



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

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

MODALIDAD: PRESENCIAL

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

TEMA:

“SALUD OCUPACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DEL AREA DE PRODUCCIÓN DEL MINISTERIO DE
AGRICULTURA GANADERÍA ACUACULTURA Y PESCA DEL CANTÓN
AMBATO”

AUTOR: Gustavo Javier Andrade Moya

TUTORA: Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos

**AMBATO – ECUADOR
2015**

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos; CC.: 0501856330, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: “Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato” desarrollado por el estudiante: Gustavo Javier Andrade Moya , considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



.....
Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos

C.C. 0501856330

TUTORA

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autora.



Gustavo Javier Andrade Moya

CC: 0503441412

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Gustavo Javier Andrade Moya, cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema “Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato”, autorizo parte de la reproducción de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.



Gustavo Javier Andrade Moya

CC: 0503441412

AUTOR

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

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: “Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato”, presentada por Gustavo Javier Andrade Moya, estudiante de la Carrera de Psicología Industrial ; Modalidad Presencial, Promoción Octubre 2014 – Marzo 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.



Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales Fiallos
Miembro del Tribunal
CI: 1802318160



Ing. Mg. Diego Andrés Carrillo Rosero
Miembro del Tribunal
CI: 1803584232

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con mucho cariño a Dios por ser quien me brindó la oportunidad de estar en esta vida, a mis padres Eulogio Ladislao Andrade Gamboa y Ana Lucía Moya López por siempre brindarme su apoyo incondicional, velando siempre por mi salud, mis estudios y mi educación, enseñándome que para triunfar en la vida se requieren sacrificios y que todo se logra con esfuerzo y dedicación propia.

Fraternalmente:

Gustavo Javier Andrade Moya

AGRADECIMIENTO

Este proyecto sí bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación por parte del autor y su director de tesis, no hubiese sido posible su finalización sin el apoyo de mi familia, por el esfuerzo realizado de mis padres porque siempre me dieron la fortaleza necesaria para seguir adelante. A la universidad Técnica de Ambato por haberme acogido y haberme dado la oportunidad de cumplir mi sueño, a todos gracias.

Gustavo Andrade

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN	II
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	IV
AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN	V
DEDICATORIA.....	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	XIII
ÍNDICE DE CUADROS.....	XIV
RESUMEN EJECUTIVO.....	XV
EXECUTIVE SUMMARY	XVI
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	3
1.1. Tema:	3
1.2. Planteamiento Del Problema	3
1.2.1 Contextualización:	3
1.2.2. Árbol De Problemas:	6
1.2.3. Prognosis:	7
1.2.4. Formulación Del Problema:	7
1.2.5. Preguntas Directrices	8
1.2.6. Delimitación Del Problema	8
1.2.6.1. Delimitación De Contenido:	8
1.2.6.2. Delimitación Espacial:	8
1.2.6.3. Delimitación Temporal:.....	8
1.3. Justificación:	9

1.4. Objetivos:.....	10
1.4.1. General.-	10
1.4.2. Específicos:.....	10
CAPITULO II.....	11
MARCO TEORICO	11
2.1 Antecedentes Investigativos	11
2.2 Fundamentación Filosófica	18
2.2.1 Fundamentación Epistemología	19
2.2.2. Fundamentación Ontológica.....	19
2.2.3. Fundamentación Axiológica	19
2.3. Fundamentación Legal	20
2.4 Categorías Fundamentales.....	24
2.4.1. Variable Independiente.....	27
2.4.1.1 Salud Ocupacional	27
2.4.1.2 Programa De Seguridad.....	27
2.4.1.3 Manual De Seguridad.....	28
2.4.1.4 Reglamento De Seguridad	29
2.4.1.5 Trabajo Seguro.....	29
2.4.1.6. Política De Seguridad Y Salud En El Trabajo	30
2.4.1.7 Seguridad Industrial Y Salud Ocupacional.....	33
2.4.2.1. Variable Dependiente	35
2.4.2.2. Desempeño Laboral	35
2.4.2.3. Comportamiento Organizacional	36
2.4.2.4. Factores Clave Del Comportamiento Organizacional	37
2.4.2.5. Elementos Para Tener Un Buen Desempeño Laboral	38
2.4.2.5.1. Capacidades	38
2.4.2.5.2. Habilidades	39
2.4.2.5.3. Destrezas.....	39
2.4.2.5.4. Clima Laboral.....	40
2.4.2.6. Estrategias Del Desempeño Laboral	40
2.4.2.6.1. Reciprocidad	40

2.4.2.6.2. Compromiso Organizacional	40
2.4.2.6.3. Desarrollo Organizacional	41
2.4.2.6.4. Gestión De Talento Humano	41
2.5 Hipótesis	43
2.6 Señalamiento De Variables.....	43
2.6.1. Variable Independiente:.....	43
2.6.2. Variable Dependiente:	43
CAPITULO III.....	44
METODOLOGIA.....	44
3.1 Modalidad Básica De La Investigación	44
3.1.1. Bibliográfica - Documental.....	44
3.1.2. De Campo	44
3.2 Nivel O Tipo De Investigación	44
3.2.1 Exploratorio	44
3.2.2. Descriptiva	45
3.2.3. Asociación De Variables.....	45
3.3 Población Y Muestra.....	45
3.4 Enfoque	45
3.4.1. Enfoque Cualitativo	46
3.4.2. Enfoque Cuantitativo	46
3.5. Operacionalización De Variables	47
3.5.1. Variable Independiente.....	47
3.5.2. Variable Dependiente	48
3.6. Plan De Procesamiento De La Información	49
3.7 Procesamiento Y Análisis	50
3.7.1 Validez	50
3.7.2. Confiabilidad	51
CAPITULO IV	52
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	52
4.1. Verificación De Hipótesis	72
4.2. Planteamiento De La Hipótesis	72

4.3. Nivel De Significación	72
4.4. Descripción De La Población	72
4.5. Especificación Del Estadístico	72
CAPITULO V	78
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
5.1 Conclusiones	78
5.2 Recomendaciones	79
CAPÍTULO VI	80
PROPUESTA	80
6.1 Datos Informativos	80
6.1.2. Ubicación:	80
6.1.3. Tiempo Estimado De Ejecución:.....	80
6.1.4. Equipo Técnico Responsable	81
6.1.5. Costo:.....	81
6.2 Antecedentes De La Propuesta	81
6.3 Justificación	82
6.4 Objetivos.....	83
6.4.1 Objetivo General	83
6.4.2 Objetivos Específicos	83
6.5 Análisis De Factibilidad.....	83
6.5.1. Socio Cultural	84
6.5.2. Tecnológica-Organizacional	84
6.5.3. Ambiental	85
6.5.4. Económico Financiera	85
6.5.5. Legal	85
6.6 Fundamentación Científica	86
6.6.1. Fundamentación Técnica	87
6.6.2. Fundamentación Legal	91
6.6.3. Modelo De Prevención De Riesgos Psicosociales	91
6.7 Modelo Operativo	110
6.8. Previsión De La Evaluación De La Propuesta.....	111

Bibliografía.....	112
Linkografía.....	114
Anexos	115
ANEXO 1	116
ANEXO 2.....	118
ANEXO 3.....	123
ANEXO 4.....	129
ANEXO 5.....	144

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico 1. Planteamiento del problema	6
Grafico 2 Categorías Fundamentales	24
Grafico 3 Constelación de ideas. Variable independiente	25
Grafico 4 Constelación de ideas. Variable dependiente	26
Grafico 5. Equipo de seguridad.....	52
Grafico 6. Materiales de trabajo	54
Grafico 7.clima labora	56
Grafico 8 organismos vivos.....	58
Grafico 9 Comunicación.....	60
Grafico 10 trabajo en equipo.....	62
Grafico 11. Relaciones Interpersonales	64
Grafico 12. Habilidades Personales	66
Grafico 13. Desempeño Laboral	68
Grafico 14. Materiales de Protección	70
Grafico 15. Campana de Gaus	77

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 1. Población investigada.	45
Cuadro 2. Variable independiente.....	47
Cuadro 3. Variable independiente.....	48
Cuadro 4. Plan de procesamiento de información	49
Cuadro 5. Equipo de seguridad	52
Cuadro 6. Materiales de trabajo.....	54
Cuadro 7. Clima Laboral	56
Cuadro 8. Organismos Vivos	58
Cuadro 9. Comunicación	60
Cuadro 10. Trabajo en Equipo	62
Cuadro 11. Relaciones interpersonales	64
Cuadro 12. Habilidades Personales.....	66
Cuadro 13. Desempeño Laboral	68
Cuadro 14. Materiales de Protección.....	70
Cuadro 15. Tabla del chi cuadrado	73
Cuadro 16. Frecuencia Observada	74
Cuadro 17. Frecuencia Esperada	75
Cuadro 18. Calculo del X ² c	76
Cuadro 19. Presupuesto de la propuesta.....	81
Cuadro 20. Identificación de factores psicosociales.....	99
Cuadro 21. Rol y funciones en el protocolo	101
Cuadro 22. Modelo Operativo.....	110
Cuadro 23. Previsión de la evaluación de la propuesta	111

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE: PSICOL OGÍA INDUSTRIAL

TEMA: “Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura Y Pesca Del Cantón Ambato.”

AUTOR: Gustavo Javier Andrade Moya

TUTOR: Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación determina la incidencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los colaboradores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura Y Pesca Del Cantón Ambato, siendo este un tema de mucho interés por parte de los colaboradores y también del departamento de salud ocupacional quienes consideran que su salud ocupacional no es la adecuada.

Dentro de todo esto se propone medidas que ayuden a mejorar la salud ocupacional con la finalidad de mejorar el desempeño de todos los trabajadores además de ello podemos mejorar en varios aspectos como son las relaciones interpersonales, motivación, seguridad ocupacional etc., mismo que ayudaran a mantener el bienestar en la organización obteniendo un mejor clima laboral y una satisfacción laboral adecuada, también se lograra llegar al cumplimiento de metas y objetivos tanto personales como organizacionales.

Descriptores: salud, desempeño laboral, medidas, relaciones interpersonales, seguridad, motivación bienestar, clima laboral.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES AND EDUCATION
CAREER OF: INDUSTRIAL PSICOLOGY

TOPIC: "Occupational health and work performance of employees in the production area of the Ministry of Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca from canton Ambato."

AUTHOR: Gustavo Javier Andrade Moya

TUTOR: Ing. Mg. María Fernanda Vargas Ramos

EXECUTIVE SUMMARY

This research determines the incidence of occupational health in work performance of employees in the production area of the Ministry of Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca from canton Ambato, this being a subject of much interest from reviewers and health occupational department, who consider their occupational health is not adequate.

Within all these measures to help improve occupational health in order to improve the performance of all workers moreover can improve in several aspects such as interpersonal relationships, motivation, occupational safety, etc., it is proposed to help maintain wellness within the organization obtaining a better organizational climate and adequate job satisfaction, also them did fulfillment of goals and objectives both personal and organizational.

Keywords: health, job performance, measures, relationships, security, motivation, welfare, working environment.

INTRODUCCION

El tema denominado: “Salud Ocupacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato.”

El presente trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo a las normas y lineamientos establecidos en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad tesis.

CAPITULO I. Contiene el problema y el tema de investigación, por lo que se realiza un una descripción general del problema actual, un análisis crítico, prognosis formulación del problema, preguntas directrices, delimitación, justificando sobre la importancia de la investigación, llegando así a formular los propósitos deseados.

CAPITULO II. Aquí consta el marco teórico, los antecedentes de los cuales parte la investigación, una vez investigado se realizan las fundamentaciones respectivas: filosófica, epistemológica, axiológica, legal, y de una manera clara y correcta las categorías fundamentales de cada variable, seguidamente viene el señalamiento de la hipótesis y variables.

CAPITULO III. La Metodología de la investigación con los enfoques que está dirigida la investigación: cualitativo, cuantitativo, la modalidad bibliográfica documental, de campo sus niveles descriptivo, exploratorio, asociación de variables; población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos, la operacionalización de variables, el plan de recolección de la muestra, el plan para el procesamiento y análisis de la información.

CAPÍTULO IV. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación; las interrogantes planteadas en los

diferentes cuestionarios, verificación de la hipótesis; planteamiento y la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, finalmente se visualiza la zona de aceptación y zona de rechazo de la hipótesis.

CAPÍTULO V. Hace referencia a las conclusiones y recomendaciones de acuerdo al análisis estadístico de los datos obtenidos de la investigación, estableciéndose la el planteamiento y realización de la propuesta.

CAPÍTULO VI. Denominado propuesta, contiene: datos informativos, antecedentes de la respuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación, metodología, modelo operativo, administración, dando solución al problema.

Finalmente se concluye con la bibliografía, y anexos respectivos; especificando el fundamento documental a utilizarse en el desarrollo del trabajo

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Tema:

Salud ocupacional y desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato periodo octubre 2014-marzo 2015.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1 Contextualización:

En todos los países en donde la salud ocupacional y la seguridad son actualmente un hecho positivo, deben lograrse mejoras adicionales en los indicadores de salud y seguridad, demostrando una reducción considerable en los niveles de alto y bajo riesgo en las empresas.

