verificación de la hipótesis

Ilustración 23: Representación gráfica del Chi- cuadrado



4.3.8 Decisión final

El Chi cuadrado calculado es **10,87** es mayor al Chi cuadrado tabulado **7,96**; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna que confirma que el aplicar la Seguridad e Higiene Ocupacional si mejorará el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Con los objetivos planteados en la presente investigación y los estudios realizados dentro de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- ❖ La Seguridad e Higiene Ocupacional dentro de la empresa es mala, debido que no existe una persona de limpieza, por lo tanto las condiciones de las maquinarias e instalaciones no es adecuada, ni tampoco utilizan protección al momento se realizar sus actividades, por este motivo los trabajadores se enfrentan a los riesgos y enfermedades.
- ❖ Los trabajadores esta inmersos a un alto índice algunos problemas y accidentes personales, debido que no cuenta con implementos necesarios de trabajo.
- ❖ Los empleados posee un cargo de trabajo forzoso debido a su desempeño laboral tanto de esfuerzo física y mental, esto debe la falta de coopera-

ción del trabajador y empleador en aspectos de seguridad e higiene ocupacional que afecta al proceso de trabajo de la empresa.

- ❖ Se ha determinado que los accidentes laborales son situaciones que ocurren con regularidad estos se deben por la influencia de agentes químicos, ya que no tienen precaución cuando se va da estos sucesos dentro de la empresa.
- ❖ El desempeño laboral de cada uno de los empleados es normal, debido que cada uno ellos tiene un alto índice de competencias que les permiten desarrollar sus actividades eficientemente.
- ❖ No se ha realizado una evaluación del desempeño en la empresa de lácteos “LEITO” que le permitirá conocer el índice de rendimiento de los empleados.
- ❖ El Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional es de suma importancia, para acatar normas y reglas dentro de la compañía para tener una adecuada organización y ambiente de trabajo tranquilo y agradable, también tratar de controlar el desempeño laboral y por ende hacer una evaluación previa.

5.2 Recomendaciones

Tomando en cuenta las conclusiones descritas anteriormente, se recomienda:

- ❖ Adquirir implementos de seguridad para todo el personal, implementar un puesto de trabajo de limpieza y aseo e implementar un botiquín de primeros auxiliar para una pronta ayuda a los obreros que sufran algún accidente.
- ❖ Entregar a los empleados un equipo de protección completo para garantizar con certeza la seguridad y salud de los mismos y de esta forma erradicar los accidentes.
- ❖ Elaborar horarios rotativos y ofrecer al empleado a un tiempo determinado de relajación y distracción dentro de su horario de trabajo debido que sus actividades son de fuerza mayor.
- ❖ Erradicar los factores de riesgos que originan los accidentes para evitar problemas laborales.

- ❖ Capacitar al empleado de una forma continua y permanente sobre el peligro enfermedades que pueden contraer en el área de trabajo y mantener una motivación constante.
- ❖ Elaborar un formulario de indicadores de evaluación individual, que permitan conocer las aptitudes y actitudes y habilidades de cada uno de los empleados y conocer el desenvolvimiento de cada una de las actividades designadas.
- ❖ Elaborar un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional que permitirá mejorar, acatar normas y reglas y para tener un adecuado Desempeño Laboral en la Empresa.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos informativos

Tema:

Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional para mejorar el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo.

Institución ejecutora: Empresa de Lácteos “LEITO”.

Beneficiarios.

- ✓ Empresa de Lácteos “LEITO”
- ✓ Clientes internos
- ✓ Distribuidores
- ✓ Proveedores

Ubicación geográfica

Provincia de Cotopaxi, Cantón Salcedo, Barrió Rumipamba Central, Av. Panam. Norte Km.3 Salcedo, Cotopaxi.

Tiempo estimado para la ejecución

Primer semestre del 2013.

Equipo Técnico responsable.

- ✓ Gerencia
- ✓ Jefe de Personal
- ✓ Jefe de maquinaria
- ✓ Operarios

Costo total

El costo estimado de la propuesta será de \$ 6.387,70

6.2 Antecedentes de la propuesta.

El presente trabajo se lo realiza con base en el conocimiento del problema que está afectando negativamente al desempeño laboral, de la Empresa Lácteos LEI-TO., debido a que no cuenta con un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional, causando problemas y accidentes personales, debido a que los trabajadores no poseen equipos de protección al momento de realizar sus actividades.

Con la aplicación de la encuesta realizada pudimos observar que en la empresa el 60% del personal ha sufrido algún tipo de riesgo laboral (enfermedades o accidentes profesionales), debido que una parte de ellos no conoce claramente los objetivos y políticas de la empresa, el espacio físico no es el adecuado para la realización de su trabajo, no existen implementos de equipos de protección y estos están en contacto a agentes químicos que son utilizados en los procesos para la fertilización y condensación de la lecha.

Dentro del área de producción existen problemas de higiene de las maquinarias e instalaciones y en proceso de producción, debido que no existen implementos necesarios para su limpieza, causando desorden y preocupación de los empleados.

En sector de lácteos en la provincia de Cotopaxi las grandes empresas tiene las normas de calidad en donde habla acerca sistema de higiene y calidad ,en cambio las micro empresas están amparados a la Cámara de producción Ganaderos donde mencionan acerca de un programa medidas de precaución para garantizar la seguridad e higiene del empleado, A través de la elaboración de un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional para mejorar el Desempeño Laboral de la Empresa , de esta forma minimizando los riesgos laborales, disminuyendo los accidentes y las enfermedades originadas en el trabajo.

Sin embargo la mayoría se olvidan de las seguridad e higiene ocupacional, considerando las como un desperdicio de tiempo y dinero, sin pensar que es una inversión, porque tendría un mayor control de accidentes, acto sin seguros, y se disminuiría considerablemente el índice de faltas por concepto de enfermedades laborales y de esta manera tendremos mejores rendimientos dentro de la empresa.

6.3 Justificación

La Seguridad e Higiene Ocupacional que es un elemento fundamental para el sector industrial que pretende atender una serie de peligros que inciden en los accidentes laborales, tales como riesgos químicos y físicos , debido por la falta de mecanismos de protección contra partes móviles de las maquinarias , equipos y herramientas , caída de objetos pesados, deficiente condiciones de orden y limpieza en los puestos de trabajo y riesgos de incendios.

La Empresa de Lácteos “LEITO”, es una empresa joven que carece de algunas herramientas que le permita prevenir los riesgos laborales y mejorar el nivel de salud de los trabajadores, al ver está necesidad que no ha sido satisfecha, podríamos decir que el Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional para mejorar el Desempeño Laboral sería de gran ayuda para cubrir estos vacíos que posee la misma.

El propósito primordial de este proyecto es realizar una propuesta para elaborar a corto plazo, garantizando seguridad e higiene ocupacional a través de una adecuada diagnostico situacional,

medidas de protección, material de protección que se debe utilizar, condiciones de trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por mi parte, estoy consciente de las necesidades de la empresa y en compromiso con los objetivos de nuestra formación profesional coincidimos en la realización del presente trabajo de investigación el cual pretende, analizar las diferentes motivos que ocasionan actividades y condición inseguras, proponiendo soluciones que permitan disminuir en mayor grado accidentes, además de dar a conocer la incidencia que tienen la seguridad y salud laboral se mejora también la productividad y la calidad de los productos y servicios.

6.4 Objetivos de la propuesta

6.4.1 Objetivo General.

Elaborar un Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional para mejorar el Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo.

6.4.2 Objetivo Específicos.

- ❖ Establecer políticas, estrategias normas procedimiento relacionados con la Seguridad e Higiene Laboral en la Empresa de Lácteos “LEITO”, en la Ciudad de Salcedo.
- ❖ Elaborar un instructivo de señales de seguridad, y colocar en sus respectivos lugares, para que los empleados tengan mayor información.
- ❖ Implementar un instructivo de protección personal de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo
- ❖ Proveer una guía útil para los trabajadores para prevenir accidentes dentro de las instalaciones, tomando en cuenta el tipo de actividad que se ejecuta.

6.5 Análisis de factibilidad

6.5.1 Factibilidad política

En la actualidad el Gobierno Nacional, ha implementado leyes y normas que amparan al empleado. Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores mejoramiento condiciones del trabajador , haciendo énfasis en: las obligaciones del empleador y del trabajador, por lo que mencionan (Seguridad industrial en las empresas, 2012, pág. 4) en los siguientes artículos:

Artículo 174.- Son las afecciones agudas o crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio del trabajo que realiza el asegurado y que producen incapacidad.

Tanto las enfermedades profesionales como los agentes que las producen, aparecen en los respectivos listados, contenidos en el Reglamento del Seguro de Riesgos del Trabajo.

6.5.2 Factibilidad Financiera.

La empresa tiene la capacidad de invertir debido a las utilidades presentadas en estos últimos años, esto se debe que habido un incremento de ventas tanto en el sector urbano y rural de la provincia de Cotopaxi, esa razón la empresa tiene también el recurso disponible para implantar el programa.

6.5.3 Factibilidad legal.

Es factible la realización de esta investigación ya que está respaldada mediante el artículo Art. (Camara de Industrias y Producción, 2012, pág. 5) Menciona:

Todas las empresas tienen la obligación de cumplir las leyes de seguridad y salud en el trabajo y aplicarlas en el medio laboral. Deben establecer un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional con disposiciones y directrices prácticas y de evaluación, conforme a lo establecido en la normativa de seguridad y salud en el trabajo; por ello es necesario conocer la legislación vigente.

Independientemente de su actividad económica, las empresas pueden aumentar su nivel de calidad en seguridad poniendo en práctica acciones preventivas que reduzcan notablemente el riesgo de accidentes laborales.

6.5.4 Factibilidad ambiental.

El aseo, orden y limpieza es uno de los factores primordiales que se encuentran dentro de la prevención de seguridad, el cuidar el medio ambiente y protección de la naturaleza es de suma importancia para la empresa de lácteos “LEITO”.

6.6 Fundamentación científica.

Dentro de una organización un programa de Seguridad e Higiene Ocupacional (Ministerio de Trabajo de un programa de Seguridad e Higiene Industrial., 2010) explica:

Método que emplea la gerencia para compartir y asignar la responsabilidad que permita prevenir enfermedades, lesiones y daños materiales; reducir los riesgos y mejorar la calidad y productividad. La participación activa de la gerencia y los trabajadores, el entrenamiento adecuado y un sentido de responsabilidad compartido es vital. Una combinación de estos elementos hace que la labor preventiva sea una rutina.

Para prevenir accidentes y enfermedades laborales (Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2008) afirma que:

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Descripción del proceso de trabajo

Debe describir de forma precisa las etapas del proceso productivo, la forma de organización del trabajo, así como los objetos y los medios involucrados en cada una, entre otros aspectos: maquinarias, equipos, materia prima, sustancias utilizadas, subproductos y sobrantes, desechos generados, disposición final de los mismos, impacto ambiental, organización y división técnica del trabajo, organigrama, diagrama de flujo, descripción de las etapas del proceso, división de las áreas y departamentos, puestos de trabajo existentes, herramientas utilizadas, tipo de actividad, empresas contratistas y la relación entre ellos.

Igualmente, debe identificar los procesos peligrosos detectando las condiciones asociadas al objeto de trabajo, medio de trabajo y a la organización y división del trabajo, que pueden causar daño al trabajador durante el desarrollo de las actividades laborales (proceso de trabajo) por etapas, considerando: procesos peligrosos, condiciones inseguras, número de trabajadores expuestos a los procesos peligroso y daños que pueda generar a la salud de los mismos.

Política de Seguridad y Salud Laboral

Es una declaración del compromiso del patrono (empresa, institución, asociación civil, etc.) para asegurar un ambiente de trabajo seguro y saludable a sus trabajadores como un medio para el adecuado desenvolvimiento de sus facultades físicas y mentales. Así mismo, contiene los lineamientos generales que regirán la acción en materia de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales a corto y mediano plazo.

La Política de Seguridad y Salud Laboral debe responder a las características y necesidades del patrono y ser revisada periódicamente para realizar los ajustes pertinentes.

Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos

Debe diseñar planes de trabajo que respondan a los procesos peligrosos identificados, según lo establecido en los puntos anteriores. En cada uno de los planes defina claramente los siguientes aspectos: Objetivos, metas y alcance; frecuencia de ejecución de las actividades; personal involucrado y responsabilidades en cada una de las actividades; procedimiento de ejecución de actividades previstas en el plan, especificando las acciones a ser desarrolladas desde los puntos de vista preventivo, correctivo, predictivo y divulgativo; y formularios e instrumentos para la ejecución de las actividades.

El programa de Seguridad e Higiene Ocupacional debe incluir aspectos fundamentales según afirma que: (Servicios de seguridad e higiene industrial , 2010)

Diseñar Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Se debe establecer claramente los objetivos a alcanzar. Asignar Responsabilidad. Si bien la gerencia asume la máxima responsabilidad de la seguridad, en lo que respecta a la seguridad de las operaciones, delega su autoridad en todos los niveles de la dirección, siendo el supervisor el hombre clave en los programas de seguridad y salud en el trabajo.

Definir las normas y estándares operativos y necesidades de entrenamiento Mediante la realización de un análisis de riesgos tomando en consideración las disposiciones legales vigentes y los estándares de la empresa.

Organizar Comités de Seguridad

Estos asisten al personal de supervisión en todo lo referente al programa de Seguridad/Salud Ocupacional, realizan inspecciones e investigan accidentes e incidentes y orientan a sus compañeros de labores, entre otras actividades.