En los países donde las tendencias son aun negativas se espera un desarrollo en la parte legal y en canalización de recursos y desarrollo de la infraestructura que deben ser tenidas en cuenta para poder hacer más positivas las tendencias.

Todos los países deberán mostrar un desarrollo progresivo en la salud ocupacional y de servicios, independientemente del sector de la economía, del tamaño de la compañía, ocupación, modalidad de empleo, o naturaleza del trabajo independiente.

En Chile, desde 1924, a través de la ley 4054, la legislación estableció la responsabilidad del empleador en la génesis de los accidentes y enfermedades profesionales de sus empleados, pero no obligaba al pago de una cotización que cubriese esa responsabilidad generando la posibilidad de su ejercicio efectivo por parte de los trabajadores.

En América Latina el desarrollo de la Salud Ocupacional se remonta a la década del siglo enveinte con los primeros intentos de protección a los trabajadores.

Como informa SANDOVAL et al. (1994), esto llevó a que sólo las grandes empresas, o aquellas con sindicatos fuertes, que hacían valer sus derechos contrataban seguros contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La gran mayoría de los trabajadores tenía que plantear un litigio ante los tribunales del trabajo con el fin de obtener el reconocimiento de sus derechos, lo que en la práctica imposibilitaba ejercerlos. La Salud Ocupacional en el Ecuador surge como parte de los derechos del trabajo y su protección. El programa existe desde que la ley determinara que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

A través del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo se ha desarrollado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo del País, afianzamiento del tema de responsabilidad solidaria en los centros de trabajo respecto a requisitos para contratación de obras y servicios.

La Salud Ocupacional en el Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura Y Pesca de la provincia Del Cantón Ambato diseña actividades de prevención, mitigación, y reactivación para minimizar las pérdidas y la recuperación del sector afectado.

Si tenemos una deficiente salud ocupacional, el desempeño de los colaboradores no será el requerido por la empresa, y estos problemas se dan debido a una mala comunicación existente con los usuarios ya que los técnicos existentes son jóvenes y no cuentan con la experiencia profesional suficiente para ejercer su trabajo, es por ello que los usuarios muchas veces no utilizan de manera adecuada los químicos sugeridos por los técnicos, junto a ello las condiciones climáticas variantes a las que están sometidos causarán en los técnicos enfermedades, de manera que

también conlleva a un inadecuado desempeño profesional conjuntamente con problemas psicológicos generando una desmotivación y una falta de confianza en sí mismo.

Mediante el análisis de la problemática y las amenazas que pueden existir para prevenir los efectos que los diferentes fenómenos naturales y/o antrópicos puedan provocar. Para ello se realizaron varias acciones como: análisis, identificación e inspección de las instalaciones de la Dirección Provincial y su vulnerabilidad, análisis estructural y del entorno, evaluación de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Es por ello que se imparten talleres de capacitación para saber cómo actuar en situaciones de peligro, cuando la integridad personal, física o de infraestructura se encuentre amenazada, para así tomar conciencia sobre la seguridad y posibles problemas que afecten a la parte productiva y seguridad del personal.

1.2.2. Árbol de problemas:

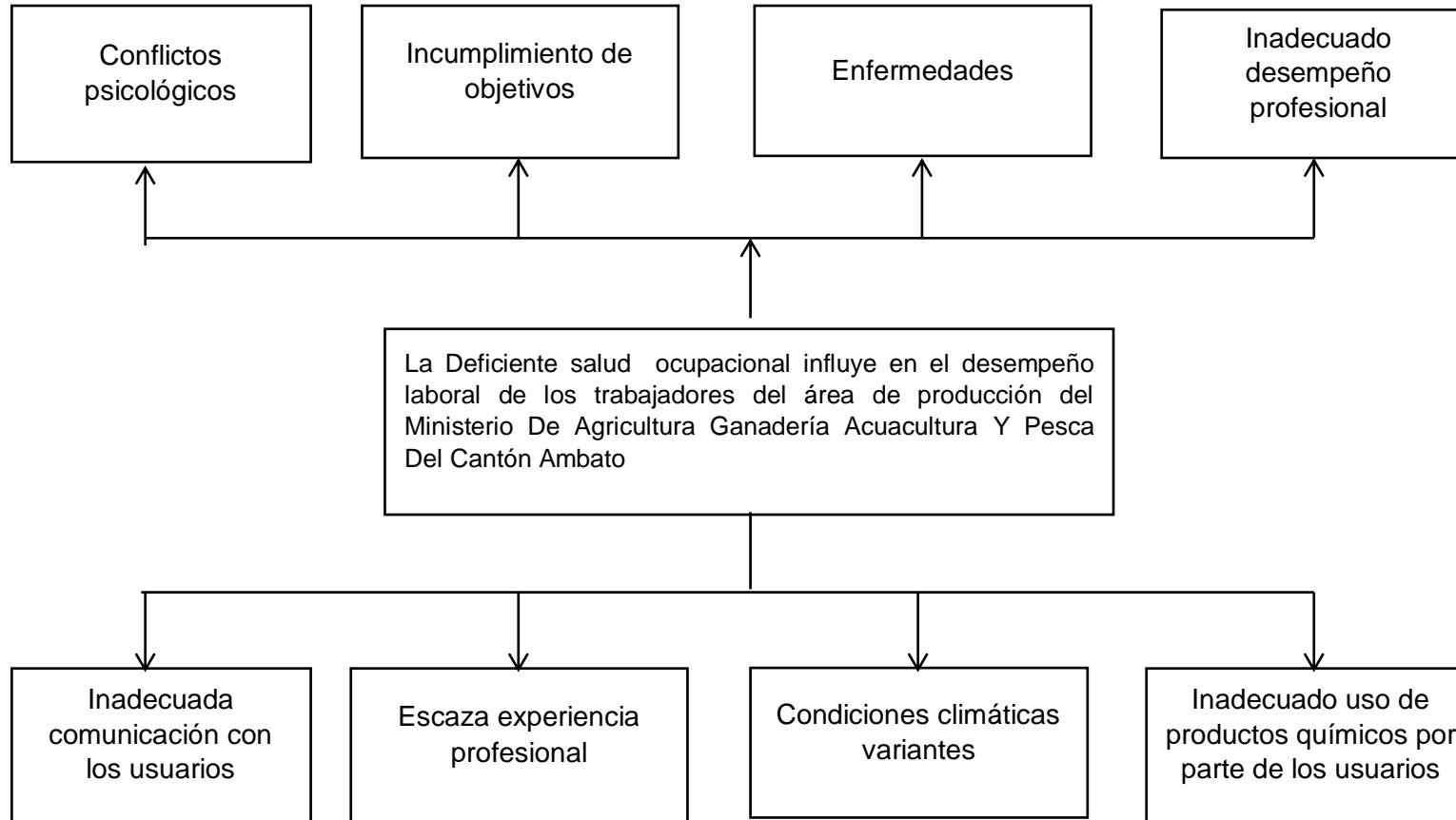


Gráfico 1. Planteamiento del problema
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis crítico

La deficiente salud ocupacional puede causar conflictos psicológicos, a la vez existe el incumplimiento de objetivos en el personal ya que los colaboradores no cuentan con la suficiente experiencia profesional, por lo que contraen enfermedades debido al clima organizacional y a las distintas condiciones climáticas variantes, teniendo todo esto como resultado un inadecuado desempeño laboral

1.2.3. Prognosis:

Una deficiente salud ocupacional en los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca de la Provincia De Tungurahua afectara en el desempeño laboral de los colaboradores de la organización dentro de ello los variantes cambios climáticos producirán enfermedades, y un inadecuado desempeño profesional, por lo que afectara de manera directa a la empresa, el no contar con una agradable salud ocupacional afectara al rendimiento en la productividad de la organización, llegando así a tener una gran insatisfacción laboral por parte de los colaboradores, por lo que esto afecta de manera directa a toda la organización.

1.2.4. Formulación del problema:

¿Cómo se relaciona la salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato período octubre 2014-marzo 2015?

1.2.5. Preguntas directrices

¿Cuáles son los indicadores de la salud organizacional de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato?

¿Cuáles son las características del desempeño laboral organizacional de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato?

¿Existe una alternativa de solución al problema planteado?

1.2.6. Delimitación del problema

1.2.6.1. Delimitación de Contenido:

Campo.- Psicología Industrial

Área.- Salud Ocupacional

Aspecto.- Desempeño Laboral

Tema.- Salud ocupacional y desempeño laboral de trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato

1.2.6.2. Delimitación Espacial:

Área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca de la Provincia Del Cantón Ambato

1.2.6.3. Delimitación Temporal:

Octubre 2014 - Marzo 2015

1.3. Justificación:

En todo ámbito empresarial, el principal recurso con que cuenta una empresa es el capital humano. Teniendo en cuenta la importancia que representan las personas para las empresas, es primordial fijar un control claro en los riesgos que atentan contra la salud de los trabajadores y los materiales.

Ninguna empresa desearía accidentes de trabajo y enfermedades laborales para sus empleados, pues estas afectan directa y negativamente el flujo normal de la empresa y por lo tanto ponen en riesgo su solidez. Así mismo, para los trabajadores los riesgos pueden terminar convertidos en implicaciones familiares y sociales.

Por todos estos motivos, las gerencias y administraciones de recursos humanos deben buscar y asumir buenas prácticas de salud ocupacional que le garanticen a las organizaciones un mantenimiento y mejoramiento de los niveles de eficiencia en sus operaciones, brindando a los trabajadores un espacio laboral seguro.

Además de ello una adecuada salud ocupacional conduce a los funcionarios y trabajadores del área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca Del Cantón Ambato a un elevado desempeño laboral esto se logra solamente teniendo una comunicación adecuada, de esta manera podremos contar con unas instalaciones adecuadas, teniendo en cuenta que para desempeñarse de mejor manera se debe brindar los materiales de trabajo en buen estado y con el equipo de seguridad adecuado, solo así los colaboradores se sienten satisfechos en su lugar de trabajo y por ende su rendimiento es mejor llegando a cumplir de mejor manera los objetivos y metas organizacionales.

1.4. Objetivos:

1.4.1. General.-

- Investigar la relación que existe entre la Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral de los funcionarios y trabajadores del área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca.

1.4.2. Específicos:

- Identificar los indicadores de la salud ocupacional de los trabajadores del área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca
- Determinar las características del desempeño laboral organizacional de los trabajadores del área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca.
- Proponer una alternativa de solución al problema planteado.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes Investigativos

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva es una vertiente de este nuevo enfoque de la psicología positiva. En esta perspectiva, los investigadores y las organizaciones están interesados en conocer las causas de la salud en el trabajo (por ejemplo, el diseño del puesto de trabajo) y las posibles consecuencias asociadas (por ejemplo, el rendimiento).

Lo relevante es que el foco de atención está en el lado positivo del trabajo, y no se limita tan solo a los aspectos negativos, como por ejemplo los factores de riesgo o el burnout.

La definición propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo estadounidense (conocido como NIOSH por sus siglas en inglés) ofrece una visión bastante completa.

De acuerdo con la misma la salud ocupacional se refiere a “la aplicación de la psicología para mejorar la calidad de vida laboral y la protección y promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores” (shaufeli, 2004, p. 503).

La salud ocupacional y la psicología se encargan de mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la organización y buscar el bienestar tanto físico como mental.

Según (VARGAS, 2012): “Diseño del “Modelo Ecuador” para la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para el Campamento de un

Proyecto Minero a Cielo Abierto dentro de su fase de “Facilidades de Construcción”, su conclusión principal es: El desarrollo del “Modelo Ecuador” para la Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo es fundamental para la prevención de la salud del personal en la actividad minera, ya que permite una organización y administración técnica de los riesgos vinculados a las actividades cotidianas de una empresa que está dedicada a este sector industrial.

La prevención de riesgos del personal en toda organización es indispensable ya que del colaborador depende del desarrollo de la empresa.

Chiavenato (2002, p. 236), expone que el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

El desempeño del colaborador depende siempre de la salud ocupacional, ya que esta es necesaria para tener en la persona un rendimiento laboral óptimo y eficaz y eficiente.

Robbins (2004, p. 564), plantea “la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño”. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una

empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

Es importante se fijen metas que ayuden a controlar, solucionar y diagnosticar la salud ocupacional de los trabajadores para que los mismos muestren resultados satisfactorios en su desempeño laboral y cumpliendo metas y objetivos.

Tema:

**“La seguridad y salud ocupacional en Plasticaucho Industrial y su incidencia en la gestión de riesgos bajo la norma Ohsas 18001.”
Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ingeniería En Sistemas Electrónica E Industrial y Ambiental**

Autor: Ing. Luis Fernando Vela Galarza

Tutor: Ing. Mg. Manolo Alexander Córdova Suarez

Año: 2012

Objetivo general

- Evaluar la gestión de seguridad y salud ocupacional y su incidencia en la gestión de riesgos bajo la norma OHSAS 18001 para Plasticaucho Industrial S.A de la ciudad de Ambato.