Realizar auditorías preventivas para darle seguimiento al programa

Las metas y propósitos se están cumpliendo; que los procedimientos estándar de operación están siendo seguidos. Medir las condiciones físicas de las instalaciones, equipos, herramientas; los sistemas de detección y control de incendio y la necesidad de los equipos de protección personal; las fallas humanas.

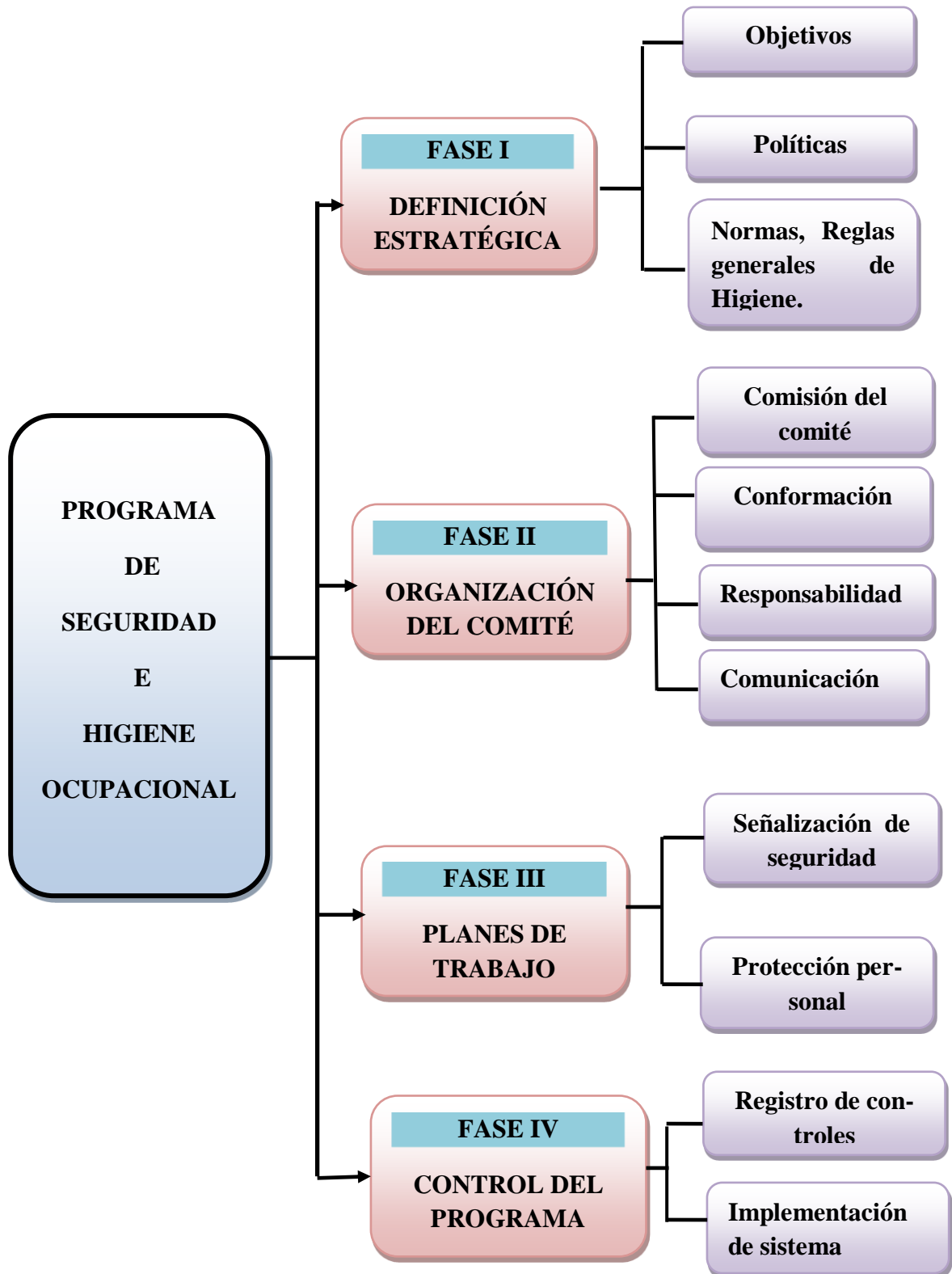
En el aspecto ambiental se debe observar el manejo y almacenamiento de materiales peligrosos, los desechos, los procesos, las emisiones al aire, nivel temperatura, ruido, polvo, partículas e iluminación.

Registrar los incidentes/accidentes

Que se investiguen todos los casos accidentales (con lesiones y/o daños materiales: derrame, derroche, defectos de ensamblaje o fabricación, etc.), y se lleven controles estadísticos e introducir elementos motivacionales para conducir a resultados de calidad y al costo programado.

En base la investigación realizada dentro de la Empresa de Lácteos “LEITO, se implementará la siguiente propuesta en base las necesidades en la cual consta de cuatro fases fundamentales.

Ilustración 24: Modelo Operativo



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 23/03/2013.

6.7 Metodología - Modelo operativo

PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA DE LÁCTEOS “LEITO”, EN LA CIUDAD DE SALCEDO

Descripción del programa

El siguiente programa demuestra el compromiso de la Empresa de Lácteos “LEITO” por desarrollar políticas establecidas acorde la protección individual y seguridad en el trabajo que beneficie a los trabajadores, proveedores, consumidores y finalmente a la microempresa, siendo factores esenciales para la actividad productiva.

Tomando en cuenta en la Empresa de Lácteos “LEITO” se obtuvo los resultados que diagnóstico actual sobre las condiciones maquinarias y medio ambiente siendo factores de conllevan a tener un estructura de prevención de riesgos laborales acorde a las necesidades que se presente.

6.7.1 FASE I

DEFINICIÓN ESTRATEGICA

6.7.1.1 Objetivos

Objetivo general

Brindar un programa de seguridad e higiene ocupacional, diseñado con base a las necesidades reales de la empresa y que permita el desarrollo eficiente de cada una de las actividades productivas; al establecer las medidas de prevención de accidentes y enfermedades laborales, y así favorecer condiciones de higiene de las maquinarias e instalaciones y de producción para mejorar el desempeño laboral de la empresa de Lácteos “LEITO”.

Objetivos Específicos

- ✓ Informar sobre el programa de Seguridad e higiene Ocupacional haciendo efectivo el cumplimiento de la misma, mediante la participación de empleados y colaboración de todos los miembros de la organización.
- ✓ Establecer normas y reglamentos acorde a condiciones de higiene y ende respetar y cumplir de forma obtendremos mejores beneficios de la empresa.
- ✓ Elaborar una estructura orgánica de la seguridad e higiene, tratando de ayudar en el control de agentes de riesgos y en la prevención de accidentes y enfermedades laborales.
- ✓ Establecer responsabilidades a cada puesto de trabajo según sus necesidades.
- ✓ Proveer el uso y cuidado la dotación de protección personal, esa forma cambiar la actitud de los empleados.
- ✓ Diseñar un formulario de entrega de equipos personal para el beneficio de los trabajadores y la empresa.
- ✓ Instalar la señalización de seguridad dentro de la empresa de lácteos “LEITO” para prevenir algunos tipos de accidentes al momento de visitar la empresa.
- ✓ Adquirir útiles de aseo y limpieza para mantener buenas condiciones de higiene dentro de la empresa.
- ✓ Implementar un sistema de alarma para prevenir situaciones desastrosas en la empresa de lácteos “LEITO”.

6.7.1.2 Políticas de Seguridad e higiene Ocupacional

La empresa de Lácteos “LEITO” se basa su política en los siguientes principios:

La empresa de lácteos “LEITO” se esmera de brindar mejores condiciones de higiene a los trabajadores, proveedores y distribuidores en su quehacer productivo. Anhela ser reconocida como el micro empresa en el Ecuador que refleja, con mayor éxito, las mejores prácticas en Seguridad e Higiene Ocupacional, planes de prevención. Nuestros empleados, proveedores y distribuidores deberán ejercer su liderazgo con responsabilidad y compromiso ético, con el objetivo crear un país sin contaminación.

La Micro empresa de acuerdo con su política, procederá, a:

- ✓ Cumplir con las leyes, reglamentos y normas establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad y Salud (IESS) que indican desde el punto de vista de la de la salud y seguridad en el trabajo y la protección del ambiental yo deberá todo aquello que los diferentes organismos encargados de regular y proteger la salud de los trabajadores.
- ✓ Velará por el cumplimiento funcionamiento de las maquinarias, instalaciones y producción, normas de calidad con respectos a los reglamentos internos establecidos, con el objetivo de ofrecer mejores condiciones de higiene para conservar la salud y seguridad de sus empleados y la protección ambiental.
- ✓ La seguridad e higiene no debe limitarse sólo al área de producción, la empresa dará a conocer a todo el personal el programa de seguridad e higiene ocupacional.
- ✓ El programa deberá ser revisado frecuentemente y adaptarse a los cambios o nuevas tecnologías dentro de la empresa.

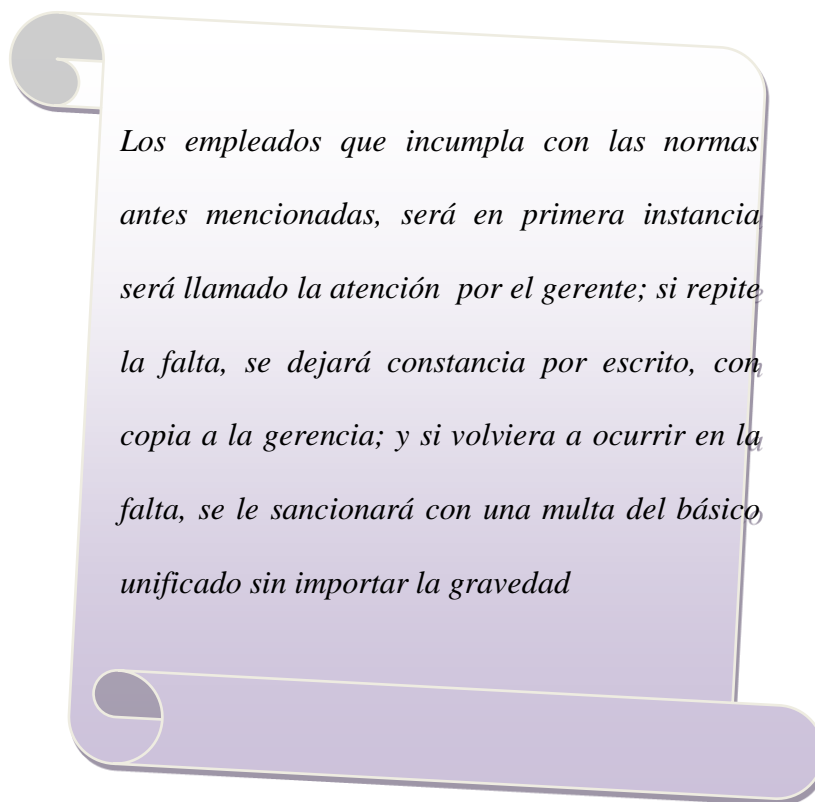
6.7.1.3 Normas y reglas de Seguridad e Higiene (SH)

Dentro de la empresa de Lácteos “LEITO” la responsabilidad de los trabajadores es mantener las maquinarias, instalaciones y la infraestructura en excelente condiciones de higiene por esa razón deben realizar frecuentemente limpieza y usar correctamente el equipo de protección, conforme a las instrucciones que se les haya brindado.

- ✓ Mantener limpias y ordenadas las áreas de trabajo en todo momento, colocar la basura en los recipientes respectivos.
- ✓ El personal tiene la obligación de solicitar útiles de limpieza en su respectiva área de seguridad e higiene.
- ✓ Cada trabajador está obligado de cuidar el equipo de protección que le proporciona la empresa.
- ✓ Todo trabajador será el encargado de velar por su equipo de protección se encuentre en buen estado.
- ✓ Los trabajadores deberá vestir adecuadamente, evitando utilizar ropa que pueda dar origen a un accidente (pantalones con muchas bolsas, camisas con mangas largas, etc.) además debe cuidar por su higiene personal.
- ✓ No usar ningún tipo de joyas cuando realice las actividades de trabajo dentro de la empresa.
- ✓ Está terminantemente prohibido alimentos al trabajo.
- ✓ Se prohíbe el uso de teléfonos celulares cuando se encuentre manejando las maquinarias.
- ✓ No llevar animales o mascotas a la empresa,
- ✓ No es recomendable que alguna persona de interrumpa en la hora de trabajo excepto en calamidad doméstica.

Recuerde:

Ilustración 25: Advertencia al no cumplir las normas y reglas



Elaborado por: Silvia Marlene Yánez M.

Fecha: 23/04/2013.

6.7.2 FASE II

ORGANIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

6.7.2.1 Comité Paritario de Seguridad e Higiene

Empresa de Lácteos “LEITO” tiene la necesidad de cumplir normas y reglamentos de Seguridad e Higiene Ocupacional establecidos por Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por tanto la ejecución del presente programa, es fundamental organizar un comité paritario de seguridad e higiene en donde participan tantos representantes patronales y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Las empresas que deseen conformada un Comité Paritario son obligatorios en empresas con más de 24 trabajadores y deben estar integrados por tres representantes de la empresa y tres de los trabajadores, su forma de elección de los representantes de los trabajadores se efectuará mediante votación democrática.

Al momento, el comité paritario es el organismo mediante la cual el Representante Legal puede tener mayor conocimiento del programa de Seguridad e Higiene Ocupacional dentro de la empresa: cumplimiento de los objetivos, políticas, normas, reglas, condición de las maquinarias e instalaciones, medio ambiente y estado de equipo de protección personal entre otras.

Tipo de comisión

En la empresa de Lácteos “LEITO” se implementa una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, con el objetivo de agrupar a todo personal de operativo, administrativo y gerencia, buscando que toda la estructura organizacional se encuentre involucrada y agrupe a determinar y ejecutar dicho programa.

Empresa de Lácteos “LEITO” conformará el Comité Paritario de Seguridad e Higiene Ocupacional por:

- ❖ Dos representantes del empleador
- ❖ Tres representantes de los empleados
- ❖ Un colaborador del parte del empleador o empleado.

Requisitos:

Para integrarse al Comité Paritario de Seguridad e Higiene se cumplir son los siguientes requisitos:

- ✓ Tener más de 18 años de edad.
- ✓ Tener aprobado Nivel Primario.
- ✓ Tener aprobado un curso de prevención de riesgos profesionales.
- ✓ Poseer conocimientos básicos de Computación.

6.7.2.2 Conformación de la comisión

La comisión de Seguridad e Higiene Ocupacional estará organizada con una base de seis personas, distribuidos de la siguiente forma:

- ✓ Coordinador General
- ✓ Secretario
- ✓ Coordinador brigada de primeros auxilios
- ✓ Coordinador de brigada de incendios
- ✓ Auxiliar de primeros auxilios
- ✓ Colaborador

Esta Comisión deberá estar integrada por representantes del área producción formado parte cuatro responsables, mientras de la área administrativa cuentan con 2 personas y 1 Colaborador, esto puede ser de la área de seguridad.

Organigrama de la Comisión

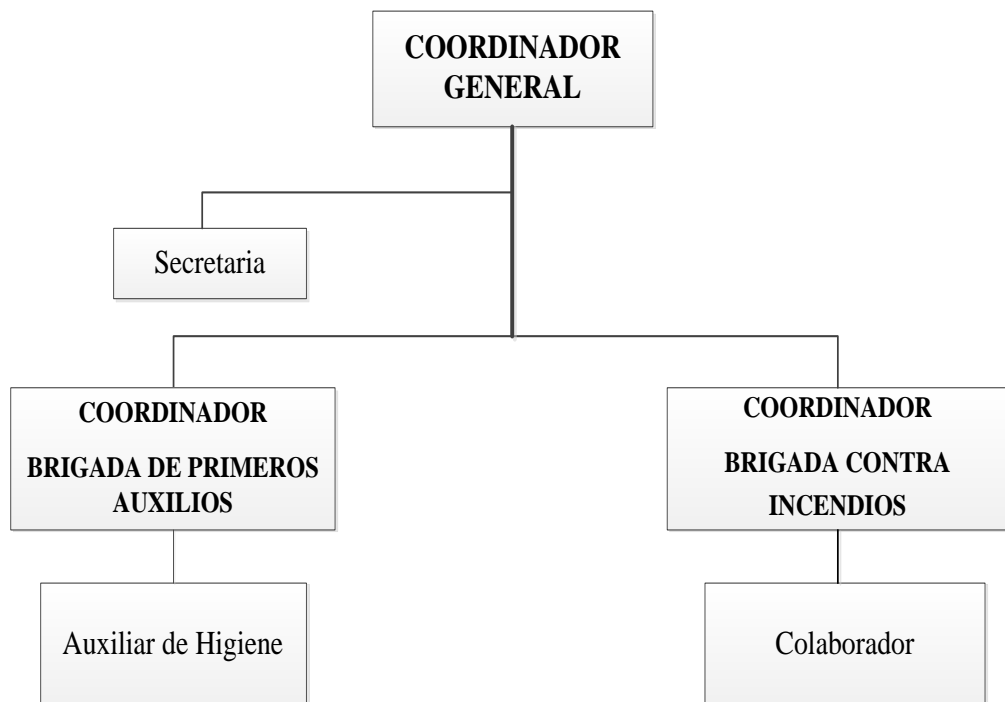
Empresa de lácteos “LEITO” para que funcione correctamente la comisión de Seguridad e Higiene Ocupacional se necesita una estructura orgánica de la Comisión, la cual será ordenada y sistemática designando las funciones que cada cargo que desempeñen. Escogimos el organigrama vertical porque nos ayuda a identificar mejor la jerarquía de la Comisión del Seguridad e Higiene dentro de la Empresa, cada brigada deberá estar integrada por un representante área administrativa; 2 representantes de producción, un representante de bodega.



Ilustración 26: Organigrama de Comisión de Seguridad e Higiene

EMPRESA DE LACTEÓS” LEITO

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL

COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL



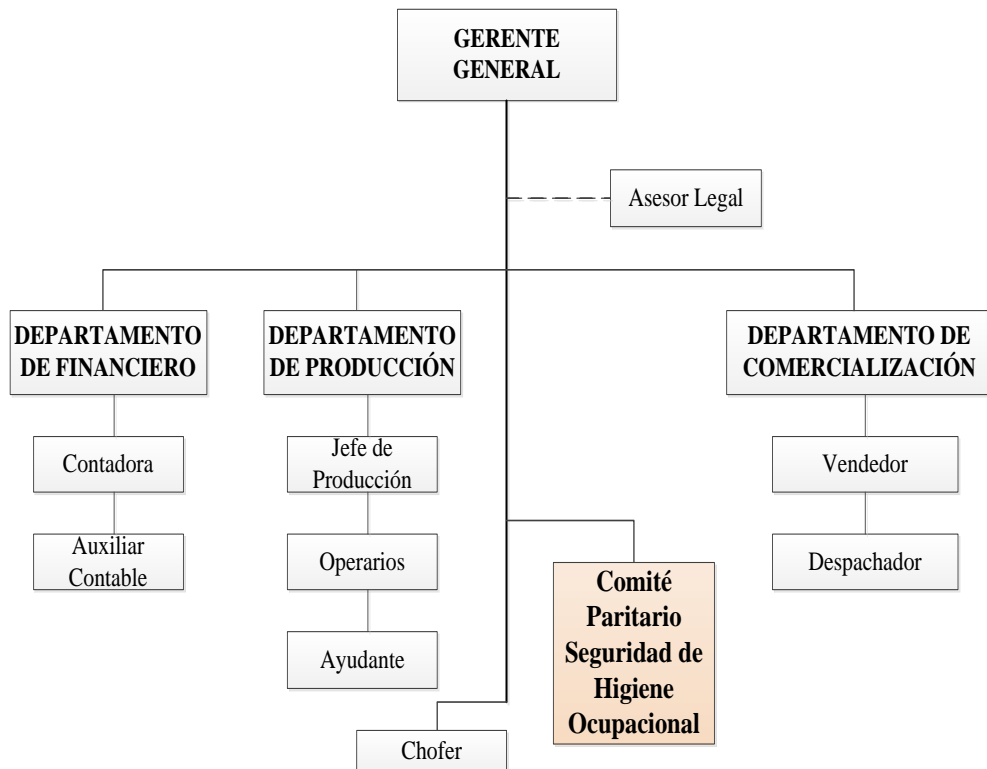
NIVELES	LINEAS	ELABORADO POR:
1. Legislativo 2. Directorio 3. Operativo 4. Auxiliar	Autoridad I Asesor ----- Auxiliar  Operativo 	Silvia Marlene Yáñez. Fecha: 19/04/2013




Dentro de la Empresa se implementa la Comisión de Seguridad e Higiene Ocupacional, se sugiere que esta comisión se integre como una unidad de apoyo dentro del organigrama general de la empresa, para expresar la jerarquía que esta tendrá.

Ilustración 27: Organigrama Estructural de la Empresa

EMPRESA DE LÁCTEOS “LEITO”


PROPUESTA DE ORGANIGRAMA GENERAL




NIVELES	LINEAS	ELABORADO POR:
1. Legislativo	Autoridad I	Silvia Marlene Yánez. Fecha: 19/04/2013
2. Directorio	Asesor -----	
3. Operativo	Auxiliar 	
4. Auxiliar		
5. Asesor	Operativo 	

6.7.2.3 Responsabilidades de la comisión – Manual de funciones

Ilustración 28: Manual de Funciones del comité de Seguridad e Higiene

	<p>EMPRESA DE LACTEÓS "LEITO"</p> <p>MANUAL DE FUNCIONES DEL COMITÉ</p> <p>SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL</p>	<p>1/1</p>
---	---	------------


	<p>CARGO:</p> <p>Coordinador General</p>	<p>CODIGO:</p> <p>1.05.01</p>	<p>2/2</p>
<p><i>MISIÓN DEL CARGO:</i></p>			
<p>Ofrecer una correcta administración dentro del comité de seguridad e higiene Ocupacional, con la participación de los demás miembros, resolviendo diferentes problemas laborales, para lograr un mejor bienestar de los trabajadores, y proyectando excelente imagen de la empresa.</p>			
<p><i>FUNCIONES:</i></p>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Brindar un adecuado clima laboral mediante el cumplimiento de programa de SHO, conjuntamente con la participación con la gerencia, coordinador de brigadas, colaborador y trabajador. ✓ Aprobar las políticas, normas y procedimientos de seguridad e higiene ocupacional, en coordinación con la gerencia general. ✓ Informar a la gerencia sobre actividades y situaciones de Salud Ocupacional que se presentan en la Empresa de Lácteos “LEITO”. ✓ Planificar, dirigir y supervisar las actividades de su cargo correspondiente. 			


- ✓ Asesorar y Capacitarlos a los coordinadores de cada brigada en lo se refiere en fundamentos básicos.
- ✓ Realizar los cambios de señalización de seguridad, equipos de limpieza y protección personal de acuerdo a su vida útil.
- ✓ Revisar las tareas de cada coordinador de brigadas.
- ✓ Convocar a los miembros de la comisión a reuniones de trabajo.
- ✓ Registro de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales; hacer los requerimientos de equipo de protección personal, seguridad y contra incendios.
- ✓ Elaborar un cronograma de actividades de una manera mensual, de acuerdo a las necesidades del comité.
- ✓ Realizar la inspección general de edificios, instalaciones y equipos de los centros de trabajo, recomendando la adopción de las medidas preventivas necesarias.


COMPETENCIA DE CLASE


- ✓ Liderazgo Motivacional.
- ✓ Actitud Positiva
- ✓ Capacidad de resolver conflictos internos.
- ✓ Cooperación
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Trabajo en equipo


NIVEL SUPERIOR: Administrativo

	CARGO: Secretario	CODIGO: 1.05.01.1	3/3
<i>MISIÓN DEL CARGO:</i>			
<p>Manejar el control de los documentos de la comisión de SHO en una forma correcta, colaborar con diferentes actividades delegadas por el coordinador tratando de establecer un ambiente de amabilidad, respeto y colaboración proyectando un alto grado de imagen para la el comité paritario.</p>			
<i>FUNCIONES:</i>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborar formatos, registros y demás trabajos encomendados por su jefe inmediato. ✓ Apoyar a las brigadas de seguridad del comité en las actividades operativas que se le encomienden. ✓ Velar por los equipos a su cargo, se mantengan en buen estado de funcionamiento y limpieza y proponer mecanismos para garantizar la conservación de los bienes de la empresa. ✓ Atender las reuniones de los cursos de capacitación, seminarios y demás eventos en los cuales se la requiera. 			
<i>COMPETENCIAS DE CLASE</i>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Espíritu emprendedor y de liderazgo. ✓ Facilidad para relacionarse con las personas. ✓ Comunicación interpersonal ✓ Trabajo bajo presión ✓ Manejo de nuevas tecnologías 			
NIVEL SUPERIOR: Administrativo			

	CARGO: Coordinador de Brigada de primeros Auxilios	CODIGO: 1.05.02.1	4/4
<i>MISIÓN DEL CARGO:</i>			
<p>Mantener el bienestar y salud integra de los empleados de la empresa, ofreciendo una atención inmediata a las personas que hayan sufrido accidentes o situación de salud e identificando los riesgos que pueden causar estos desastres.</p>			
<i>FUNCIONES:</i>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Asistir a capacitaciones y reentrenamientos en los aspectos de primeros auxilios. ✓ Verificar regularmente la existencia y la vigencia de los materiales de curación que se encuentran en los botiquines de primeros auxilios. ✓ Identificar y señalar la ubicación del puesto de socorro. ✓ Brindar la atención y los cuidados inmediatos a las personas que hayan sufrido algún accidente leve. ✓ Transportar a los pacientes de una forma rápida y segura a lugar apropiado para el diagnóstico necesario. 			
<i>COMPETENCIAS DE CLASE</i>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidad de resolver conflictos ✓ Tomador de riesgos ✓ Perseverante ✓ Facilitar de relacionarse con las personas ✓ Autoconfianza 			
NIVEL SUPERIOR: Administrativo			

	CARGO: Coordinador de Brigada contra incendios	CODIGO: 1.05.02.2	5/5
<p><i>MISIÓN DEL CARGO:</i></p>			
<p>Garantizar las medidas de prevención vigentes aplicables en situaciones de incendios y desastres naturales, sean manejadas de manera exitosa y precisa al momento de la situación presente, con la finalidad de contribuir a la satisfacción de los requerimientos de los empleados.</p>			
<p><i>FUNCIONES:</i></p>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar, dirigir y lleva el registro de las acciones llevadas a cabo por la brigada. ✓ Inspeccionar las áreas de trabajo de una manera periódicamente. ✓ Asistir a capacitaciones que programen el comité de seguridad e higiene ocupacional dentro de la empresa. ✓ Coordinar con las otras brigadas durante el siniestro para brindarse apoyo mutuamente. ✓ Asegurar que se cumplan los requerimientos de su área en calidad y cantidad. 			
<p><i>COMPETENCIAS DE CLASE</i></p>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tomador de Riesgo ✓ Trabajo en equipo ✓ Creativo 			
<p>NIVEL SUPERIOR: Administrativo</p>			

	CARGO: Colaborador	CODIGO: 1.05.03.1	6/6
<i>MISIÓN DEL CARGO:</i>			
Participación inmediata en las actividades propuesta de la brigada contra incendios, siendo una persona proactiva y responsable en los eventos que se plantea, con el fin de aportar mis conocimientos adquiridos a la comisión.			
<i>FUNCIONES:</i>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acuden al lugar del desastre para empezar con las acciones necesarias para protegerla vida de los trabajadores y los bienes de la empresa. ✓ Apoyan en la evacuación según las instrucciones. ✓ Acuden a todas las sesiones de capacitación. 			
<i>COMPETENCIAS DE CLASE</i>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Participativo ✓ Capacidad para enfrentarse a riesgos ✓ Conocimientos de contra incendios 			
NIVEL SUPERIOR: Administrativo			

	CARGO: Auxiliar de Higiene	CODIGO: 1.05.03.2	7/7
<i>MISIÓN DEL CARGO:</i>			
<p>Brindar excelente condiciones de higiene en las maquinarias y equipos de trabajo e infraestructura siendo los factores elementales para tener un mejor desempeño laboral con el fin de obtener un producto de calidad.</p>			
<i>FUNCIONES:</i>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mantener las maquinarias y equipos necesarios en excelentes condiciones de higiene. ✓ Realizar periódicamente limpieza todas las áreas de la empresa. ✓ Reciclar todo tipo de desecho con el fin de cuidar el medio ambiente. ✓ Limpiar ventanas y puertas en el área de producción. ✓ Presentar informes de alguna dificultad higiene. ✓ Mantener en buen estado todo tipo de útiles de limpieza. 			
<i>COMPETENCIA DE CLASE</i>			
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo en equipo ✓ Aptitud positiva ✓ Entusiasmo ✓ Poseer conocimientos de higiene 			
NIVEL SUPERIOR: Administrativo			

6.7.2.4 Comunicación del programa

Las principales responsabilidades de la comisión de seguridad e higiene, es comunicar y fomentar el interés en el trabajador, sobre todas las medidas contenidas en el presente programa.