Objetivos específicos

- Elaborar una metodología de evaluación estándar a través de la definición de requisitos mínimos en seguridad y salud ocupacional.
- Formular cuestionarios de evaluación directa de la seguridad y salud ocupacional.
- Evaluar la seguridad y salud ocupacional bajo la norma ohsas 18001.

- Evaluar la gestión de la seguridad y salud ocupacional en su gestión administrativa, gestión técnica, gestión talento humano y programas operativos básicos dentro de Plasticaucho Industrial.

Conclusiones

- Según los resultados del cuadro N.-6 Plasticaucho Industrial no alcanza con el mínimo requerido para cumplir con la legislación nacional vigente en materia de seguridad y salud ocupacional que exige el 80% de cumplimiento.
- En los formularios de evaluación directa realizada al personal operativo y administrativo de Plasticaucho según el cuadro N.-7 y el cuadro N.-8 se demuestran la falta de compromiso y el desconocimiento de la seguridad y salud ocupacional dentro de sus procesos en sus áreas de producción teniendo como resultado un cumplimiento del 22% y 39% respectivamente según el Gráfico N.-13 y Gráfico N.-14.
- La gestión de seguridad y salud ocupacional que cuenta actualmente Plasticaucho Industrial dentro de todos sus procesos productivos en comparación con los requisitos de la norma internacional ohsas 18001 es del 43%, según el gráfico N.-12 es por ello que se trabaja de una manera reactiva y no proactiva.
- El número de accidentes ocurridos en Plasticaucho Industrial en el año 2011 supera el límite superior (LS) según el gráfico N.-10, lo cual puede traer consecuencias negativas a la imagen de la compañía.

Recomendaciones

- La unidad de seguridad y salud ocupacional de Plasticaucho Industrial siendo el área encargada de gestionar y analizar las mejores alternativas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales debe adoptar instrumentos más

dinámicos como un sistema de gestión que busquen consolidar la seguridad y salud ocupacional aplicado en todas sus áreas.

- En Plasticaucho Industrial se debe promover la cultura de seguridad y salud ocupacional, es decir a gerentes, subgerente, jefes, coordinadores y empleados en general a fin de que se minimice la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales.
- Con el paso del tiempo se han desarrollado normas y procedimientos para realizar los trabajos de una manera segura y que garanticen el bienestar de los trabajadores con lo cual Plasticaucho Industrial debe diseñar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en la norma Ohsas 18001 para administrar la seguridad y salud ocupacional de una manera más eficaz dentro de la empresa.
- Plasticaucho Industrial debe minimizar el número de accidentes ocurridos dentro de sus instalaciones mediante el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Análisis

Es muy importante implementar normas que permitan mejorar la salud ocupacional de los colaboradores de la institución logrando así que sus trabajos y actividades sean realizados de manera segura.

Tema:

“LA ERGONOMÍA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA ELÉCTRICA AMBATO S.A DE LA CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA” UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS HUMAS Y LA EDUCACIÓN CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Autor: Pablo Gabriel Pérez Peñafiel

Tutor: Psic.Edu. Mg. Cesar Oswaldo Yamberla González

Año: 2013

Objetivo General

- Determinar la incidencia de la Ergonomía en el desempeño laboral en el departamento de Talento humano de la Empresa Eléctrica Ambato S.A de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua.

Objetivos específicos

- Identificar que elementos de la ergonomía influye en el desempeño laboral de los colaboradores
- Determinar qué áreas del desempeño laboral se ven afectadas por la ergonomía
- Proponer de qué manera se puede mejorar la ergonomía para elevar el desempeño laboral en el departamento de talento humano de la Empresa Eléctrica Ambato S.A Provincia del Tungurahua.

CONCLUSIONES

- La mayor parte de los colaboradores de la empresa manifiestan que no cuenta con los medios ni las herramientas ergonómicas para desenvolverse en su ambiente de trabajo, lo que limita su accionar y productividad en las diferentes áreas y departamentos de la empresa
- La mayoría de los colaboradores consideran que es necesario recibir información referente a normas ergonómicas con la finalidad de estar bien informados sobre el tema y poder tomar las medidas correctivas necesarias.
- La mayoría de los colaboradores expresa que no ha tenido una experiencia práctica dentro de un ambiente ergonómico total, con lo

cual se revela que dentro de la institución no se encuentra ningún espacio físico adecuado ergonómicamente a las necesidades de los trabajadores

- En mayor número los colaboradores manifiestan no tener un nivel de conocimientos considerable en cuanto a normas ergonómicas motivo por el cual no le ponen mayor interés a la satisfacción de sus necesidades laborales de este tipo.

RECOMENDACIONES

- Dotar de medios y herramientas ergonómicas necesarias a los colaboradores para que puedan cumplir sus labores de manera óptima en su ambiente de trabajo y de esta manera elevar su desempeño laboral.
- Proporcionar de información suficiente referente a normas ergonómicas con el propósito que los colaboradores tengan los conocimientos necesarios sobre el tema y puedan tomar las medidas correctivas necesarias.
- Modificar la totalidad o la mayor parte del ambiente empresarial para que los colaboradores se puedan desarrollar dentro de un ambiente idóneo y así satisfacer sus necesidades ergonómicas al mismo tiempo que van a elevar su desempeño laboral.
- Elevar el nivel de conocimientos en cuanto a normas ergonómicas para que de esta manera los colaboradores pongan más interés en su bienestar y puedan cumplir en forma adecuada sus labores.

Análisis

Para que el personal de la organización tenga un desempeño laboral adecuado se debe facilitar los conocimientos necesarios para que puedan realizar sus actividades de manera correcta.

2.2 Fundamentación Filosófica

El investigador para realizar el trabajo de grado acoge los principios filosóficos del paradigma crítico – propositivo según Herrera, L y otros (2010): 15

La ruptura de la dependencia y transformación social requieren de alternativas coherentes en investigación: una de ellas es el enfoque crítico - propositivo. Crítico porque cuestiona los esquemas molde de hacer investigación que están comprometidas con la lógica instrumental del poder: porque impugna las explicaciones reducidas a casualidad lineal. Propositivo en cuanto la investigación no se detiene en la contemplación pasiva de los fenómenos, sino que además plantea alternativas de solución construidas en un clima de sinergia y proactividad. (p. 20).

Esta investigación se fundamenta principalmente en el paradigma crítico – propositivo, en vista de que se está estudiando una realidad problemática existente la cual se analizará y propondrá alternativas de solución con el propósito de mejorar la gestión que se realiza en el área de producción siendo los colaboradores los principales beneficiarios. La investigación crítico –propositivo se enfoca hacia el cambio, ya que la constante evolución del entorno, obliga a cada empresa a estar en un constante período de transformación, creando estrategias para el control y evaluación de un determinado departamento dentro de la empresa pero cada vez se irán creando nuevas técnicas y procedimientos de acuerdo a la necesidad y al problema que la empresa que se ve sujeta por el cambio persistente del entorno.

2.2.1 Fundamentación Epistemología

El Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca de la Provincia De Tungurahua se desarrolla en un escenario requiere de la adaptación a un mundo cambiante y exigible del cual todos los inter-actuantes debemos prepararnos y ceñirnos a las nuevas estrategias de salud ocupacional planteadas e inherentes a las necesidades de la empresa; para así enfrentarnos a los nuevos retos en que la realidad empresarial va conjugando los diferentes procesos y acciones cuyos principales actores es el personal que las compone pues ellos intervienen directamente en la productividad de una empresa.

2.2.2. Fundamentación Ontológica

Para la presente investigación se aplicara políticas de salud ocupacional y seguridad organizacional existentes en el Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca, ya que el personal es la clave en el desarrollo real de la empresa por lo que es necesario identificar claramente al capital humano indicado y requerido ya que su profesionalismo, motivación y deseos de superación se verán beneficiadas tanto la empresa como el trabajador.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

Todos los colaboradores del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca, deben aplicar valores y los principios de salud ocupacional y seguridad industrial para resolver o evitar problemas, ya que hoy en día se da prioridad al desempeño laboral entre las aptitudes y habilidades del trabajador para así, fortalecer y potenciar las habilidades requeridas para

el desarrollo de sus actividades, de manera que se impulse la eficacia y eficiencia del desempeño, evitando siempre se atenten contra los principios éticos y morales en el que se requiera la actuación del personal

2.3. Fundamentación Legal

Constitución Política del Ecuador.

Artículo 57.- El seguro general obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, riesgos del trabajo, cesantía, vejez, invalidez, discapacidad y muerte.

La protección del seguro general obligatorio se extenderá progresivamente a toda la población urbana y rural, con relación de dependencia laboral o sin ella, conforme lo permitan las condiciones generales del sistema.

El seguro general obligatorio será derecho irrenunciable e imprescindible de los trabajadores y sus familias.

El trabajo de investigación está respaldada en el (Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores mejoramiento en el medio ambiente en el trabajo, 2006,12, 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 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.

- Asistir a las charlas y prácticas que la Empresa organice con la finalidad de pre-parar al personal para cada caso de emergencia.

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.

El Reglamento al Instrumento Andino de Seguridad y Salud, determina que los centros de trabajo que registren un número de trabajadores inferior al necesario para conformar el Comité Paritario, deberán elegir de entre los trabajadores un delegado de Seguridad y Salud.

El Art. 14 del Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores, fija en quince o más trabajadores, el número requerido para la conformación de comités paritarios de Seguridad y Salud en los centros de trabajo.

El Código del Trabajo, Art. 430, establece la obligatoriedad de contar con un servicio de enfermería, a los centros de trabajo con veinte y cinco o más trabajadores.

DECRETO 2393

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

2. Para el correcto cumplimiento de sus funciones, el Comité Interinstitucional efectuará, entre otras, las acciones siguientes:

a) Colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y demás Organismos del sector público, en materia de seguridad e higiene del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

c) Programar y evaluar la ejecución de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos del trabajo y expedir las regulaciones especiales en la materia, para determinadas actividades cuya peligrosidad lo exija.

d) Confeccionar y publicar estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitará el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

e) Llevar el control de las sanciones que hayan sido impuestas por el Ministerio de Trabajo, IESS o Portafolio correspondiente, respecto a las infracciones cometidas por empresarios o trabajadores, en materia de prevención de riesgos profesionales.

f) Recopilar los reglamentos aprobados por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Superior del IESS en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo.

g) Impulsar las acciones formativas y divulgadoras, de las regulaciones sobre seguridad e higiene del trabajo.

h) Propender a la investigación de las enfermedades profesionales en nuestro medio y a la divulgación obligatoria de sus estudios.

3. El Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo está compuesto por:

- a) El Jefe del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, en representación del Ministerio de Trabajo.
- b) Un delegado de la Dirección Nacional de Control Ambiental, del IEOS, en representación del Ministerio de Salud.
- c) (Agregado inc. 2 por el Art. 1 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) El Jefe de la División de Riesgos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en representación de dicha Institución.

Código de Trabajo.

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

Artículo 416. Obligaciones respecto a la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

2.4 Categorías Fundamentales

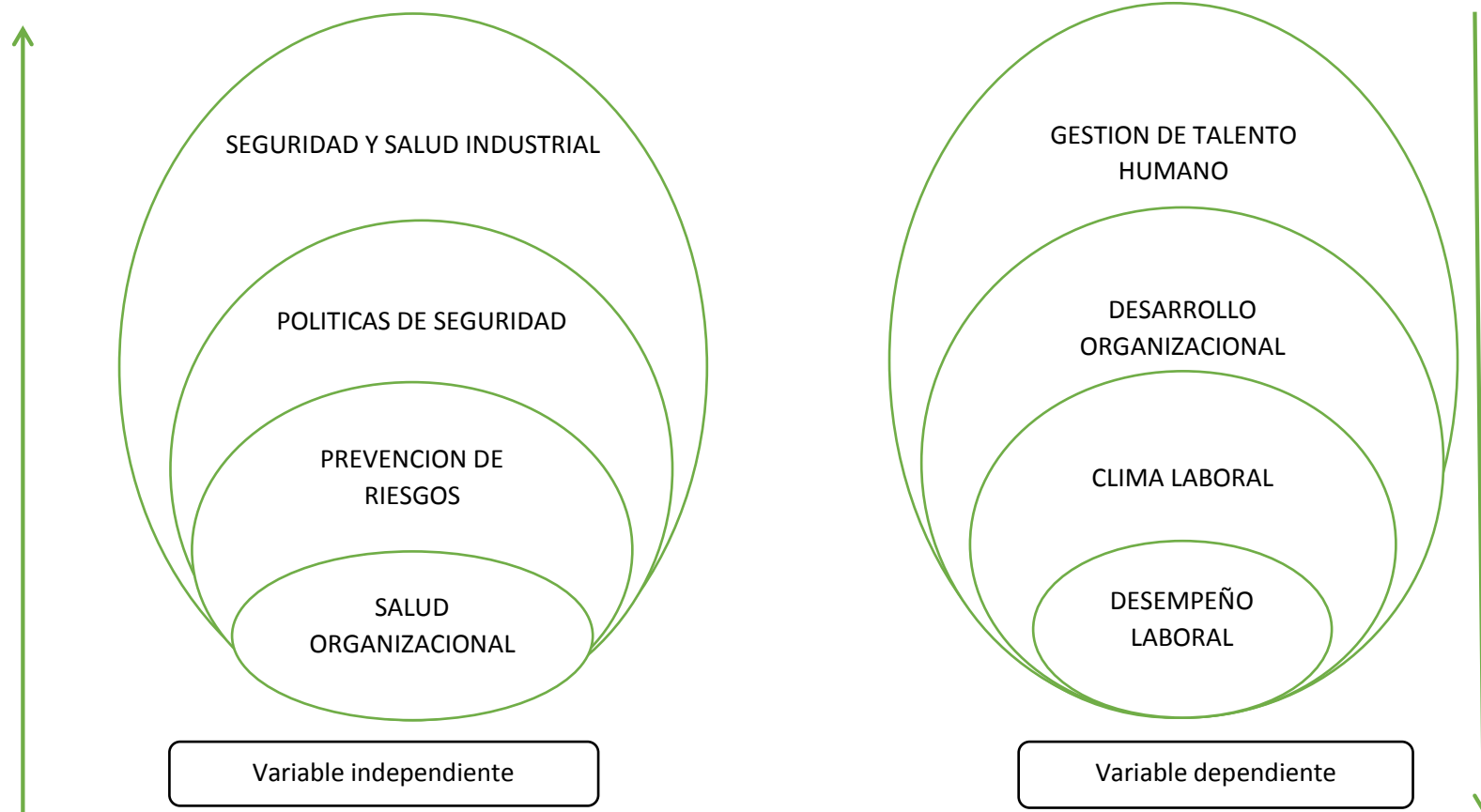


Grafico 2 Categorías Fundamentales
Elaborado Por: Gustavo Javier Andrade Moya

Constelación de ideas para profundizar en el estudio de la variable independiente