Proporcionar un ejemplar del programa de seguridad e higiene ocupacional a todo el personal operativo y administrativo de la empresa, para que estén informados sobre su contenido.

La comunicación y publicidad, disposiciones o cambios futuros, y cualquier otra información relacionada al tema de seguridad e higiene, debe ser realizada de manera clara y sencilla, a través de los siguientes medios:

Ilustración 29: Reuniones de trabajo en temas de seguridad e higiene



Notificación mediante Memorándum/circulares



Afiches ubicados en lugares visibles y estratégicos



6.7.3 FASE III

PLANES DE TRABAJO

FASE III
PLANES DE TRABAJO

Instructivo de Señalización de Seguridad

En esta vida hay que ser precavido

**EMPRESA DE
LÁCTEOS “LEITO”**



Se basará a este instructivo para la implementación de señales dentro de empresa.

A cargo de Representante Legal

Ing. Germán Pozo.

Normas generales

La señalización de seguridad se establecerá en orden a indicar la existencia de riesgos y medidas a adoptar ante los mismos, y determinar la instalación de dispositivos y equipos de seguridad y demás medios de protección.


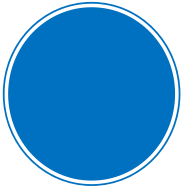
Esto se empleará de forma tal que el riesgo que indica sea fácilmente advertido o identificado, su instalación se realizará: en los sitios más propicios y en posición destacada.



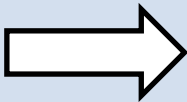
La señalización de seguridad se basará en los siguientes criterios:

- a) Se usarán con preferencia los símbolos evitando, en general, la utilización de palabras escritas.
- b) Los símbolos, formas y colores deben sujetarse a las disposiciones de las normas del Instituto Ecuatoriano de Normalización y en su defecto se utilizarán aquellos con significado internacional.

Las señales de seguridad dentro de la empresa de Lácteos “LEITO” no eliminan los riesgos laborales pero son elementos que informan sobre situaciones de la obra.

Ilustración 30: Clasificación de Señalización de Seguridad

CLASIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	SEÑAL
Señal de prohibición (S.P.)	Será de forma circular y el color base de las mismas será el rojo. En un círculo central, sobre fondo blanco se dibujará, en negro, el símbolo de lo que se prohíbe.	
Señal de obligación (S.O.)	Serán de forma circular con fondo azul oscuro y un reborde en color blanco. Sobre el fondo azul, en blanco, el símbolo que exprese la obligación de cumplir.	

<p>Señal de prevención o advertencia (S.A.)</p>	<p>Estarán constituidas por un triángulo equilátero y llevarán un borde exterior en color negro. El fondo del triángulo será de color amarillo, sobre el que se dibujará, en negro el símbolo del riesgo que se avisa.</p>	
<p>Señal de información (S.I.)</p>	<p>Serán de forma cuadrada o rectangular. El color del fondo será verde llevando de forma especial un reborde blanco a todo lo largo del perímetro. El símbolo se inscribe en blanco y colocado en el centro de la señal.</p>	
<p>Las flechas indicadoras</p>	<p>Se pondrán siempre en la dirección correcta, para lo cual podrá preverse el que sean desmontables para su colocación en varias posiciones.</p>	






Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 20/04/2013.

6.7.3.1 Instructivo de señalización de seguridad



Ilustración 31: Instructivo de señalización de seguridad





		EMPRESA DE LACTEOS "LEI- TO" INSTRUCTIVO DE SENALIZACIÓN DE SEGURIDAD		INTS N°: 1
SEÑALES DE PROHIBICIÓN (SP)				
Señales	Significado	Justificación	Área de ubicación	
	Peligro maqui- na en movi- miento	Maquinaria en mo- vimiento que puede ocasionar lesión al trabajador.	-Producción de yogurt y que- sos. -Producción de naranjadas. -Etiquetado de los productos.	
	Prohibido fu- mar	Sustancia toxica que puede causar malestar y moles- tias al personal.	-Área administrativa -Área de producción	
	No tocar	Riesgo en los cal- deros y maquina- rias en funciona- miento.	-Área de producción - Cuarto de análisis	
	Prohibido el paso a personal no autorizado	Restringir el paso a personal no autori- zado.	-Puerta de ingreso a la planta -Oficina de laboratorio -Cuarto frio	

SEÑALES DE OBLIGACIÓN (SO)			
Señales	Significado	Justificación	Área de ubicación
	Protección obligatoria de la cabeza	Producto estibado con riesgo de caer sobre los empleados.	-Bodega de materia prima -Cuarto frio de producto terminado (yogurt y quesos) -Área de análisis de la leche.
	Uso obligatorio de faja	Áreas de carga de quintales de envases y recepción de la materia prima.	-Recepción de la materia prima. -Almacenamiento del producto
	Protección obligatoria del oído	Ruido excesivo en el ambiente laboral, proveniente de las máquinas de producción.	-Procesamiento de yogurt -Producción de naranjadas
	Uso obligatorio de cascarilla	Área de ambiente contaminado por cantidad excesiva de residuos de materia prima.	-Bodega -Proceso de productivo -Cuarto de análisis -Lugar de desechos
	Protección obligatoria de las manos	Área de manipulación de tanques de leche y en producto terminado	-Bodega de materia prima -Proceso de elaboración de yogurt. -Cuarto frio.


	Use el pasamos	Riesgo de caerse en esta área por no agarrarlos pasamanos.	-Gradas que suben a bodega
	Ponga la basura	Fomentar la higiene en estas áreas de las instalaciones.	-Oficinas de administrativas -Sanitarios y vestidores -Planta de producción.
	Lávate las manos después de usar el sanitario	Fomentar la higiene en estas áreas de las instalaciones.	-Sanitarios y vestidores
	Protección obligatoria de los pies	Prevenir la introducción de agentes de riesgos	-Área de producción -Bodega



SEÑALES DE PREVENCIÓN O ADVERTENCIA (SA)

Señal	Significado	Justificación	Área de ubicación
	Montacargas en servicio	Área de tránsito diario y repetitivo del montacargas al transportar el producto terminado.	-Cuarto frio de producto terminado Yogurt y quesos. -Almacenamiento de la materia prima
	Temperatura elevada	Superficie caliente en las maquinarias y calderas que pueden causar quemaduras.	-Producción de yogurt y quesos -Calderos de leche

	Riesgo a caer	Abertura en el suelo (en el futuro colocarán una mezcladora) circundada por láminas.	-Producción del yogurt -Percepción de la leche -Procesamiento de la naranjada.
	Materias tóxicas	Área de ubicación de insumos peligrosos puede afectar los ojos y piel	-Bodega -Sanitarios
	Riesgo a tropezar	Infraestructura de alto riesgos y ser de material de a luces y equipos instalados.	-Área de producción -Entrada principal a las oficinas
	Riesgo eléctrico	Instalaciones de riesgo elevado al momento de manejar las maquinarias.	-Lugar interruptores -luchas eléctricas

SEÑALES DE INFORMACIÓN (SI)

Señal	Significado	Justificación	Área de ubicación
	Salida de emergencia	Rutas que permite salir en caso de emergencias por su área amplia a la entrada principal.	-Salida posterior de la planta

	Primeros auxilios	Equipos que permiten curar algunos molestias de los empleados	-Oficina administrativa
	Teléfonos de salvamento	Red comunicatoria que permite anticipar al momento de un accidente.	-Oficinas -Gerencia

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Imágenes descargadas: www.google.com

Fecha: 24/04/2013.

Se recomienda adquirir señales con dimensiones de 12"x18" que permiten verlas a una distancia prudente, y de material de vinil refractivo que son de mayor durabilidad y fácil visibilidad. Es necesario darles mantenimiento para tener las señales en buenas condiciones, remplazarlas en caso de estar deterioradas y retirarlas cuando ya no exista la situación que la justifica. Las dimensiones que pueden ser colocados las señales de seguridad son de 5 metros con un límite inferior.

6.7.3.2 Instructivo de protección personal

Instructivo de Protección Personal



**EMPRESA DE
LÁCTEOS “LEITO”**



*Se basará a este instruc-
tivo para la entrega de
Equipo de Protección
Personal.*

*A cargo de Representan-
te Legal*

Ing. Germán Pozo.

CONTENIDO

DOTACIÓN PERSONAL

- Ropa de trabajo
- Protección a la Cabeza (cráneo).
- Protección de Ojos y Cara.
- Protección a los Oídos.
- Protección de las Vías Respiratorias.
- Protección de Manos y Brazos.
- Protección de Pies y Piernas.
- Cinturones de Seguridad.

EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Dentro de la empresa de Lácteos “LEITO” se implementará equipos de protección personal, ya que su fin es proteger la seguridad e higiene del trabajador en el desarrollo de sus actividades diarias.

La empresa tiene la obligación de proporcionar a sus trabajadores los accesorios necesarios para la correcta conservación de los medios de protección personal, o disponer de un servicio encargado de la mencionada conservación.

(Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2009, págs. 81-90) Establece reglamentos.

Empleador está obligado:

- Suministrar a sus trabajadores los medios de uso obligatorios para protegerles de los riesgos profesionales inherentes al trabajo que desempeñan.

- Renovar oportunamente los medios de protección personal.
- Determinar los lugares y puestos de trabajo en los que sea obligatorio el uso de algún medio de protección personal.

Trabajador está obligado:

- Utilizar en su trabajo los medios de protección personal, conforme a las instrucciones dictadas por la empresa.
- Hacer uso correcto de los mismos, no introduciendo en ellos ningún tipo de reforma o modificación.
- Atender a una perfecta conservación de sus medios de protección personal, prohibiéndose su empleo fuera de las horas de trabajo.

ROPA DE TRABAJO

La elección de la ropa deberá tomar en consideración a la naturaleza del riesgo a los cuales el trabajador puede estar expuesto y se seleccionará aquellos tipos que reducen los riesgos al mínimo.

La ropa de protección personal deberá reunir las siguientes características:

- Ajustar bien, sin perjuicio de la comodidad del trabajador y de su facilidad de movimiento.
- No tener partes sueltas, desgarradas o rotas.
- No ocasionar afecciones cuando se halle en contacto con la piel del usuario.

Justificación:

El cubrimiento parcial o total del cuerpo del empleado tiene por misión defenderlo frente a unos riesgos determinados, los cuales pueden ser de origen térmico (frío, calor), químico radioactivo o biológicos.

Tipos de ropa protectoras

Los vestidos protectores y capuchones para los trabajadores expuestos a sustancias corrosivas u otras sustancias dañinas serán de caucho o goma.



La utilización de mandiles, chaquetas, monos, etc., cuyo material debe ser apropiado dependiendo del riesgo que se presenta en el lugar de trabajo.



Personal a utilizarlo:

Personal operativo, distribuidores, recolector de leche y Choferes.

PROTECCIÓN DEL CRANEO

Dentro de la empresa se ocasionado accidentes peligrosos que puede afectar la cabeza del empleado puede ser agredida dentro del ambiente laboral por distintas situaciones de riesgo.

Justificación

En la planta de producción es imposible determinar en qué momento podría caer algún objeto sobre la cabeza, por tal situación es necesario proteger al trabajador.

Implementos de situaciones de riesgo

Riesgos mecánicos

Cuando en un lugar de trabajo exista riesgo de caída de altura, de proyección violenta de objetos sobre la cabeza, o de golpes, será obligatoria la utilización de cascos de seguridad.



Riesgos térmicos

En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de los cabellos por proximidad de máquinas o aparatos en movimiento, o cuando se produzca acumulación de sustancias peligrosas o sucias, se debería utilizar gorras, cofias o redes.

Gorras



Cofias o redes



Personal a utilizarlo:

Jefe de mantenimiento de maquinarias, operarios, distribuidores y recolector de leche.