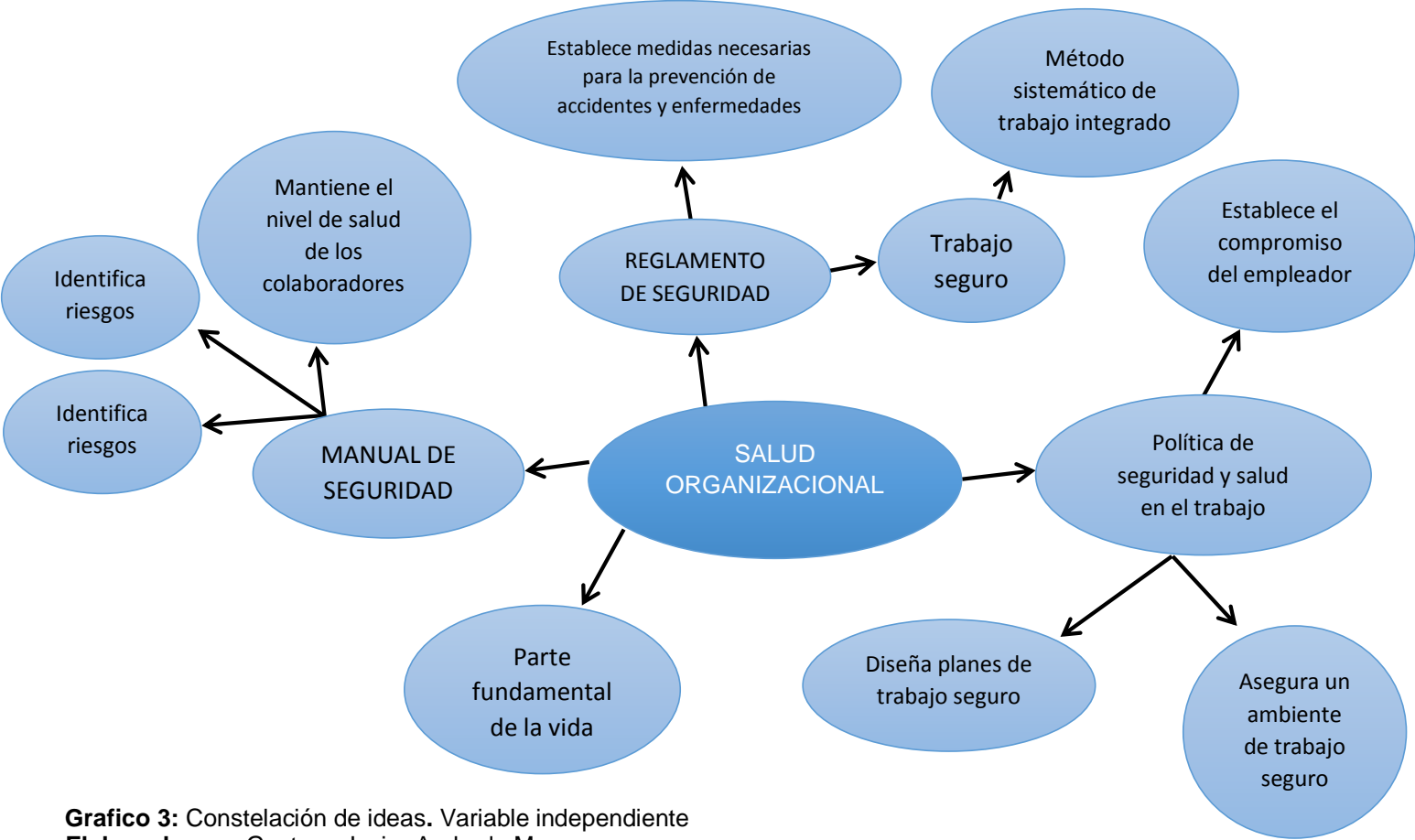


Grafico 3: Constelación de ideas. Variable independiente
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Constelación de ideas para profundizar el estudio de la variable dependiente

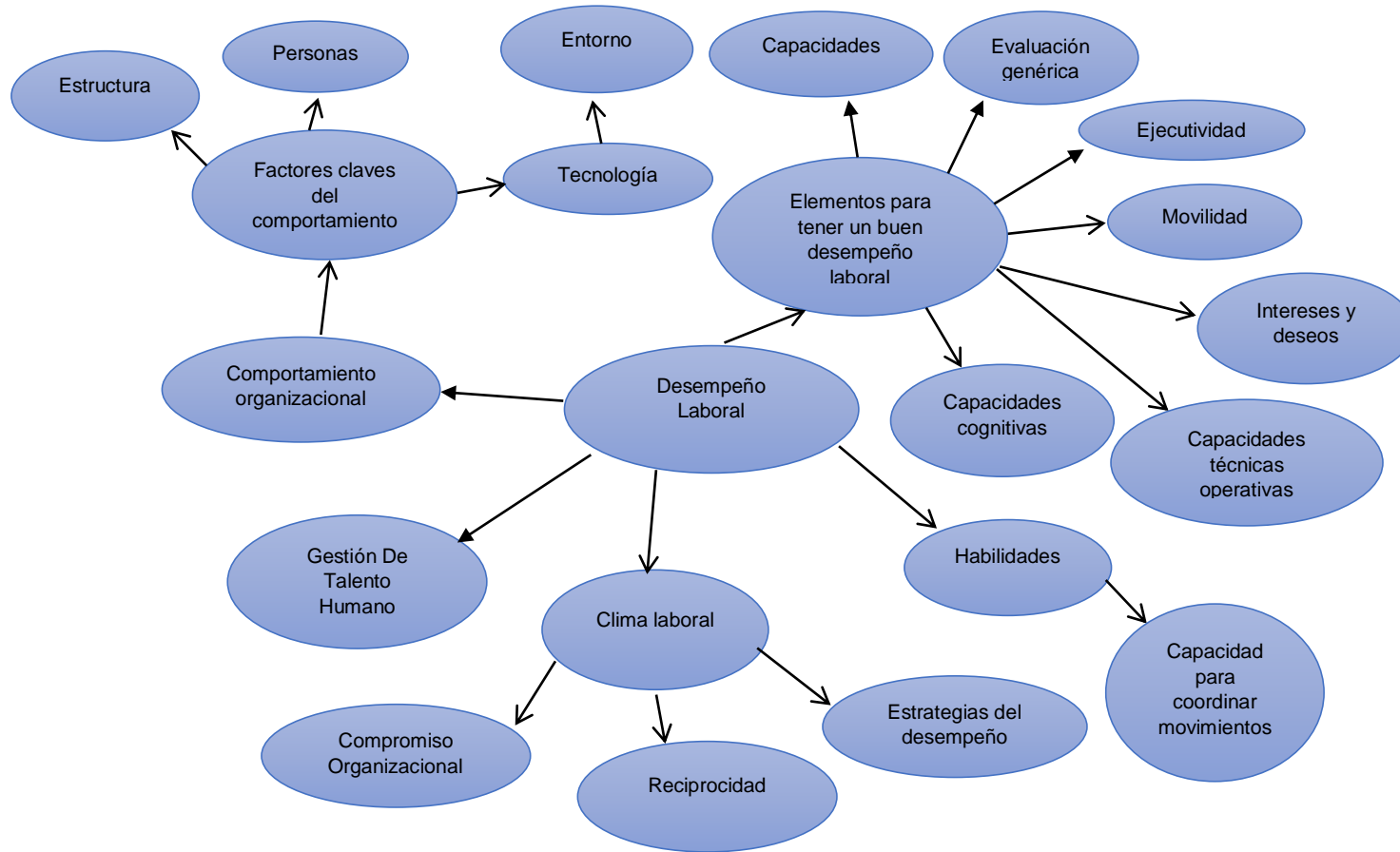


Grafico 4 Constelación de ideas. Variable dependiente
Elaborado por: **Gustavo Javier Andrade Moya**

2.4.1. Variable Independiente

2.4.1.1 Salud Ocupacional

La salud es parte fundamental de la vida humana y la determina en gran medida la sociedad. Así, aunque cada persona viva una salud y enfermedades propias según su herencia, constitución y funcionamiento, éstas se presentan dinámicamente determinadas por la cultura, el trabajo, y el consumo. Por eso si la salud, es un fenómeno de expresión individual, su génesis es puramente colectiva.

El consejo mixto de la organización del trabajo y la organización mundial de la salud, definen la salud ocupacional como el “proceso vital humano no solo limitado a la prevención y control de los accidentes y enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizado en el reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno biopsicosocial.

El Consejo Superior Universitario ha definido la salud ocupacional como la “condición física y psíquica que se da en el trabajador como resultado de los riesgos a que se expone derivados de su trabajo en un proceso laboral específico”.

Además, en salud ocupacional se debe tener en cuenta el concepto de autocuidado. No hay que olvidar que cada persona debe aceptar la responsabilidad de dispensarse cuidados a sí misma y a los demás. La persona tiene la capacidad de tomar decisiones y controlar su propia vida.

2.4.1.2 Programa De Seguridad

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo o Programa de Seguridad e Higiene Industrial, 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.

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser elaborado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo debe contener:

- Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios) e identificación de los procesos peligrosos existentes.
- Política de Seguridad y Salud en el trabajo
- Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos.

2.4.1.3 Manual de seguridad

Un manual de Higiene y Seguridad Industrial es definido como un conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para la prevención y control de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es fundamental para las organizaciones debido a que permiten utilizar una serie de actividades planeadas que sirven para crear un entorno que promueva la seguridad en la ejecución de las labores.

El programa busca garantizar características personales además de equipos y materiales de trabajo en óptimas condiciones capaces de mantener cierto nivel de salud de los colaboradores, también pretende desarrollar conciencia sobre la identificación de riesgos, prevención de accidentes y enfermedades profesionales, siendo una guía para todas las personas que conforman la organización.

En la propuesta el Manual de Higiene y Seguridad Industrial busca generar conciencia sobre las condiciones seguras que se deben adoptar para la ejecución de las actividades en las áreas de trabajo de la construcción y en la vida diaria.

2.4.1.4 Reglamento de Seguridad

Tiene por objeto establecer las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y medio ambiente adecuados para los trabajadores, conforme a lo dispuesto en la Ley de Trabajo y los Tratados Internacionales celebrados y ratificados en dichas materias.

En los centros de trabajo con cien o más trabajadores, el patrón deberá elaborar un diagnóstico de las condiciones de seguridad e higiene que prevalezcan en ellos, así como establecer por escrito y llevar a cabo un programa de seguridad e higiene en el trabajo que considere el cumplimiento de la normatividad en la materia, de acuerdo a las características propias de las actividades y procesos industriales.

Aquellas empresas que no se encuentren en el supuesto del párrafo que antecede, deberán elaborar una relación de medidas preventivas generales y específicas de seguridad e higiene en el trabajo, de acuerdo a las actividades que desarrollen.

2.4.1.5 Trabajo seguro

El Procedimiento de Trabajo Seguro (PTS) es una descripción detallada de cómo proceder para desarrollar de manera correcta y segura un trabajo o tarea. Son la definición de un método sistemático de trabajo integrado en el proceso productivo, en el que se recogen los aspectos de seguridad que se debe aplicar con la actividad realizada. Pretenden eliminar o reducir los actos inseguros.

Con la normalización de los procedimientos de trabajo se trata de regular y estandarizar todas las fases operatorias en las que determinadas alteraciones pueden ocasionar pérdidas o daños que se deben evitar. Aquellos aspectos de seguridad del trabajo que se deben tener en cuenta,

deben ser destacados dentro del propio contexto del procedimiento de trabajo normalizado, para que el trabajador sepa cómo actuar correctamente en las diferentes fases de su tarea, y perciba detalladamente las atenciones especiales que debe tener en cuenta en momentos u operaciones clave para su seguridad personal, las de su compañeros y la de las instalaciones.

2.4.1.6. Política de Seguridad y Salud en el trabajo

La Política de Seguridad y Salud en el Trabajo es un documento escrito que establece el compromiso del empleador con la seguridad y salud de sus trabajadores y los lineamientos generales en materia de prevención.

La Política de Seguridad y Salud Laboral, o Política de Seguridad e Higiene del Trabajo, 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.

En este sentido, el empleador o patrono debe establecer por escrito los lineamientos mínimos siguientes:

- Compromiso de asegurar la ejecución de las diferentes actividades en condiciones óptimas de Higiene y Seguridad Laboral, considerando los riesgos asociados al tipo de operación, con el objeto de garantizar la integridad física de los trabajadores, proteger las instalaciones y evitar riesgos a las propiedades de terceros y al ambiente.

- Designar o apoyar al Órgano de Seguridad Laboral de la empresa, que reportando al nivel más alto, deberá asesorar, soportar, facilitar, planificar y controlar todo lo relacionado con el Programa de Seguridad y Salud Laboral.
- Asegurar el estricto cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y procedimientos relacionados con la Higiene y Seguridad Laboral.

Los principios de la acción preventiva incluidos en la Política de Seguridad e Higiene, deben constituir las bases de partida para fomentar una cultura empresarial encaminada a proteger la seguridad y salud de los trabajadores y a reconocer el valor de las personas como uno de los puntos clave para el éxito de la empresa. Los aspectos esenciales que en principio sería recomendable que fueran incorporados en una declaración de principios, son los siguientes:

- La importancia de las personas y sus condiciones de trabajo para el propio desarrollo de la empresa, así como su necesaria implicación en el proyecto empresarial.
- La mejora continua de las condiciones de trabajo y de todos los ámbitos de actuación de la empresa.
- La integración de la prevención en la estructura y en las actividades cotidianas, y la responsabilidad asumida en su correcta gestión.
- La participación de los trabajadores en decisiones que afecten a sus condiciones de trabajo.
- La información y formación de los trabajadores.
- La profunda interrelación entre lo que debe entenderse por trabajo bien hecho (calidad de producto, servicio y procesos) y unas condiciones de trabajo seguras y dignas.

Este conjunto de principios deben reflejar fundamentalmente los valores éticos de la empresa en su compromiso con las personas que la constituyen y con la sociedad. Como ejemplo, se incluye a continuación una lista de principios que podrían constituir una declaración inicial, de los

cuales se deben elegir aquellos que estén más acordes con la cultura y política empresarial:

- Todos los miembros de la empresa estarán implicados en actividades preventivas para evitar daños personales y materiales, de acuerdo con las funciones establecidas al respecto.
- Se dispondrá de los recursos y procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas.
- Cualquier modificación o cambio sustancial que pueda afectar a las condiciones del puesto de trabajo será consultado a los trabajadores.
- El personal con mando realizará obligatoriamente actividades preventivas básicas tales como investigación de accidentes / incidentes, revisiones y observaciones periódicas de los lugares de trabajo y elaboración y revisión de procedimientos de trabajo, además de otras actividades que específicamente se le encomienden.
- Se dispondrá de un plan de capacitación y entrenamiento de los empleados en las tareas que realicen. A tal efecto, se desarrollará una formación inicial para toda persona que se incorpore a un puesto de trabajo y una formación continua que permita realizar en todo momento las tareas de forma correcta.

Evidentemente esta declaración escrita deberá apoyarse mediante un conjunto de actuaciones que tanto la dirección como los demás miembros de la estructura jerárquica deberán realizar para ser coherentes y poder cumplir con dichos compromisos. Se trata de lograr que todos los empleados perciban la voluntad de la empresa, lo que es fundamental para favorecer comportamientos positivos.

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.

Los planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos deben incluir, al menos, los siguientes:

Información y capacitación permanente

- Procesos de inspección
- Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.
- Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de las trabajadoras y los trabajadores
- Monitoreo y Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro
- Dotación de equipos de protección personal Atención preventiva en salud de las trabajadoras y trabajadores.
- Planes de contingencia y atención de emergencias
- Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos
- Ingeniería y ergonomía
- Cualquier otro que considere necesario.

2.4.1.7 Seguridad Industrial y Salud ocupacional.

Según HERNÁNDEZ. A, (2003). *“La seguridad e higiene aplicados a los centros de trabajo tiene como finalidad salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores, por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que se les proporcionen las condiciones adecuadas para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos*

para que se evite, dentro de lo posible, las enfermedades y los accidentes laborales”.

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

El sistema de Seguridad Social que en el Ecuador lo administra el IESS se manifiesta en prestaciones médicas y económicas para los afiliados que sufren accidentes laborales y enfermedades profesionales.

La Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) de la cual el Ecuador es miembro desde 1946, establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo que da como resultado 2,3 millones de muertes por año. Adicionalmente anualmente ocurren más de 337 millones de accidentes en el trabajo.

La seguridad industrial es un campo multidisciplinario que trata de minimizar los riesgos dentro de la industria. Se supone que todas las actividades industriales existen peligros que requieren una gestión adecuada.

Los principales riesgos están asociados con los accidentes de trabajo, que pueden tener un impacto significativo y afectan a círculos sociales especialmente a la familia, parte de nuestro deber como especialista en Seguridad Industrial es gestionar todos los riesgos con el fin de eliminarlos o controlarlos.

Cabe señalar que la seguridad industrial es siempre relativa / subjetiva, dado que es imposible asegurar que cualquier accidente nunca tendrá lugar. Pero lo que si debemos establecer como especialistas de seguridad industrial es que todo evento no deseado puede prevenirse, esa es nuestra principal misión: trabajar para prevenir accidentes.

Otro aspecto igualmente importante de la seguridad es el uso de las estadísticas, que le permiten tener una idea más clara de los sectores que tienden a ser los más afectados en términos de accidentes, con el fin de tomar precauciones especiales antes de que se repitan estos eventos o el análisis detenido y la aplicación de medidas correctivas en caso de que haya sucedido algún evento. Recuerde que como técnico en seguridad Industrial nunca debemos caer en la complacencia de los actos subestándares así como ser permisibles.

La innovación tecnológica, la sustitución o reemplazo de la maquinaria, formación de los trabajadores y los controles normales son algunas de las actividades relacionadas con la seguridad industrial. No podemos olvidar que, por supuesto, a menudo, existen empresas que deciden no invertir en materia de seguridad industrial para ahorrar sus costos, esta decisión pondría en peligro las vidas de los trabajadores. Del mismo modo, el Estado debe controlar la seguridad, aunque esto no siempre ocurre por negligencia o corrupción.

2.4.2.1. Variable Dependiente

2.4.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral según (Chiavenato 2000:359), "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" Otros autores como (Milkovich y Boudrem 1994), consideran otra serie de características individuales, entre ellas: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las organizaciones.

Estos cambios incluyen la necesidad de ser globales, crecer sin usar más capital y responder a las amenazas y oportunidades de la economía. Parte de estas tendencias actuales es el Outsourcing que se define como la externalización de determinadas actividades, para la mejora radical de los procesos en los que internamente no se tengan especiales capacidades, es decir, cuando una organización transfiere alguna actividad, que no forma parte de sus habilidades principales, a un tercero especializado. Por habilidades principales se entienden todas aquellas funciones que forman el negocio central de la empresa. Aquí es preciso definir que las empresas de Vigilancia realizan actividades secundarias, o sea, de servicio que no son parte de la función principal de la organización

2.4.2.3. 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 (Manganerhelp, 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.

2.4.2.4. 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 estructura-da para que su trabajo se coordine efectivamente; de no existir una estructura estas relaciones puede ocasionar problemas serios de cooperación, negociación y toma de de-cisiones.

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 maquinas, 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.

2.4.2.5. Elementos para tener un buen desempeño laboral

2.4.2.5.1. 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.

2.4.2.5.2. 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.

2.4.2.5.3. Destrezas

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

2.4.2.5.4. Clima Laboral

El clima laboral se refiere a una serie de atributos que pueden percibirse del modo en que la organización y sus subsistemas y que puede inducirse del modo en que la organización y sus subsistemas se relacionan con sus miembros y ambiente. Se define como un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido por el modo en el que la organización se enfrenta a sus miembros y en su entorno. Para el individuo concreto dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de autoridades y expectativas que describen la organización en términos de características estáticas y las contingencias “conducta-resultado# y “resultado- resultado”

2.4.2.6. Estrategias del desempeño laboral

2.4.2.6.1. Reciprocidad

Cuando el individuo considera que las retribuciones que obtiene de la organización son mayores que sus esfuerzos, percibe la relación como exitosa. Por el contrario, si no tiene esta percepción, se vuelve propenso a deteriorar su relación con la organización, y puede llegar incluso a abandonarla. En el marco de los estudio de clima organizacional la reciprocidad debe ser analizada a través de los siguientes parámetros:

- Aplicación al trabajo
- Cuidado del patrimonio institucional

2.4.2.6.2. Compromiso Organizacional

Es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está

metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica. Díaz, B. y Montalbán, P., (2004)

2.4.2.6.3. Desarrollo Organizacional

Se define el desarrollo organizacional como “un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrando desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento”.

El desarrollo organizacional utiliza en, principio, el enfoque interdisciplinario; es decir, conjuga elementos de varias ciencias que, en forma conjunta y estructural, llevan al objeto final: lograr que los individuos cambien al unísono con las organizaciones o instituciones que ellos mismos han creado; especialmente cuando se está frente al peligro de que las organizaciones sean totalmente ajenas e incluso hostiles al hombre, cuando llegan a la total deshumanización y a provocar la enajenación del mismo sujeto.

2.4.2.6.4. Gestión De Talento Humano

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios,

recursos humanos o cualquier denominación utilizada) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales. La expresión administración de recursos humanos todavía es la más común.

Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se trate.

La ARH debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: no se puede imaginar la función de RH sin conocer los negocios de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH, cuyo principal objetivo es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos, y a realizar su misión.

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

Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: Dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Recompensar los buenos resultados y no recompensar a las personas que no tienen un buen desempeño, los objetivos deben ser claros, así como el método para medirlos.

Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: los empleados no satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los empleados insatisfechos tienden a desligarse de la empresa, se ausentan con frecuencia y producen artículos de peor calidad. El hecho de sentirse felices en la organización y satisfechos en el trabajo determina en gran medida el éxito organizacional.

Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: Calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que se refiere a los aspectos de la experiencia de trabajo, como estilo de gerencia, libertad y autonomía para

tomar decisiones, ambiente de trabajo agradable, seguridad en el empleo, horas adecuadas de trabajo y tareas significativas, con el objetivo de convertir la empresa en un lugar atractivo y deseable.

Administrar el cambio: En las últimas décadas hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevas tendencias traen nuevos enfoques más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: tanto las personas como las organizaciones deben seguir patrones éticos y de responsabilidad social. La responsabilidad social no solo es una exigencia para las organizaciones sino también, y en especial para las personas que trabajan allí.

2.5 Hipótesis

Hi: La salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura Y Pesca Del Cantón.

2.6 Señalamiento de Variables

2.6.1. Variable Independiente:

Salud Ocupacional

2.6.2. Variable Dependiente:

Desempeño Laboral

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 Modalidad básica de la investigación

Para desarrollar, sustentar y profundizar el presente estudio de investigación se acudió a las siguientes fuentes de información:

3.1.1. Bibliográfica – Documental

Esta investigación será **bibliográfica** y **documental** ya que se investigará en libros, revistas, monografías de la Universidad Técnica de Ambato o de la propia Institución para obtener más información requerida por el investigador.

3.1.2. De campo

Esta investigación es de campo, ya que se va a trabajar en el lugar de los hechos en este caso el área de producción para obtener información requerida con las personas involucradas de la institución.

3.2 Nivel O Tipo De Investigación

3.2.1 Exploratorio

El Nivel Exploratorio permitió determinar todos los factores predominantes para obtener una mejor salud ocupacional y lograr un desempeño laboral óptimo, ya que ayudó a sondear, reconocer y tener una idea en forma general del objeto a investigar.

3.2.2. Descriptiva

Es Descriptivo porque luego de analizar, y obtener la información necesaria y los conocimientos requeridos sobre el problema de investigación nos podemos permitir dar predicciones sobre el tema.

3.2.3. Asociación de variables

Esta investigación se ubica en el nivel correlacional (asociación de variables) que permitirá medir el grado de relación entre las variables, dependiente que es incidencia en el desempeño laboral del área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca Del Cantón Ambato, y la independiente salud ocupacional con el propósito de mejorar el desempeño de los trabajadores y comprobar la hipótesis planteada.