PROTECCIÓN DE OJOS Y CARA

En la Empresa de Lácteos “LEITO” deberá ser obligatorio el uso de equipos de protección personal de cara y ojos en todos aquellos lugares de trabajo en que existan riesgos que puedan ocasionar lesiones en ellos.

Debido que existen diferentes riesgos como:

- Impacto con partículas o cuerpos sólidos.
- Acción de polvos y humos.
- Proyección o salpicaduras de líquidos fríos, calientes.
- Sustancias gaseosas irritantes.

Justificación

El trabajar con materias primas harinosas, hace que se forme un ambiente denso, crea dificultad para observar, acompañado de irritación y ardor en los ojos.

Equipos necesarios

La protección de los ojos se realizará mediante el uso de gafas o pantallas de protección de diferente tipo de montura y cristales.

Gafas



Pantallas



Personas a utilizarlo

Personal de bodega, operario de preparación del yogurt.

PROTECCIÓN AUDITIVA

Los instrumentos de este tipo son necesarios para prevenir alguna enfermedad debido a los ruidos de las maquinarias debido que causan molestias al personal en operación.

Instrucciones

- Los equipos de protección auditiva podrán ir colocados sobre el pabellón auditivo (protectores externos).
- Para conseguir la máxima eficacia en el uso de protectores auditivos, el usuario deberá en todo caso realizar las operaciones siguientes:
- Comprobar que no poseen abolladuras, fisuras, roturas o deformaciones, ya que éstas influyen en la atenuación proporcionada por el equipo.
- Mantener el protector auditivo en perfecto estado higiénico.

Se clasifican en:

Tapón: Protector que se inserta en el conducto auditivo externo.



Orejeras: Protector que envuelve el pabellón externo del oído.



Casco: Elemento protector que cubre, además del pabellón externo del oído, parte de la cabeza.



Personal a utilizarlo

Operarios de las maquinarias.

PROTECCIÓN RESPIRATORIAS

VIAS

En el área de trabajo en que exista un ambiente contaminado, con concentraciones superiores a las permisibles, será obligatorio el uso de equipos de protección personal de vías respiratorias.

Características

- Se adapten adecuadamente a la cara del usuario.
- No originen excesiva fatiga a la inhalación y exhalación.
- Tengan adecuado poder de retención en el caso de ser equipos dependientes.
- Posean las características necesarias, de forma que el usuario disponga del aire que necesita para su respiración, en caso de ser equipos independientes.

Un lugar adecuado para trabajar sin molestias

Respiradores de filtro mecánico

Contaminantes gaseosos con riesgos de intoxicación no inmediata, se usarán equipos con filtros de retención física o química o equipos independientes del ambiente.



Personal a utilizarlo

Operarios. Personal de limpieza en caso de emergencias.

PROTECCIÓN DE LAS EXTREMIDADES SUPERIORES

Los guantes que se ofrezcan a los trabajadores, serán seleccionados de acuerdo a los riesgos a los cuales los empleados este expuesto y a la necesidad de movimiento libre de los dedos.

Peligros que se pueden presentar:

- Contactos con agresivos químicos o biológicos.
- Impactos o salpicaduras peligrosas.
- Cortes, pinchazos o quemaduras.
- Contactos de tipo eléctrico.
- Exposición a altas o bajas temperaturas.
- Exposición a radiaciones.

Tipos de Guantes

Este equipo servirá de protección de las manos, en el levantamiento de materia prima o producto terminado.

Guantes con puntos pvc



El diseño de este equipo también contribuye a que no se resbalen envases del producto de las manos del trabajador.



Personal a utilizarlo

Operarios de elaboración de los quesos, personal de limpieza y análisis de la leche.

PROTECCIÓN DE LAS EXTREMIDADES INFERIORES

Las actividades de producción las condiciones de las instalaciones y maquinarias instalada, los empleados corren altos riesgos de tropezar, golpear resbalar e inclusive pueden caer los envases del producto. Al momento de ocurrir uno de estos eventos, el equipo de protección elimina o reduce la lesión en el trabajador.

Factores de riesgos que se presentan:

- Caídas, proyecciones de objetos o golpes.
- Humedad o agresivos químicos.
- Contactos eléctricos.
- Contactos con productos a altas temperaturas.



En trabajos con riesgos de caída o proyecciones violentas de objetos o aplastamiento de los pies, será obligatoria la utilización de un calzado de seguridad adecuado, provisto, como mínimo, de punteras protectoras.

Calzado de seguridad



Para trabajos en medios húmedos se usarán botas de goma con suela antideslizante.



Personal a utilizarlo

Operarios de producción, Pasantes, personal de mantenimiento, recolector de leche y visitantes.

CINTURONES DE SEGURIDAD

El levantamiento de barriles de leche, sacos de insumos y babetas de producto terminado es un trabajo con alto riesgo de lesión muscular, por consiguiente es necesario que el trabajador utilice éste equipo de protección.



Los cinturones de seguridad pueden clasificarse en suspensión, sujeción y de caída. Como protección complementaria a la utilización de cinturones de seguridad de caída, existen los dispositivos anticaídas, consistentes en un punto de anclaje móvil, dotada de bloqueo automático, que acompaña al usuario en su desplazamiento sin intervención manual de este.

Tipos de cinturón de Seguridad:

Faja con tercer cinturón Hawk

La primera banda está fabricada con elástico de alta calidad de 8". Sistema de agarre Velcro® que proporciona mayor confort y seguridad.



Faja con tercer cinturón JYRSA

Faja de tercer cinturón. Elástico de gran calidad y ajuste confiable Broches.



Personal a utilizarlo

Operarios de producción, Pasantes, personales de mantenimiento y recolectores de leche.

Bibliografía:

<http://www.iess.gob.ec/documentos/resoluciones/junio2009/RES.C.D.264.pdf>

Reglamento de Instituto nacional de trabajo (2009)

<http://ckemso.blogspot.com/2012/08/elementos-de-proteccion-personal.html> / Equipo de Protección Personal (2009).

Pozo (2013). Situación actual de la Empresa de Lácteos “LEITO”.

Sánchez (2010) Universidad San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Económicas, Programa Industrial (Pags.140-150).

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Imágenes descargadas de <http://imágenes.google.com>

Fecha: 24/04/2013.

Dentro del instructivo se menciona a utilización de mascarillas esto se sugiere la inspección semanal de las mascarillas y el resto del equipo de protección brindado al personal debe ser revisado cada mes, con el propósito que se encuentren en buenas condiciones, limpios y cumplan su función apropiadamente.

6.7.4 FASE IV

CONTROL DEL PROGRAMA

El Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional, es necesario ser administrado de una modo constante para que los objetivos propuestos se cumplan por lo tanto, es preciso implementar distintos registros e inspecciones, que ayuden a determinar accidentes laborales, con el propósito de eliminarlos en el lugar de trabajo.

Esta actividad deberá ser controlada por los coordinadores de cada brigada de Seguridad e Higiene, quien permitirá proporcionar informes a la gerencia sobre los resultados obtenidos de una manera mensual. A través del uso de las herramientas de control, entre ellas: registro de accidentes, entrega de equipo de protección personal y las condiciones de trabajo e instalaciones.


Los resultados obtenidos por medio de estos documentos, serán manifestados en las reuniones de trabajo del programa de seguridad e higiene de la empresa. En caso de haber aspectos importantes, se deberán proponer los cambios necesarios.

6.7.4.1 Registros de control

Se recomienda a la empresa de lácteos “LEITO” la elaboración de registros de controles para inspeccionar las condiciones de higiene del trabajador y de las maquinarias.

El coordinador del programa tiene la responsabilidad de elaborar nuevos formatos o realizar modificaciones en los respectivos registros, debe llevar un control de entrega de equipos de protección personal y números de accidentes que se presenten.


Ilustración 33: Registro de protección personal

<p align="center">PRODUCTOS LÁCTEOS “LEITO” Matriz y Establecimiento Km 3 Rumipamba Central Panamericana Norte S/N Teléfono. (03) 2729224 Salcedo –Ecuador</p>			
REGISTRO DE EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL Y UNIFORME			
<i>AREA DE TRABAJO:</i>			
DATOS COMERCIALES DEL EQUIPO			
<i>Fecha de compra:</i>		<i>Marca:</i>	
<i>Modelo:</i>		<i>N° de Serie:</i>	
<i>Distribuidor:</i>			
TIPOS DE PROTECCIÓN			
	<i>Ropa de Trabajo</i>		<i>Protección de vías respiratorias</i>
	<i>Protección del cráneo</i>		<i>Protección de las extremidades superiores</i>
	<i>Protección de cara y ojos</i>		<i>Protección de extremidades inferiores</i>
	<i>Protección auditiva</i>		<i>Protección de seguridad</i>
<p><i>Características del Equipo</i> Descripción: </p> <p>Protege: </p>			
DATOS DEL TRABAJADOR USUARIO DEL EQUIPO			
<i>Apellido y Nombre:</i>		<i>Teléfono:</i>	
<i>Dirección:</i>		<i>Puesto de trabajo:</i>	
<i>N° de Cedula:</i>		<i>Destino:</i>	
RECIBE ENTREGA DEL EQUIPO DEL USUARIO			
----- <i>Firma del usuario del equipo</i>		----- <i>Firma del usuario del equipo</i>	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 26/04/2013.

Ilustración 34: Ficha reporte de accidentes

<p align="center">PRODUCTOS LÁCTEOS "LEITO" Matriz y Establecimiento Km 3 Rumipamba Central Panamericana Norte S/N Teléfono. (03) 2729224 Salcedo –Ecuador</p>			
FICHA DE REPORTE DE ACCIDENTES			
Fecha:		Hora:	
		No. de ficha:	
DATOS DEL TRABAJADOR			
Nombre:		Puesto:	
Edad:		Teléfono:	
Domicilio:		Número de afiliación G.S.S.	
Tiempo de laborar en la empresa:		Estado civil:	
Accidentes anteriores:		Si..... Fecha: No.....	
El trabajador estaba capacitado para el puesto que desempeña: Si..... No.....			
DESCRIPCION DEL ACCIDENTE			
Lugar del accidente: Objeto/material causal:			
Operación en la cual se accidentó el trabajador:			
Utilizaba el trabajador su equipo de protección personal: Si..... No.....			
Descripción del accidente:			
Clasificación del accidente: Sin incapacidad..... Incapacidad temporal..... Incapacidad permanente..... Muerte.....			
DESCRIPCION DE LA REGION ANATOMICA AFECTADA			
Marcar con una X la(s) región(es) afectadas del accidentado			
Cráneo.....	Cara.....	Ojo.....	Nariz.....
Cuello.....	Torax.....	Abdomen.....	Espalda.....
Mano.....	Pierna.....	Pie.....	Boca.....
			Brazo.....
Descripción del tipo de lesión			
Marcar con una X la(s) lesión(es) sufrida(s) por el accidentado:			
Caida.....	Cortadura.....	Quemadura.....	Fractura.....
Asfixia.....	Intoxicación.....	Golpe.....	
Elaborador de informe		Jefe inmediato	
		Testigo	

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 26/04/2013.

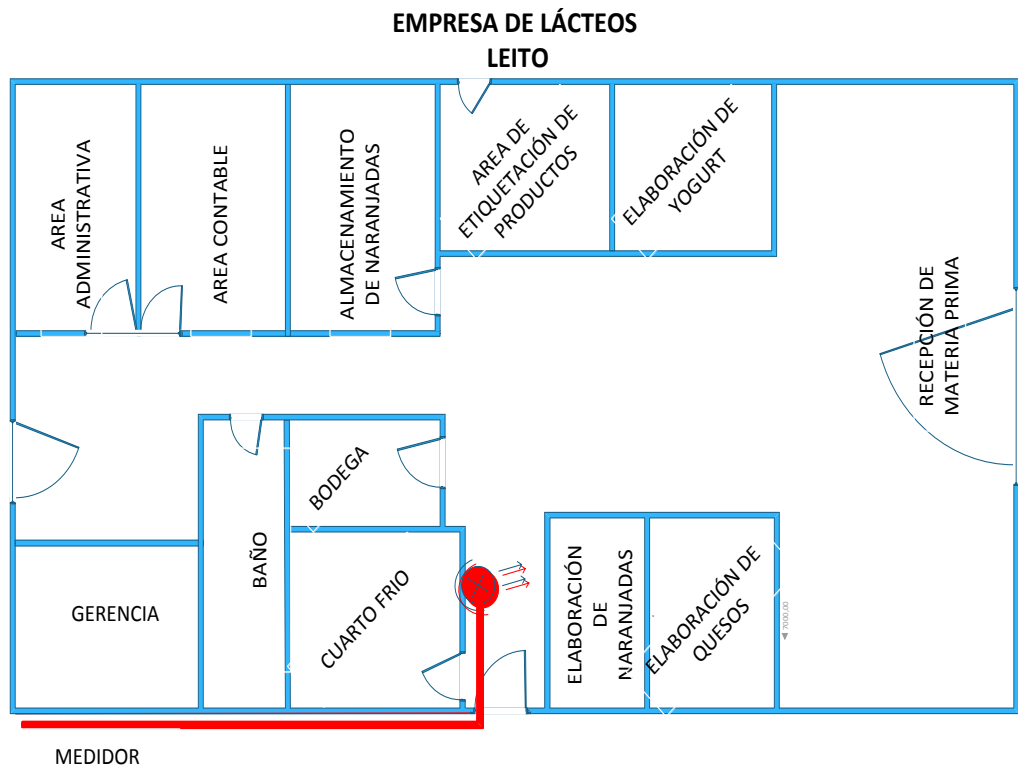
6.7.4.2 Implantación de sistema

SISTEMA DE ALARMA

En la empresa de Lácteos “LEITO” se instalará un equipo que emitirá un sonido en toda empresa, el cual será activado manualmente, por cualquier empleado; al presentar se observar cualquier emergencia, tales el caso de: incendio, tormentas, accidente o cualquier situación presentada, ponga en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores.

Este sistema pone alerta a los trabajadores para evacuar las instalaciones según las instrucciones proporcionadas en ese momento a cargo del coordinador del programa.

Ilustración 36: Instalación de alarma



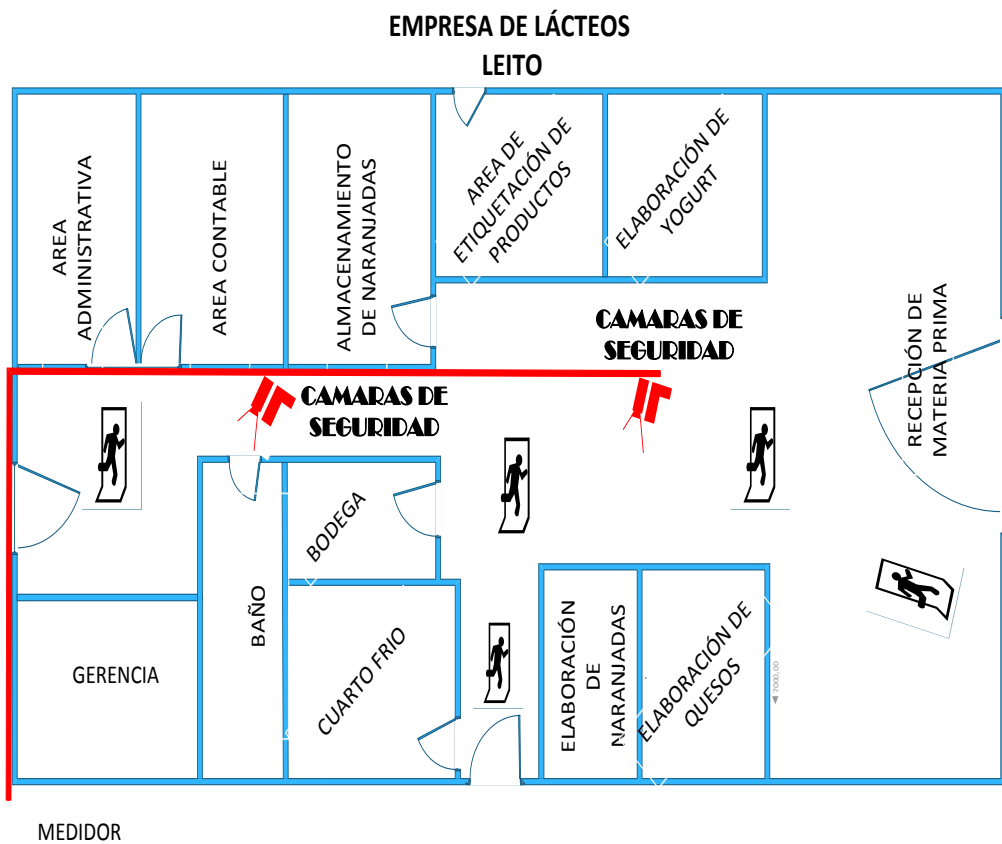
Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 26/04/2013.

CAMARAS DE SEGURIDAD

La empresa de Lácteos “LEITO” tiene la necesidad de mejores cuidado de seguridad y vigilancia debido que a veces existe perdidas de algunos equipos, la mejor solución es de instalar cámara de seguridad de esa forma tiene la posibilidad de encontrar a las personas que cometen esta infracción; se hace necesario colocar dos cámara de seguridad en las oficinas y la área de producción que permitirán mayor seguridad.

Ilustración 37: Implementación de cámaras de seguridad



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 26/04/2013.

Esquema de Programa de Seguridad e Higiene

2013



PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL

Elementos claves para prevenir accidentes laborales

El programa se integra fases fundamentales como:

- Definición estrategia
- Estructura Administrativa
- Planes de Trabajo

Ing. Germán Pozo
y Silvia Yáñez

Empresa de Lácteos "LEITO"

25/04/2013

FASE I

DEFINICIÓN ESTRATÉGICA

Contenido:

- Objetivos
- Políticas de seguridad e higiene ocupacional
- Normas y reglas de Seguridad e Higiene

*En esta vida hay que ser **precauido***

EMPRESA DE LÁCTEOS
"LEITO"



El programa de Seguridad e Higiene Ocupacional es esencial para mejorar las mejores prácticas dentro de la empresa

Ing. Germán Pozo.
Representante Legal

FASE II


ORGANIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Contenido:

- Comité paritario de seguridad e higiene
- Conformación de la comisión
- Responsabilidades de la comisión - manual de funciones
- Comunicación del programa

*En esta vida hay que ser **precauido***

EMPRESA DE LÁCTEOS
"LEITO"



El programa de Seguridad e Higiene Ocupacional es esencial para mejorar las mejores prácticas dentro de la empresa

Ing. Germán Pozo.
Representante Legal

FASE III

PLANES DE TRABAJO

Contenido:

- Instructivo de Señalización
Señales de prohibición
Señales de obligación
Señales de precaución
- Instructivo de Protección Personal
Ropa de trabajo
Protección del cráneo
Protección Auditiva
Protección vías respiratorias
Protección de extremidades superiores e inferiores

En esta vida hay que ser

precauido

EMPRESA DE LÁCTEOS

"LEITO"



El programa de Seguridad e Higiene Ocupacional es esencial para mejorar las mejores prácticas dentro de la empresa

Ing. Germán Pozo.

Representante Legal

FASE IV

CONTROL DEL PROGRAMA

Contenido:

- Registros de control
Formularios de entrega de equipo de protección personal.
Registro de accidentes
- Instalación de sistemas
Alarma
Luces de Emergencia

En esta vida hay que ser

precauido

EMPRESA DE LÁCTEOS

"LEITO"



El programa de Seguridad e Higiene Ocupacional es esencial para mejorar las mejores prácticas dentro de la empresa

Ing. Germán Pozo.

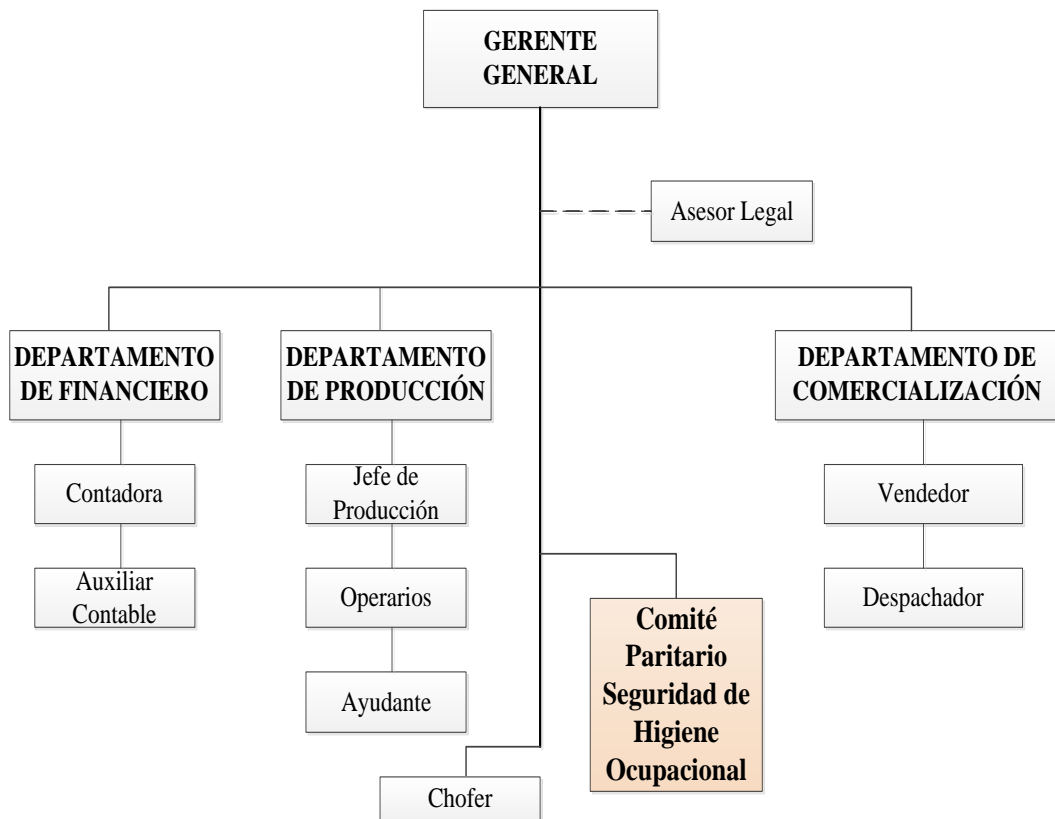
Representante Legal

6.8 Administración de propuesta

La responsabilidad del trabajo estará a cargo del Representante Legal de la Empresa de Lácteos “LEITO”, en coordinación de los Coordinadores del Comité de Seguridad e Higiene Ocupacional, con todos los empleados que directa o indirectamente se desenvuelven dentro de la misma, quienes serán los encargados de vigilar el inicio para de esta manera establecer las políticas y normas generales de Seguridad e así desarrollar sus actividades a través del tiempo, este programa será modificado a los requerimientos de la Empresa, basándose en la legislación vigente, observando y evaluando constantemente con la finalidad mejorar el Desempeño Laboral y evitando enfermedades y accidentes dentro de la Empresa.

EMPRESA DE LÁCTEOS “LEITO”

PROPUESTA DE ORGANIGRAMA GENERAL



6.8.1 Plan de Acción

Ilustración 38: Plan de Acción

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	TIEMPO		RESPONSABLE	RECURSOS	COSTO	PRODUCTO ESPERADO
		Inicio	Final				
Elaborar un planificación estratégica de seguridad e higiene ocupacional	<u>DEFINICIÓN ESTRATÉGICA</u>					<u>300,00</u>	Planificación estrategia del programa
	Diseño de objetivos dentro del programa.	18/Feb.	23/Feb.	Gerente-investigador	Computador, útiles de oficina e internet.	120,00	
	Formulación de las Políticas en base de los objetivos establecidos.	24/Feb.	01/Mar.	Gerencia, departamento de producción, investigador.	Computador, útiles de oficina e internet.	100,00	
	Establecer las normas y reglas generales de la seguridad.	02/Mar.	06/Mar.	Gerente-investigador	Computador, útiles de oficina y reglamento interno.	80,00	

<u>ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ</u>						<u>360,00</u>	
Conformar un equipo responsable de cada brigada.	Selección y conformación Comité paritario de seguridad e higiene.	07/Mar.	12/Mar.	Equipo responsable, coordinador de programa e investigador.	Tecnológico, materiales y financiero.	180,00	Equipo de responsable de seguridad de higiene.
Designar responsabilidades a cada miembro del comité paritario.	Elaboración de un manual de funciones o asignar responsabilidades al comité	13/Mar	18/Mar	Coordinador del programa, secretaria e investigador	Útiles de oficina tecnológico y financiero.	100,00	Manual de funciones del comité.
Socializar el programa a los empleados involucrados mediante técnicas de trabajo.	Comunicación del programa con el equipo responsable	19/Mar.	24/Mar.	Gerencia, Área de producción y Administrativa	Catálogos, internet, suministro de oficina.	80,00	Herramientas de comunicación

Facilitar instrumentos y equipos de protección individual para prevenir los accidentes laborales.	<u>PLANES DE TRABAJO</u>					<u>3.787,00</u>	
	Elaboración de un instructivo de señalización de seguridad y para su implementación.	25/Mar.	08/Abr.	Equipo técnico, gerencia, investigador.	Herramienta de trabajo, útiles oficina e internet.	427,00	Instalación de señalización de seguridad.
	Diseño de instructivo de protección de personal y se otorgan equipos de trabajo.	09/Abr.	23/Abr.	Coordinador , investigador , gerencia y la área de producción	Financiero, tecnológico y útiles oficina.	3.360,00	Entrega de equipos de trabajo.
Establecer medidas de control de accidentes dentro de la empresa	<u>CONTROL DEL PROGRAMA</u>					<u>1.360,00</u>	
	Seguimiento de y evaluación de accidentes laborales mediante registros de control.	24/Abr.	29/Abr.	Área de producción y gerencia comité de seguridad.	Formularios impresos	100,00	Registro de control
	Instalación de sistema de alarma y cámaras de seguridad.	01/May	08/May	Equipo técnico - gerencia	Materiales de instalación y financiero.	1.260,00	Colocación de sistema de alarma y cámara de seguridad

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 02/05/2013.