3.3 Población y muestra

Población

Para la presente investigación la población se trabajará con:

Población	Cantidad
Colaboradores área de producción	60

Cuadro 1. Población investigada.

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

3.4 Enfoque

La investigación se enmarcó en un estudio que englobó los enfoques:

3.4.1. Enfoque cualitativo

Cualitativa porque recoge información subjetivo, es decir que no se percibe por los sentidos como el cariño la a ficción, valores, utilizando así el test, encuestas.

La metodología cualitativa, tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno. Busca un concepto que pueda abarcar una parte de la realidad. No se trata de probar o de medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible.

3.4.2. Enfoque cuantitativo

La modalidad que se aplicará para realizar la investigación es cuantitativa porque recoge información empírica, objetiva y su naturaleza siempre arroja números como resultado

El enfoque cuantitativo es el que utiliza la recolección de datos para probar hipótesis. Con base en la medición numérica en el análisis estadísticos para establecer patrones de comportamientos y comprobar teorías.

Esta investigación se desarrollará con un enfoque cuali-cuantitativo

3.5. Operacionalización de variables

3.5.1. Variable independiente

Concepto	Categorías	Indicadores		Ítems	Técnicas e Instrumentos
Promover y el bienestar físico, mental y social de los empleados en sus sitios de trabajo, controlando los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. (Cortés G. A)	Accidentes	Físico	Equipo de seguridad Bienestar Lugar de trabajo	¿Considera usted que el equipo de seguridad que utiliza es el apropiado? ¿Considera usted que los materiales con los que realiza su trabajo son los adecuados? ¿Considera usted que el clima laboral del área de producción es óptimo?	Encuestas/ Cuestionarios
	Enfermedades	Mental	Trabajo en equipo	¿Considera usted que existe trabajo en equipo en el área de producción?	
	Riesgo	Social	Comunicación Relaciones interpersonales	¿Considera usted que la comunicación con los usuarios es adecuada? ¿Considera usted que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son idóneas?	

Cuadro 2. Variable independiente

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

3.5.2. Variable Dependiente

Concepto	Categorías	Indicadores		Ítems	Técnicas E Instrumentos
El desempeño labora va ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables. (Milkovich y Boudreau) 2002	Cualidades	Característica de cada persona	Habilidades personales	¿Considera usted que sus habilidades personales aportan en su área de trabajo?	Encuestas/ Cuestionarios
	Necesidades		Desempeño	¿Considera usted que la utilización de los materiales de trabajo inciden en su desempeño laboral?	
	Naturaleza del trabajo	Resultado	Interacción	¿Considera usted que está expuesto a organismos vivos como: virus, bacterias entre otros, que pueden afectar a su salud?	Encuestas/ Cuestionarios
		Grupo de trabajo	¿Considera usted que existe trabajo en equipo en el área de producción?		

Cuadro 3. Variable independiente
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

3.6. Plan de procesamiento de la información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
¿De qué personas u objeto?	Trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato
¿Sobre qué aspectos?	Indicadores (matriz de operacionalización de variables)
¿Quién? ¿Quiénes?	Gustavo Javier Andrade M.
¿A quiénes?	Trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato
¿Cuándo?	Periodo octubre 2014-febrero 2015
¿Dónde?	Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Del Cantón Ambato
¿Cuántas veces?	-----
¿Cómo? ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta / Entrevista
¿Con qué?	Cuestionario

Cuadro 4. Plan de procesamiento de información
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Recolección De Información

Para la recolección de información se empleara el siguiente procedimiento, para obtener la información necesaria sobre la salud organizacional y el desempeño laboral con la finalidad de lograr los objetivos específicos.

Se aplicará la investigación a los 60 colaboradores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Tungurahua a través de entrevistas u otros instrumentos específicos y también se analizara el reglamento interno de la empresa a través de la guía de análisis documental durante el período octubre 2014 febrero 2015 en el Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De La Provincia De Tungurahua.

3.7 Procesamiento y Análisis

Para el procesamiento y análisis de información se seguirán los siguientes pasos:

- Revisión crítica de la información
- Tabulación de variables
- Representación de resultados en gráficos estadísticos
- Análisis e interpretación resultados
- Obtención de conclusiones

A demás de ello para la tabulación de información se aplicara el estadístico CHI CUADRADO con las 60 personas del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca, método estadístico para verificación de hipótesis.

3.7.1 Validez

El desarrollo del presente proyecto de investigación es válido ya que permite establecer y asegurar una validez cualitativa, a través de

opiniones, juicios de personas especializadas en el tema de la Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral, además que procura una validez cuantitativa por que se cuenta con una muestra de población que identifica la problemática a tratarse en la organización.

3.7.2. Confiabilidad

La presente investigación es confiable, ya que se ha realizado observación a un número considerado de colaboradores, demostrando obtener una comparación cualicuantitativa de los resultados.

CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**Tabulación Encuesta dirigida a los trabajadores del área de
producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y
Pesca Del cantón Ambato**

1. ¿Considera usted que el equipo de seguridad que utiliza es apropiado para realizar su trabajo?

Cuadro 5. Equipo de seguridad

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	13%
Algunas veces	25	42%
Nunca	27	45%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta trabajadores del área de producción
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

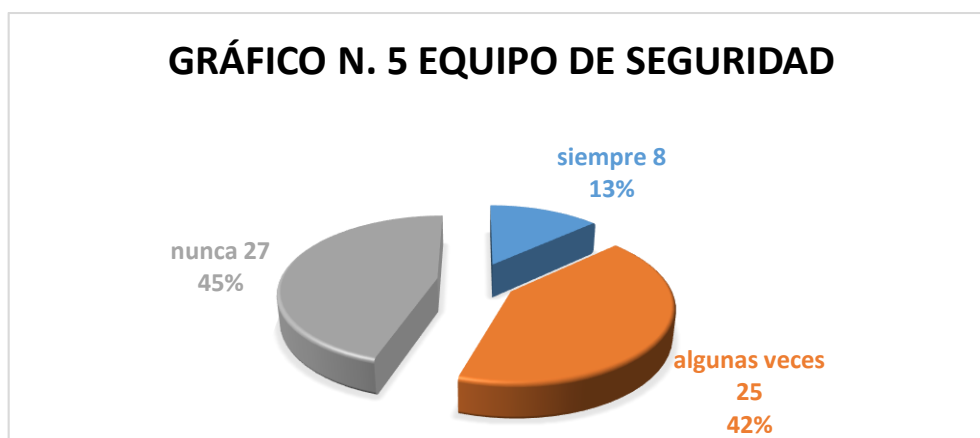


Gráfico 5. Equipo de seguridad
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis

Luego de haber realizado las encuestas hemos obtenido los siguientes porcentajes:

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

8 personas correspondientes al 13% respondieron que siempre, 25 personas correspondiente al 25% respondieron que algunas veces, 27 personas correspondientes al 45% respondieron que nunca Consideran que el equipo de seguridad es el apropiado para realizar su trabajo.

Interpretación

Siempre es necesario contar con un equipo de seguridad apropiado para realizar el trabajo de mejor manera y para que los trabajadores se sientan seguros y a gusto en su lugar puesto de trabajo.

2. ¿Considera usted que los materiales con los que realiza su trabajo son los adecuados?

Cuadro 6. Materiales de trabajo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	82%
Algunas veces	43	18%
Nunca	7	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta trabajadores del área de producción

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

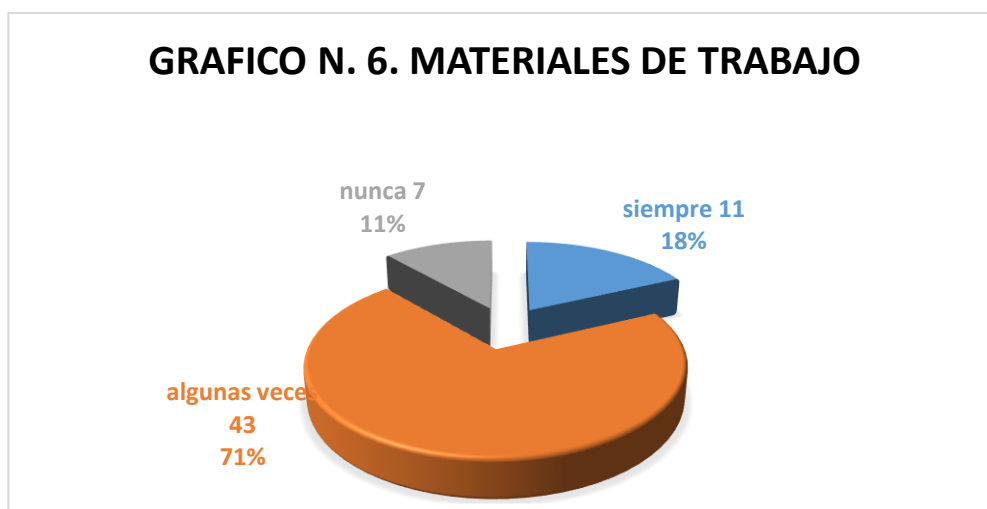


Grafico 6. Materiales de trabajo

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis

Luego de haber realizado las encuestas hemos obtenido los siguientes porcentajes:

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

11 personas correspondientes al 18% respondieron que siempre, 43 personas correspondientes al 71% respondieron que algunas veces, 7 personas correspondientes al 11% respondieron que nunca, los materiales de trabajo son los adecuados para realizar sus tareas.

Interpretación

La empresa si desea un rendimiento óptimo por parte de sus colaboradores debe facilitar los materiales específicos para que desempeñen sus funciones y lleguen al cumplimiento de metas y objetivos.

3. ¿Considera usted que el clima laboral del área de producción es óptimo?

Cuadro 7.Clima Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	12%
Algunas veces	48	80%
Nunca	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta trabajadores del área de producción

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

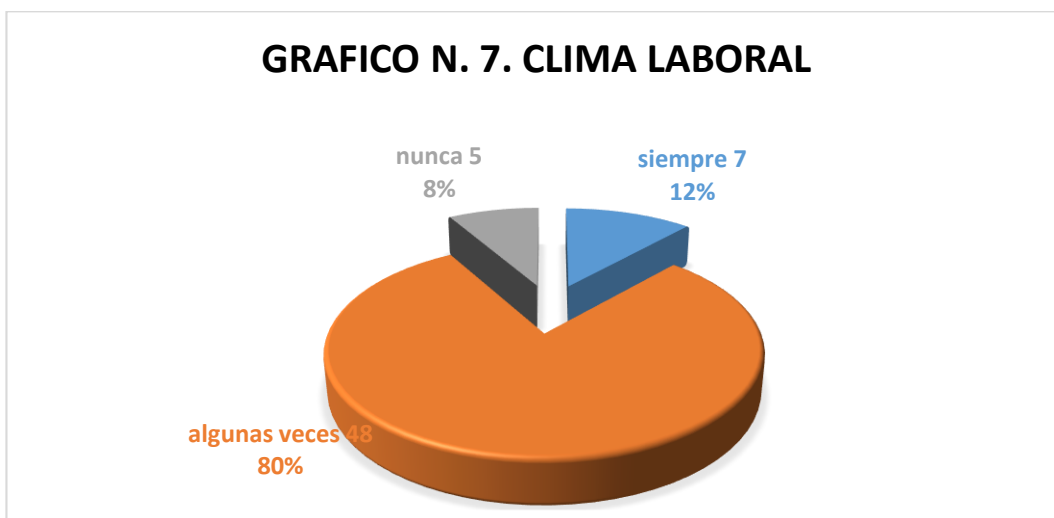


Grafico 7.clima labora

Elaborado Por: Investigador

Análisis

Luego de haber realizado las encuestas hemos obtenido los siguientes porcentajes:

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

7 personas correspondientes al 12% respondieron que siempre, 48 personas correspondientes al 80% respondieron q algunas veces, 5 personas correspondientes al 8% respondieron que nunca consideran que el clima laboral de su área sea el óptimo.

Interpretación

Siempre el clima laboral de una organización es fundamental ya que de ello depende muchas veces la salud y el desempeño de los colaboradores este en un nivel alto es por ello que se debe poner énfasis en mejorar el clima de la organización.

4. ¿Considera usted que está expuesto a organismos vivos como: virus bacterias entre otros que pueden afectar a su salud?

Cuadro 8. Organismos Vivos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	39	65%
Algunas veces	21	35%
Nunca	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta trabajadores del área de producción

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya



Gráfico 8 organismos vivos

Elaborado Por: **Gustavo Javier Andrade Moya**

Análisis

Luego de haber realizado las encuestas hemos obtenido los siguientes porcentajes:

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

39 personas correspondientes al 65% respondieron que siempre, 21 personas correspondientes al 35% respondieron q algunas veces, están expuestos a organismos vivos como bacterias virus etc.