6.8.2 Presupuesto

Tabla 26: Costo de las actividades para implantar la propuesta

DETALLE DE EGRESOS	PRECIO TOTAL
FASE I	
Definición estratégica	\$ 300,00
FASE II	
Organización del comité	\$ 360,00
FASE III	
Instructivo de señalización de seguridad	\$ 427,00
Instructivo de protección de personal	\$ 3360,00
FASE IV	
Control del programa	\$ 1360,00
Imprevistos	\$ 580,70
Total	<u>6.387,70</u>

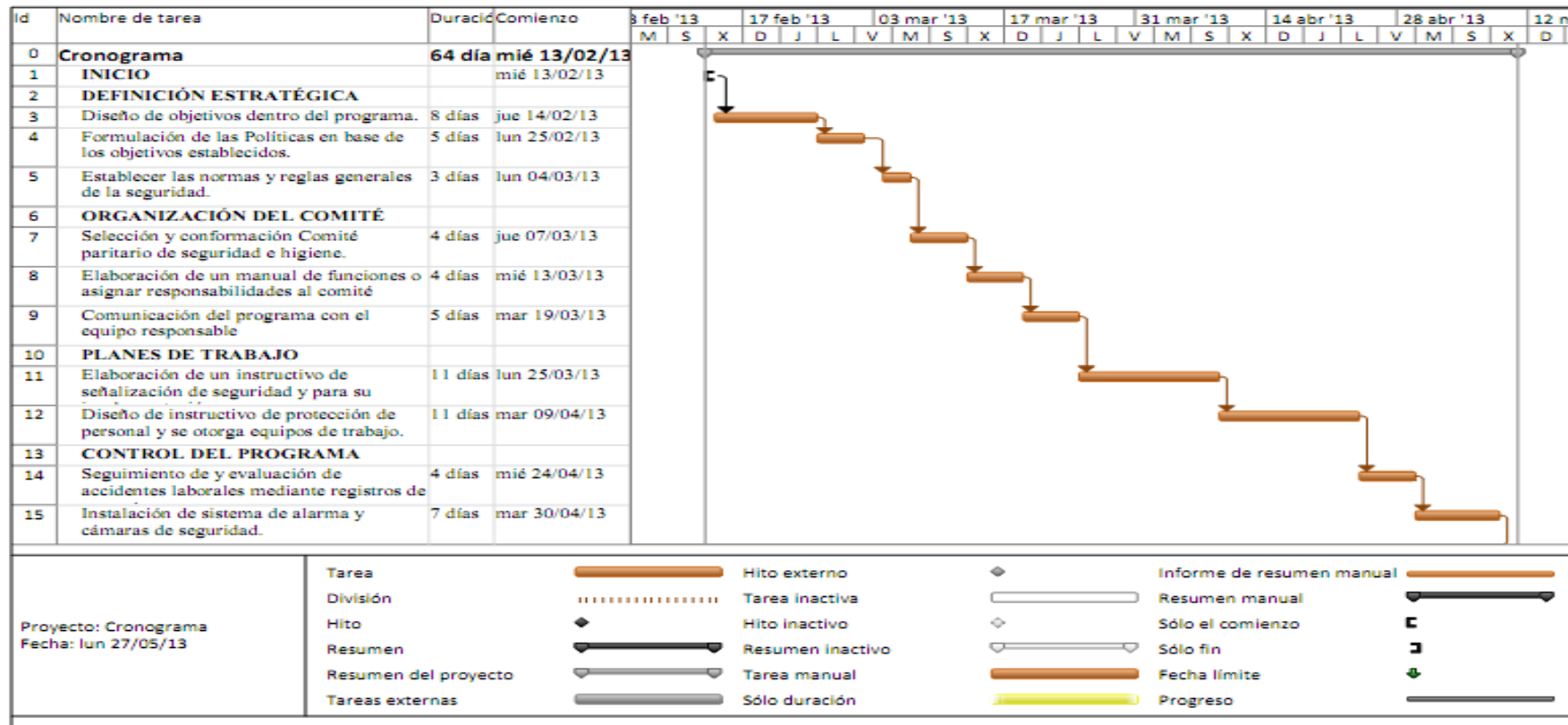
Elaborado: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 04/05/2013

Costos totales

El costo total estimado para la implementación del programa de seguridad e higiene ocupacional para la empresa de Lácteos “LEITO”, en la ciudad de Salcedo asciende a la cantidad de: seis mil trescientos ochenta y siete con setenta centavos que incluye todos los costos indicados anteriormente, dando como referencia un detalle más amplio en el anexo # 3.

6.8.3 Cronograma Ilustración 39: Cronograma



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 06/05/2013.

6.9 Previsión de la evaluación

Tabla 27: Previsión de la evaluación

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
1.- ¿Quiénes solicitan evaluar?	El Gerente de la Empresa de Lácteos “LEITO” así como también por los coordinadores del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional.
2.- ¿Por qué evaluar?	Porque la propuesta tiene como objetivo ser un aporte para el mejoramiento de la Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral, por lo tanto debe tener una valoración cuantitativa y cualitativa para su mejora constante, también para llegar a ser una empresa competitiva.
3.- ¿Para qué evaluar?	Para determinar si la propuesta contribuye en logro de los objetivos propuestos como es el mejorar la Seguridad e Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral.
4.- ¿Que evaluar?	Las actividades que se van a implementar en el desarrollo del Programa de Seguridad e Higiene Ocupacional , el cual permitirá la mejoramiento del Desempeño Laboral dentro de la Empresa.
5.- ¿Quién evalúa?	Representante Legal, los coordinadores asignados del Comité de Seguridad, del investigador Silvia Yáñez autor de la propuesta, que en corto tiempo será una profesional en el campo de Organización de Empresas y podrá así generar acciones de apoyo.
6.- ¿Cuándo evaluar?	Durante y después del periodo de implementación de cada una de las actividades realizadas en la Empresa.
7.- ¿Cómo evaluar?	A través de registros e inspecciones a los empleados y ver si se ha reducido el potencial riesgos de accidentes.
8.- ¿Con que evaluar?	Con los resultados obtenidos en los registros, fichas de control e inspecciones con los empleados de la empresa.

Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 06/05/2013.

BIBLIOGRAFÍA

Cámara de Industrias y Producción. (12 de Marzo de 2012). *Seguridad Industrial en las Empresas*. Recuperado el 08 de Diciembre de 2012, de Seguridad Industrial en las Empresas:
http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=6347:seguridad-industrial-en-las-empresas&catid=56:derecho-laboral&Itemid=420

Investigacion en la Administración. (2005). Colombia: Edigraficas.

Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores mejoramiento en el medio ambiente en el trabajo. (2006). Recuperado el 26 de Diciembre de 2012, de Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores mejoramiento en el medio ambiente en el trabajo:
http://www.srt.gob.ar/super/eventos/2006/congreso1408/CD/Legislacion/Ecuador_A.pdf

(14 de Diciembre de 2008). Recuperado el 14 de Diciembre de 2012, de Administracion de Empresas:
<http://cursoadministracion1.blogspot.com/2008/09/seguridad-e-higiene-en-el-trabajo.html>

(28 de Septiembre de 2008). Recuperado el 10 de Enero de 2008, de Mnisterio de Seguridad de Higiene Ocupacional : <http://programa-higiene-seguridad.blogspot.com/2008/09/programa-de-higiene-y-seguridad.html>

Factores de Desempeño Laboral. (2008). Recuperado el 28 de Diciembre de 2012, de <http://www.espacioimpulso.es/es/articulo-los-tres-factores-del-desempeno-profesional.html>

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. (1 de Diciembre de 2008). Recuperado el 13 de Abril de 2013, de Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo: <http://sh-unacojedes.wikispaces.com/Programa+de+Seguridad+e+Higiene+Industrial>

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo . (1 de Diciembre de 2008). Recuperado el 12 de Abril de 2013, de Norma Técnica Programa

de Seguridad y Salud en el Trabajo : <http://sh-unacojedes.wikispaces.com/Programa+de+Seguridad+e+Higiene+Industrial>

Gestion de Talento Humano. (Febrero de 2009). Recuperado el 28 de Diciembre de 2012, de <http://rrhh2008-2009.blogspot.es/1235415960/>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (Enero de 2009). Recuperado el 22 de Abril de 2013, de Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social: <http://www.iess.gob.ec/documentos/resoluciones/junio2009/RES.C.D.264.pdf>

Evaluacion de higiene y salud Laboral . (Octubre de 2010). Recuperado el 10 de Enero de 2013, de <http://www.plusformacion.com/Recursos/r/evaluacion-programa-higiene-seguridad-industrial-carbones-guasare-sa>

Manganer help. (Octubre de 2010). Recuperado el 22 de Diciembre de 2012, de <http://www.managershelp.com/el-comportamiento-organizacional.htm>

Ministerio de Trabajo de un programa de Seguridad e Higiene Industrial. (2010). Recuperado el 09 de Enero de 2013, de http://www.servisa-sa.com/index.php?option=com_content&view=article&id=23&Itemid=20

Servicios de seguridad e higiene industrial . (2010). Recuperado el 13 de Abril de 2013, de Servicios de seguridad e higiene industrial : http://www.servisa-sa.com/index.php?option=com_content&view=article&id=23&Itemid=20

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores del Medio Ambiente de Trabajo. (11 de Mayo de 2011).

Salud y Seguridad en las empresas. (2011). Recuperado el 12 de Diciembre de 2012, de <http://www.saludyseguridadeneltrabajo.net/marcolegal.htm>

Camara de Industrias y Producción. (11 de Marzo de 2012). Recuperado el 11 de Diciembre de 2012, de http://www.derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=6347:seguridad-industrial-en-las-empresas&catid=56:derecho-laboral&Itemid=420

Seguridad industrial en las empresas. (Marzo de 2012). Recuperado el 12 de Abril de 2013, de Seguridad industrial en las empresas: http://derechoecuador.com/index.php?option=com_content&view=article&id=6347:seguridad-industrial-en-las-empresas&catid=56:derecho-laboral

Amoroso, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Chicalo, Peru.

- Andrade, H. (2005). *Comunicacion Organizacional Interna* . (C. Seco, Ed.) España.
- Angel, B. (2005). *Alerta " Descubre tu forma san sencillay practica a los problemas graves de tu empresa* . España .
- Añorga. (2006). *Administracion del Personal*.
- Asfahl, C. R. (2002). *Seguridad Industrial y Salud*. Mad .L.
- Bahia, B. (Diciembre de 2010). Recuperado el 09 de Enero de 2013, de <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/Manual%20de%20Seguridad%20e%20Higiene.pdf>
- Bastos, M. M. (2006). *Comportamientos ligados laSeguridad e Higiene* . España: S.l.
- Can, F. (2010). *Manual de recursos humanos*. UOC.
- Carlos, J. (Octubre de 2010). *Psicologia Organizacional* . Recuperado el 22 de Diciembre de 2012, de <http://psicologiayempresa.com/%C2%BFque-es-el-comportamiento-organizacional.html>
- Carreño, M. (Octubre de 2011). *Salud Mentay y Ocupacional* . Recuperado el 28 de Diciembre de 2011, de <http://culturadelasalud.wordpress.com/2011/09/22/10-caracteristicas-del-trabajo-en-equipo/>
- Castro Guido , R. (2011). *Estudio de Seguridad e Higiene Ocupacional parafortalecer el Desempeño Laboral de loempleadosde la Alcaldia Cuscatancingo, Departamento San Salvador*.
- Chaveniato, A. (2006). *Getion de Talento Humano*.
- Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el trabajo*. (s.f.). Recuperado el 13 de Diciembre de 2012, de <http://www.oficemen.com/Uploads/docs/Guia%20PRL%20capitulos%204%20y%205.pdf>
- Cortez, J. (2002). *Seguridad e Higiene del Trabajo – Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Recuperado el 09 de Enero de 2013, de <http://sh-unacojedes.wikispaces.com/Fase+IV>
- Cortez, L. F. (Octubre de 2012). *Repositorio de facultad de CienciAS Administrativos*. Recuperado el 08 de Diciembre de 2012, de

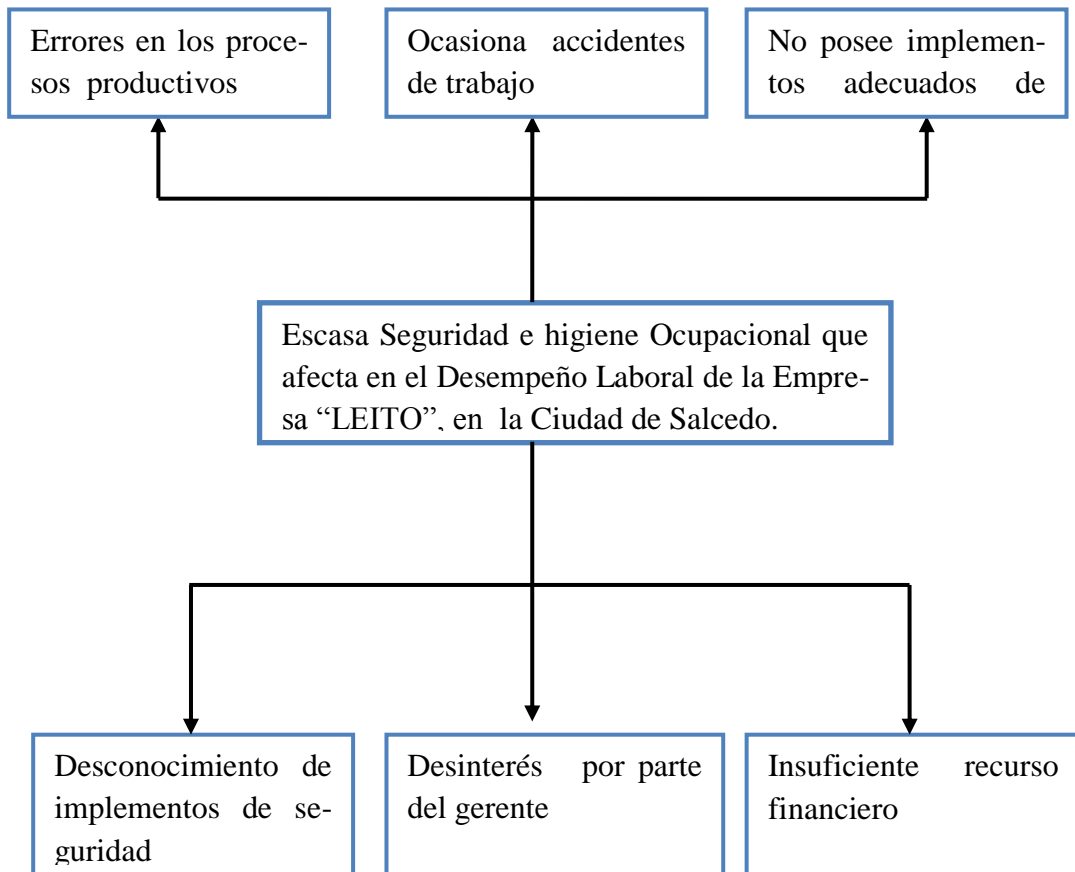
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/2440/645%20ING.pdf?sequence=1>