Interpretación

El personal de la organización nos menciona que la mayoría de las veces casi siempre están expuestas al contacto con virus y bacterias que afectan a su salud y por ende a su desempeño laboral, si deseamos que nuestros trabajadores rindan al máximo es necesario poder brindar conocimientos sobre como protegerse de cierto tipo de virus o bacterias que ocasionan enfermedades y que hacen que esto afecte a la salud ocupacional de colaborador.

5. ¿Considera usted que la comunicación con los usuarios es adecuada?

Cuadro 9. Comunicación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	8%
Algunas veces	32	53%
Nunca	23	38%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta trabajadores del área de producción

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

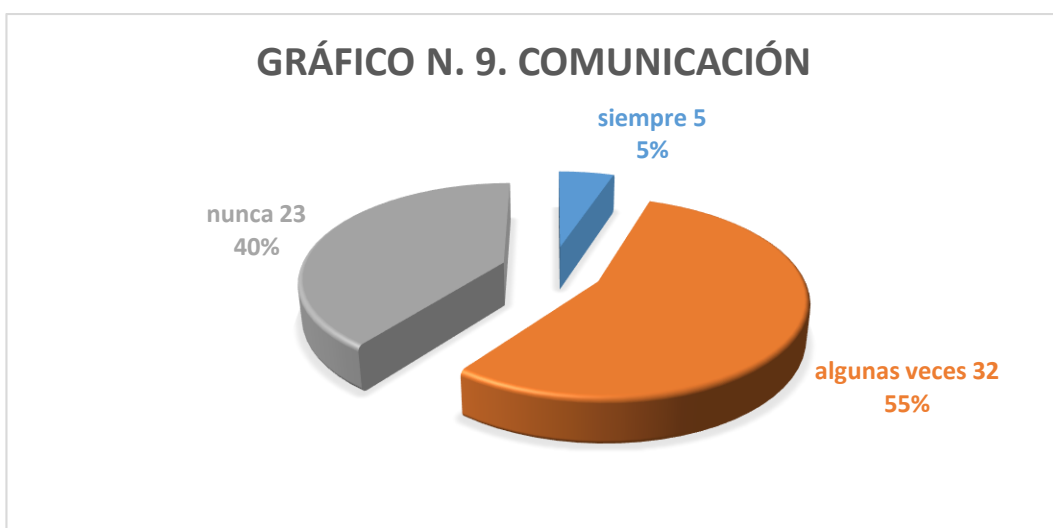


Grafico 9 Comunicación

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis

Una vez realizadas las encuestas hemos obtenido los siguientes porcentajes:

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

7 personas correspondientes al 12% respondieron que siempre, 48 personas correspondientes al 80% respondieron q algunas veces, 5 personas correspondientes al 8% respondieron que nunca consideran que el clima laboral de su área sea el óptimo.

Interpretación

En su gran mayoría nos dicen que algunas veces la comunicación no es la adecuada y esta se da debido a la falta de conocimientos por parte del usuario que muchas veces no entiende los términos técnicos que los colaboradores de producción utilizan.

En ciertas ocasiones la comunicación es cortada y únicamente se lo da por motivos laborales esto corta la relación entre usuario y técnico y por ende afecta en su rendimiento y el de la organización.

6. ¿Considera usted que existe trabajo en equipo en el área de producción?

Cuadro 10. Trabajo en Equipo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	25%
Algunas veces	44	73%
Nunca	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta Aplicada A trabajadores del Área de producción

Elaborada por: Gustavo Javier Andrade Moya

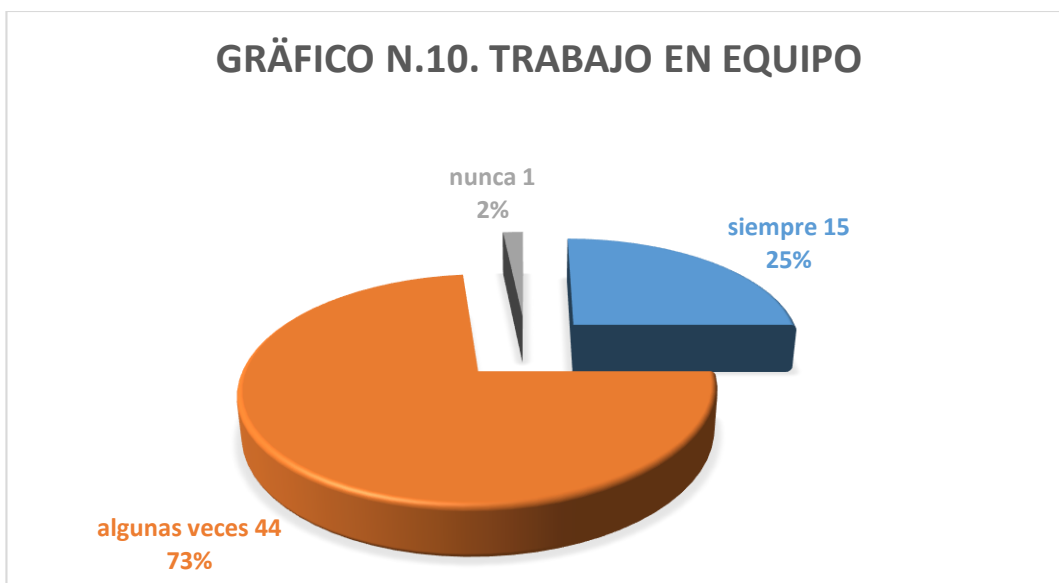


Gráfico 10 trabajo en equipo

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis

Una vez realizadas las encuestas hemos obtenido los siguientes porcentajes:

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

15 personas correspondientes al 25% respondieron que siempre, 44 personas correspondientes al 73% respondieron q algunas veces, 1 persona correspondiente al 2% respondieron que nunca consideran que exista trabajo en equipo en el área de producción.

Interpretación

El trabajo en equipo existe pero solo en una relación e compañeros, esto en ocasiones produce un déficit en el desempeño del colaborador ya que estaría haciendo su trabajo por obligación mas no por gusto y a la larga conllevara a problemas que harán que su salud ocupacional sea baja y su desempeño laboral no satisfaga la necesidades de la organización y del cliente.. El 25% que menciona que si existe el trabajo en equipo es porque la relación laboral es mucho mejor y más que solo compañerismo e incluso se mejora el desempeño personal y organizacional.

7. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son idóneas?

Cuadro 11. Relaciones interpersonales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	10%
Algunas veces	54	90%
Nunca	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta Aplicada A trabajadores del Área de producción

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya



Gráfico 11. Relaciones Interpersonales

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

6 personas correspondientes al 10% respondieron que siempre, 54 personas correspondientes al 90% respondieron q algunas veces, las relaciones interpersonales entre trabajadores son idóneas.

Interpretación

Los colaboradores en su mayoría solo tienen relaciones únicamente laborales, en una organización siempre existirán grupos con similares ideologías culturas creencias mismas que hacen que las personas se relacionen por afinidad esto no tiene un impacto negativo en gran proporción en un colaborador o en la organización siempre y cuando exista un respeto mutuo y se logren los objetivos y metas.

8. ¿Considera usted que sus habilidades personales aportan en su área de trabajo?

Cuadro 12. Habilidades Personales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	50	83%
Algunas veces	10	17%
Nunca	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta Aplicada A trabajadores del Área de producción

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya



Gráfico 12. Habilidades Personales

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

50 personas correspondientes al 83% respondieron que siempre, 10 personas correspondientes al 17% respondieron q algunas veces, sus habilidades personales aportan en su área de trabajo.

Interpretación

La mayoría del personal esta consiente que aporta y ayuda mucho a su área de trabajo y que son elementos importantes para el desempeño de la organización, esto hace q los colaboradores se sientan seguros en la organización.

9. ¿Considera usted que la utilización de los materiales de trabajo inciden en su desempeño laboral?

Cuadro 13. Desempeño Laboral

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	51%
Algunas veces	25	42%
Nunca	4	7%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta Aplicada A trabajadores del Área de producción

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

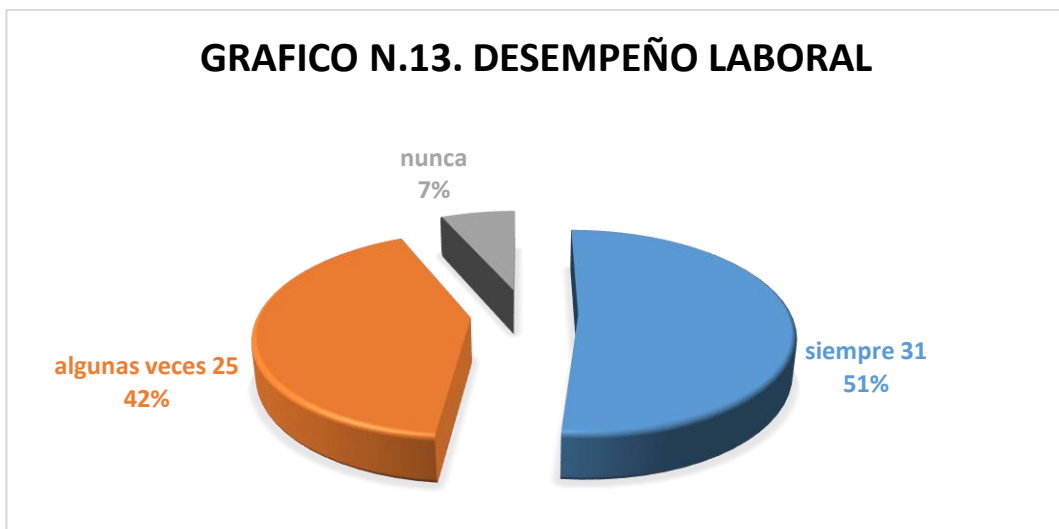


Gráfico 13. Desempeño Laboral

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

31 personas correspondientes al 51% respondieron que siempre, 25 personas correspondientes al 42% respondieron q algunas veces, y 4 personas correspondientes al 7% respondieron que nunca, los materiales de trabajo inciden en su desempeño laboral.

Interpretación

Para desempeñarse correctamente en su puesto de trabajo se debe tener los materiales necesarios ya que la mayoría del personal nos dice que si incide en su desempeño laboral, en algunas situaciones no siempre se cuenta con los materiales y se debe improvisar con lo que se tenga a la mano para ayudar al usuario. Ya que un buen trabajador puede lograr metas con lo que tiene a la mano.

10. ¿Considera usted que es necesaria la utilización de los materiales de protección durante su jornada laboral?

Cuadro 14. Materiales de Protección

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	48	80%
Algunas veces	11	18%
Nunca	1	2%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta Aplicada A trabajadores del Área de producción
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

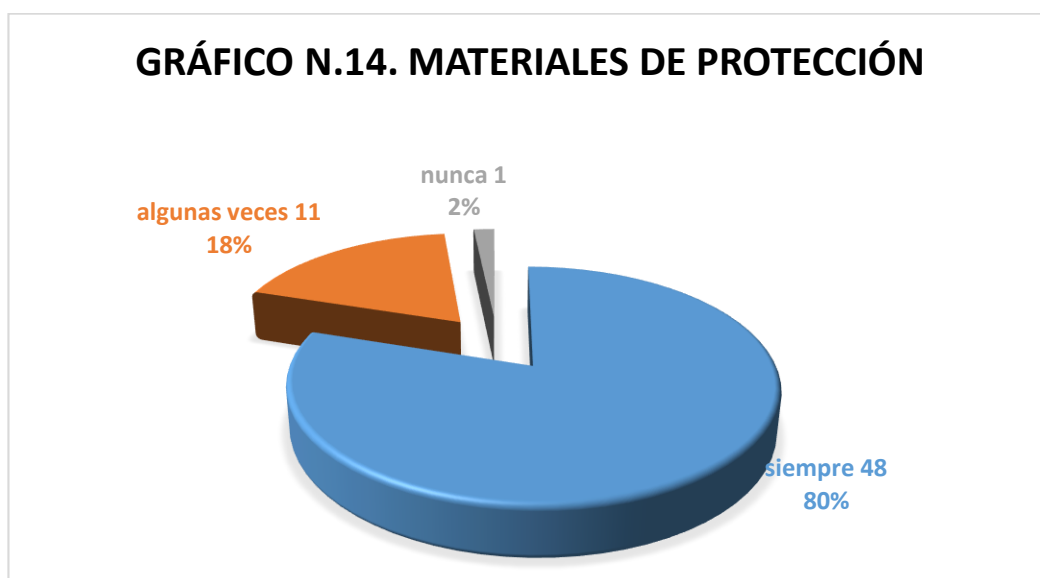


Gráfico 14. Materiales de Protección
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Análisis

De un total de 60 colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De Cantón Ambato se obtuvieron las siguientes respuestas y porcentajes.

48 personas correspondientes al 80% respondieron que siempre, 11 personas correspondientes al 18% respondieron q algunas veces, y 1 persona correspondiente al 2% respondió que nunca, la utilización de los materiales de protección es necesaria durante su jornada laboral.

Interpretación

Si un trabajador conoce los riesgos existentes en su trabajo debe utilizar su material de seguridad, la organización es la encargada de brindar todo esto y debe capacitar sobre los riesgos que pueden existir pero muchas veces se hace caso omiso y esto provoca una mala salud ocupacional provocando así un bajo desempeño e insatisfacción por parte del empleado y empleador.