- Cuesta, A. (2010). *Gestion de Talento Humano y del Conocimiento* . Bogota , Bogota : Ecoc.
- Cuesta, A. (2010). *Gestion de Talento Humano y DEL Conocimiento* (Primera ed.). Bogota : Ecoc 2012.
- Denton. (2012). *La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones*. Recuperado el 05 de 01 de 2013
- Denton, K. (2002). *La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones* (Primera ed.).
- Denton, K. (2012). *La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones*. Recuperado el 05 de 01 de 2013
- Dolly Tejada, B. (2007). *Administración de servicios de alimentación* (Segunda ed.). Medellin, Colombia : Universidad de Antioquia.
- Estoril. (Diciembre de 2009). *Estrategia Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo* . Recuperado el 08 de Diciembre de 2012, de Estrategia Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo : https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:MXKh22IuwWJ:www.oiss.org/IMG/pdf/EISST_mayo2010_-3.pdf+estadisticas+de+seguridad+e+higiene+ocupacional+en+el+2012+EN+america+latina&hl=es&gl=ec&pid=bl&srcid=ADGEESjlpJo2k6CXI7xd1oQeTVq36ZK_AGYjX_COmJeXQqkgdoFTMa
- Fernandez. (2005). *Gestion de Recursos Humanos*.
- Fernandez, C. (2009). *La Comunicacion Organizacional*. Recuperado el 28 de Diciembre de 2012, de http://www.infosol.com.mx/espacio/cont/investigacion/comunicacion_organizacional_b.html
- Francisco, L. (2009). *Ergonomia y Psicosociologia* (Tridigesima ed.). España.
- Gonzalez, M. J. (2006). *Habilidades Directivas*. Malaga, España: INNVA.
- Grijalva, J. (04 de 2012). *Sector lechero ecuatoriano*. Obtenido de <http://andes.info.ec/2009-2011.php/?p=132751>

- Guano, M. (2011). Recuperado el 08 de Diciembre de 2012, de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/2115/565%20ING.pdf?sequence=1>
- Guano, M. (2011). Recuperado el 28 de Diciembre de 2012
- Guano, M. (2011). *Repositorio de Universidad Tecnica de Ambato*. Recuperado el 08 de Diciembre de 2012, de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/2115/565%20ING.pdf?sequence=1>
- Guano, M. (2011). *Seguridad e higiene Ocupacional*. Recuperado el 09 de Diciembre de 2012
- Herrick, R. (2008). La Seguridad Industrial . En *La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones* (pág. 85).
- Maltos, M. (2007). *Practicas de Gestion Humana*. Republica Dominicana.
- Martinez, M. (2008). *Investigacion Cientifica de I nvestigacion*.
- Michael.E.Porter. (2007). *vENTAJA Competitiva* (Sexta ed.). Mexico .
- Perez, A. (2010). *Gestion de Procesos* (Cuarta ed.). España: ESC editorial.
- Ramirez, C. (2005). *Seguridad Industrial Un enfoque Integral* (Segunda ed.). Mexico .
- Rodrigo, S. (2009). *Marketing y Competitividad* (primera ed.).
- Santillan, M. (2010). *Gestion del Conocimiento* . (L. B. Martinez, Ed.) España: Gesbiblo S.L.
- Siegel, L. (2006). *Psicología industrial*. Recuperado el 14 de Diciembre de 2012
- Trout&Rivck. (1996). Definicion y metodologia del posesionamiento. En TROUT&RIVKIN.
- Urcola, J. C. (s.f.). *La revolucion pendientes de las personas dentro de las organizaciones*. Madrid, España: ESIC.
- Vertice, E. (2008). *Comunicacion Interna* . Mangala, España.
- Vigo. (2004). *Seguridad e Salud Laboral* (Primera ed.). Ideas Propias.
- Vigo, L. (2004).

ANEXOS

Anexo 1: Árbol de Problema



Elaborado por: Silvia Marlene Yáñez M.

Fecha: 10/10/2012.



Anexo 2: Encuesta

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Objetivo: Investigar a través de este cuestionario, el índice de aceptación la Seguridad e Higiene Ocupacional y Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo.

ESTA ENCUESTA VA DIRIGIDA PARA CLIENTES INTERNOS DE LA EMPRESA “LEITO”, EN LA CIUDAD DE SALCEDO.

Indicaciones

- ✓ Sus respuestas es importantes para cumplir con este objetivo
- ✓ Por favor sea honesto con cada uno de las preguntas
- ✓ Marque X su respuesta correcta.

I.- INFORMACION GENERAL

a.- Nombre:

b.- Cargo que desempeña:

c.- Dirección:.....

II.- HIGIENE

1. ¿Cómo calificaría la seguridad e higiene Ocupacional dentro de la empresa?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Mala

2. ¿En su trabajo considera las condiciones de higiene de las maquinarias e instalaciones es adecuada?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

3. ¿Cómo calificaría las condiciones de higiene en que frecuencia en el proceso de producción en la empresa?

Excelente

Muy bueno

Buenos

Regulares

Malos

III.-MEDIO AMBIENTE

4. ¿Cuán a menudo tienen problemas en su trabajo con el respecto al ruido?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

5. ¿Cada qué tiempo Dentro de la institución se ha producido accidentes laborales debido radios ultravioletas?

Semanalmente

- Mensualmente
- Trimestralmente
- Semestralmente
- Anualmente

IV CARGA DE TRABAJO

6. Al momento de realizar sus actividades de trabajo ¿Piensa es de vital importancia la carga mental?

- Sí No

7. ¿Considera usted que al tener Carga física de cada de las personas ayuda el desempeño laboral?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

V TIPOS DE RIESGO

8. ¿Piensa usted que al momento que ocurren accidente son provocado por agentes químicos?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

9. ¿Utilizan los empleados equipo de protección para realizar sus actividades?

- Siempre
- Casi siempre

- | | |
|---------------|--------------------------|
| Algunas veces | <input type="checkbox"/> |
| Casi nunca | <input type="checkbox"/> |
| Nunca | <input type="checkbox"/> |

VI.- COMPORTAMIENTO

10. ¿Cómo considera usted su desempeño laboral con los demás Colaboradores de la organización?

- | | |
|---------------|--------------------------|
| Siempre | <input type="checkbox"/> |
| Casi siempre | <input type="checkbox"/> |
| Algunas veces | <input type="checkbox"/> |
| Casi nunca | <input type="checkbox"/> |
| Nunca | <input type="checkbox"/> |

VII.- COMPETENCIA

11. ¿Cree usted que las cualidades de los empleados incluyen en el desempeño laboral?

- | | |
|---------------|--------------------------|
| Siempre | <input type="checkbox"/> |
| Casi siempre | <input type="checkbox"/> |
| Algunas veces | <input type="checkbox"/> |
| Casi nunca | <input type="checkbox"/> |
| Nunca | <input type="checkbox"/> |

12. ¿Considera usted que la creatividad influye en el desempeño laboral?

- | | |
|---------------|--------------------------|
| Siempre | <input type="checkbox"/> |
| Casi siempre | <input type="checkbox"/> |
| Algunas veces | <input type="checkbox"/> |
| Casi nunca | <input type="checkbox"/> |
| Nunca | <input type="checkbox"/> |

VIII.- EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

13. ¿Con frecuencia realizan evaluaciones al personal referentes a sus conocimientos con el fin de mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores?

Siempre	<input type="text"/>
Casi siempre	<input type="text"/>
Algunas veces	<input type="text"/>
Casi nunca	<input type="text"/>
Nunca	<input type="text"/>

14. ¿Qué tan efectiva es la comunicación al momento de realizar sus actividades productivas?

Excelente	<input type="text"/>
Muy buena	<input type="text"/>
Buena	<input type="text"/>
Regular	<input type="text"/>
Mala	<input type="text"/>

15. ¿Cree usted que en la empresa el ambiente de trabajo es adecuado?

Excelente	<input type="text"/>
Muy bueno	<input type="text"/>
Bueno	<input type="text"/>
Regular	<input type="text"/>
Malo	<input type="text"/>

GRACIAS POR SU ATENCIÓN



Anexo 3. Entrevista

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Objetivo: Investigar a través de esta entrevista, el índice de aceptación la Seguridad e Higiene Ocupacional y Desempeño Laboral de la Empresa de Lácteos LEITO, en la Ciudad de Salcedo.

ESTA ENTREVISTA VA DIRIGIDA PARA EL REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA “LEITO”, EN LA CIUDAD DE SALCEDO.

Indicaciones

- ✓ Sus respuestas es importante para cumplir con este objetivo
- ✓ Por favor sea honesto con cada uno de las preguntas

¿Qué piensa usted sobre la carga de trabajo dentro de la empresa?

.....
.....

¿Considera que la gravedad de riesgo internamente de institución causa enfermedades laborales?

.....
.....

¿Piensa usted que la empresa tienen que implementar medidas de prevención?

.....
.....

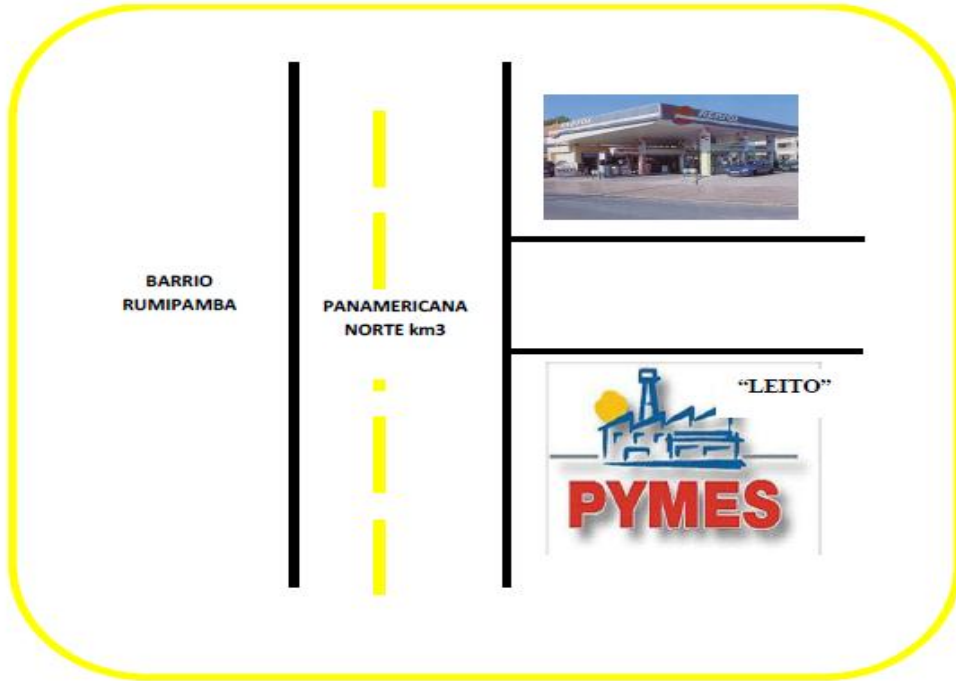
¿Qué beneficios obtendría su empresa tiene una prevención reactiva?

.....
.....

Anexo 4. Detalle de Presupuesto

DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	N° DE UNIDADES	COSTO UNITARIO	COSTO DETALLADO	COSTO TOTAL
FASE I				
DEFINICIÓN ESTRATÉGICA				300,00
Objetivos		120,00	120,00	
Políticas		100,00	100,00	
Normas, Reglas generales de Higiene.		80,00	80,00	
FASE II				
ORGANIZACIÓN DEL COMITÉ				360,00
Comité Paritario de Seguridad e Higiene		100,00	100,00	
Conformación de la comisión		80,00	80,00	
Responsabilidad de la comisión		100,00	100,00	
Comunicación del programa		80,00	80,00	
FASE III				
PLANES DE TRABAJO				
Instructivo de señalización de seguridad				427,00
Señales de Prohibición SP	15	20,00	35,00	
Señales de obligación SO	10	20,00	30,00	
Señales de prevención o advertencia SA	16	20,00	36,00	
Señales de Información SI	6	20,00	26,00	
Mano de obra		300,00	300,00	
Instructivo de señalización de seguridad				3.360,00
Ropa de trabajo	24	30,00	720,00	
Protección a la Cabeza (cráneo).	50	4,00	200,00	
Protección de Ojos y Cara.	50	24,00	1.200,00	
Protección a los Oídos.	25	5,00	125,00	
Protección de las Vías Respiratorias.	200	0,20	40,00	
Protección de Manos y Brazos.	100	1,50	150,00	
Protección de Pies y Piernas.	25	33,00	825,00	
Cinturones de Seguridad	10	10,00	100,00	
FASE IV				
CONTROL DEL PROGRAMA				1.360,00
Registros de control		100,00	100,00	
Implementación de sistema de alarma.	1	500,00	500,00	
Implementación de cámaras de seguridad.	2	380,00	760,00	
Sub total				5.807,00
Imprevistos 10%				580,7
TOTAL				6.387,70

Anexo 5. Ubicación de la Empresa de Lácteos “LEITO”



Anexos 6. Productos que ofrece



Anexos 7. Área de Producción