4.1. Verificación De Hipótesis

4.2. Planteamiento De La Hipótesis

Hipótesis Nula

Ho: La salud ocupacional no incide en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De La Provincia De Tungurahua cantón Ambato.

Hipótesis Alternativa

H1: La salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De La Provincia De Tungurahua cantón Ambato.

4.3. Nivel De Significación

$\alpha = 0,05$

4.4. Descripción De La Población

La encuesta se aplicó a los 60 colaboradores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De La Provincia De Tungurahua cantón Ambato.

4.5. Especificación Del Estadístico

Para comprobar si la distribución se ajusta a la curva normal o no, mediante la técnica de Chi cuadrado, aplicaremos la siguiente fórmula.

$$x^2 = \frac{\sum(O - E)^2}{E}$$

Dónde:

X^2 = Chi o ji cuadrado

O= Frecuencia observada

E= Frecuencia esperada

CRITERIO: Rechace la hipótesis nula si: $x_c^2 \geq x_t^2 = 52,883$

**DISTRIBUCIÓN DEL CHI – CUADRADO
GRADOS LIBERTAD**

Cuadro 15. Tabla del chi cuadrado

g	p										
	0.001	0.025	0.05	0.1	0.25	0.5	0.75	0.9	0.95	0.975	0.999
1	10.827	5.024	3.841	2.706	1.323	0.455	0.102	0.016	0.004	0.001	0
2	13.815	7.378	5.991	4.605	2.773	1.386	0.575	0.211	0.103	0.051	0.002
3	16.266	9.348	7.815	6.251	4.108	2.366	1.213	0.584	0.352	0.216	0.024
4	18.466	11.143	9.488	7.779	5.385	3.357	1.923	1.064	0.711	0.484	0.091
5	20.515	12.832	11.07	9.236	6.626	4.351	2.675	1.61	1.145	0.831	0.21
6	22.457	14.449	12.592	10.645	7.841	5.348	3.455	2.204	1.635	1.237	0.381
7	24.321	16.013	14.067	12.017	9.037	6.346	4.255	2.833	2.167	1.69	0.599
8	26.124	17.535	15.507	13.362	10.219	7.344	5.071	3.49	2.733	2.18	0.857

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Donde x_c^2 es el valor del Chi cuadrado calculado y x_t^2 es el Chi teórico de la tabla el mismo que se lo obtiene ingresando el grado de libertad y el nivel de significación (0,05)

GL = (Renglones 4) (Columna 3)

GL= Grados de libertad.

GL= (4-1) (3-1)

GL = (3) (2) =6

Donde el x_t^2 es 12,59

Cuadro 16. Frecuencia Observada

	SIEMPRE	AVECES	NUNCA	SUBTOTAL
1. ¿Considera usted que el equipo de seguridad que utiliza es apropiado para realizar su trabajo?	8	25	27	60
11. ¿Considera usted que el clima laboral del área de producción es óptimo?	7	48	5	60
5. ¿Considera usted que la comunicación con los usuarios es adecuada?	5	32	23	60
7. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son idóneas?	6	54	0	60
TOTAL	26	159	55	240

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Cuadro 17. Frecuencia Esperada

1. ¿Considera usted que el equipo de seguridad que utiliza es apropiado para realizar su trabajo?	6,50	39,75	13,75	60
3. ¿Considera usted que el clima laboral del área de producción es óptimo?	6,50	39,75	13,75	60
5. ¿Considera usted que la comunicación con los usuarios es adecuada?	6,50	39,75	13,75	60
7. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son idóneas?	6,50	39,75	13,75	60
TOTAL	26	159	55	240

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Cálculo Del Chi Cuadrado

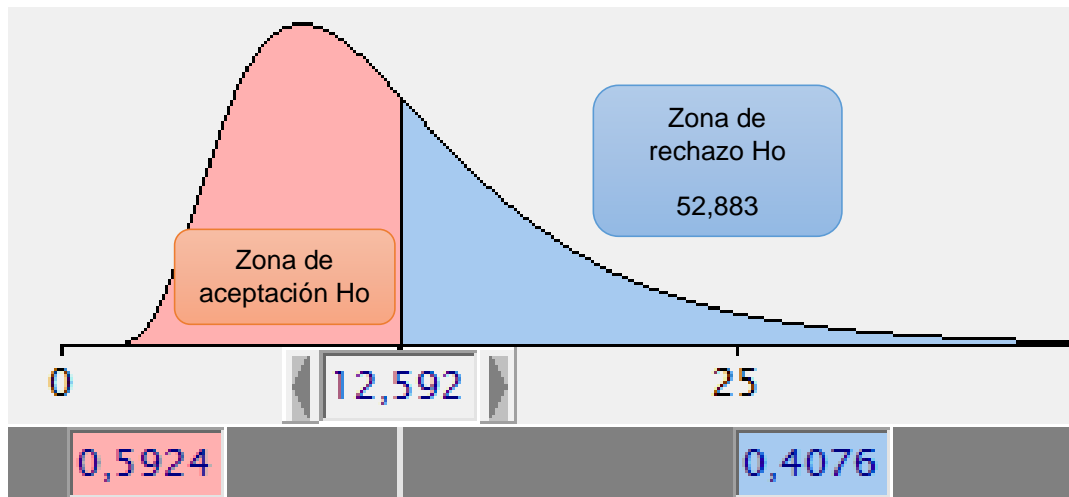
Cuadro 18. Calculo del X²c

O	E	(O-E)	(O-E) ²	(O-E) ² /E
8	6,50	1,5	2,25	0,346
7	6,50	0,5	0,25	0,038
5	6,50	-1,5	2,25	0,346
6	6,50	-0,5	0,25	0,038
25	39,75	-14,75	217,56	5,473
48	39,75	8,25	68,06	1,712
32	39,75	-7,75	60,06	1.511
54	39,75	14,25	203,06	5,108
27	13,75	13,25	175,56	12,768
5	13,75	-8,75	76,56	5,568
23	13,75	9,25	85,56	6,223
0	13,75	-13,75	189,06	13,750
240	240			52,883

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Decisión

Grafico 15. Campana de Gaus



Fuente: Programas Estadísticos Pqrs Y Minitab

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Decisión Final

Para seis grados de libertad y un nivel de 0,05 se obtiene una tabla CHI cuadrado 12,59 y como el valor calculado es de 52,883 se encuentra fuera de la zona de aceptación se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa que dice : que la salud ocupacional si incide en el desempeño laboral de los trabajadores del área de Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura Y Pesca Del Cantón Ambato1.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Mediante la investigación realizada, se concluye que:

- Los indicadores que nos muestran la salud ocupacional de los trabajadores del área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca, son el deficiente clima laboral que existe y a la vez escasos de materiales de seguridad, mismos que hacen que el personal no se encuentre en óptimas condiciones físicas, mentales y emocionales por ende así no se cumplen las metas y objetivos propuestos.

- Las características influyentes que hacen que el desempeño laboral de los colaboradores sea baja y la organización muchas veces no cumpla sus metas es la deficiente comunicación para con los usuarios y también las inadecuadas relaciones interpersonales existentes dentro del área de producción del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca.

- Debido al deficiente clima laboral y los escasos materiales de seguridad, el desempeño laboral de los colaboradores no es el óptimo, esto afecta a la organización en el cumplimiento de metas organizacionales y personales.

5.2 Recomendaciones

Una vez que se realizó el análisis de los resultados obtenidos durante el presente trabajo investigativo, se evidencia que:

- Para mejorar el clima laboral se debe realizar capacitaciones motivacionales q hagan que el personal se sienta identificado con la organización y obteniendo como resultado el bienestar de los mismos.
- Se debe realizar un taller de relaciones interpersonales y de riesgos psicosociales que ayuden a mejorar la comunicación entre los colaboradores y con los usuarios.
- Elaborar un modelo de control de riesgos psicosociales que ayude a mejorar la salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1 Datos informativos

Tema:

“Modelo de prevención de riesgos psicosociales en el Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca”

Institución ejecutora:

Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca.

Beneficiarios:

Trabajadores del área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca de la provincia de Tungurahua.

6.1.2. Ubicación:

- **País:** Ecuador
- **Provincia:** Tungurahua
- **Cantón :** Ambato
- **Región:** Sierra

6.1.3. Tiempo estimado de ejecución:

6 meses

Inicio: enero 2015

Fin: junio 2015

6.1.4. Equipo técnico responsable

Gustavo Javier Andrade Moya

Ing. Santiago Aguiar

6.1.5. Costo:

Cuadro 19. Presupuesto de la propuesta

RUBROS Y GASTOS	VALOR USD
Impresiones	100
Internet	50
Fotocopias	25
Transporte	50
Flash memory	10
Cartulina y material de oficina	30
computador	500
Total	765

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

6.2 Antecedentes de la propuesta

Luego de haber realizado el estudio de identificación de los principales factores que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura Y Pesca se puede determinar que las relaciones interpersonales en mencionada área son deficientes, de la misma manera, el personal no

cuenta con la motivación adecuada para sentirse a gusto en su puesto de trabajo, a esto se suma la escases de materiales de seguridad y también el desconocimiento de la utilización de los mismos.

Todos estos son factores de riesgos psicosociales que acompañados de una carente capacitación y falta concientización en el personal han causado incidentes de distintos tipos y además de ello podrían llegar a causar incluso accidentes de gran escala, por lo que conlleva todo esto a tener costes sociales y económicos perjudiciales para la organización, a ello se suma el no cumplimiento de metas y objetivos planteados en la empresa.

6.3 Justificación

La salud ocupacional es de vital importancia ya que gracias a ella podemos eliminar las condiciones inseguras permitiendo así la protección de la integridad física y mental de cada uno de los colaboradores, salvaguardándolo de los riesgos existentes dentro de su entorno laboral.

Esta propuesta se basa en el desarrollo de un protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales permitiendo identificar los distintos riesgos laborales existentes e influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores.

Al desarrollar mencionado protocolo podremos tener en los colaboradores un mejor desempeño, ya que su salud ocupacional será óptima y estarán a gusto en sus puestos de trabajo, brindando así mayor seguridad, confianza y motivación en cada uno de los colaboradores.

El Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de la Provincia de Tungurahua al ser una entidad pública que constantemente está en contacto con todo el país y que siempre requiere la cooperación

de otras entidades de carácter público podemos explicar que debe tener en sus colaboradores una excelente salud ocupacional para así alcanzar mejores resultados, esto se lograra con la implementación del protocolo, ya que de ello partirán otras entidades públicas y privadas, potenciando así su expansión incluso fuera de las fronteras locales teniendo como resultado un modelo a seguir por parte de otras entidades.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General

- Diseñar un modelo de prevención de riesgos psicosociales que permita una adecuada salud ocupacional y el desempeño laboral óptimo.

6.4.2 Objetivos Específicos

- Elaborar una capacitación sobre motivación, y la utilización de materiales de seguridad.
- Desarrollar actividades de integración que fortalezcan las relaciones interpersonales.
- Organizar comités de seguridad que ayuden al control, prevención y protección de los accidentes y enfermedades laborales.

6.5 Análisis de factibilidad

La presente propuesta es factible de realizar ya que mediante la investigación realizada existe la necesidad de mejorar la salud ocupacional de los colaboradores para poder aumentar el desempeño laboral de los mismos.

El presente trabajo se podrá desarrollar gracias a la ayuda del Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca de la Provincia de Tungurahua, misma que facilitara la información requerida para la aplicación de la misma.

Es por ello que afirmamos que la presente propuesta es factible ya que ayudara a los trabajadores de la organización a tener una mayor salud ocupacional, esto a la vez conlleva a que rindan al 100% de su capacidad es decir un desempeño laboral óptimo, logrando así una mayor eficiencia organizacional.

6.5.1. Socio cultural

Al identificar los riesgos psicosociales existentes en el Ministerio de agricultura ganadería acuacultura y pesca podremos cambiar varios factores como el clima organizacional y también la cultura existente, logrando que esta sea más productiva, y más cómoda para los trabajadores, haciendo que todos se sientan a gusto en sus puestos de trabajo y sintiéndose motivados.

6.5.2. Tecnológica-Organizacional

Los colaboradores al no tener los conocimientos necesarios sobre salud ocupacional, están expuestos distintos factores que afectan en su desempeño como pueden ser mala utilización de materiales de seguridad, malas relaciones interpersonales, escasa motivación etc., todos estos son factores que hacen que los colaboradores no tengan un rendimiento adecuado en su área laboral.

6.5.3. Ambiental

En el ámbito ambiental podemos dar a conocer a los trabajadores cuales son los distintos tipos de riesgos existentes en el medio, con el fin de lograr disminuir el nivel de contaminación tanto interna como externa.

6.5.4. Económico financiera

La organización tiene la obligación de invertir en el bienestar de sus colaboradores esto se debe a que al ser una entidad pública cuenta con un presupuesto asignado para el bienestar organizacional, es por ello que dentro de la inversión también cuenta con el recurso para implementar el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales.

6.5.5. Legal

El código de trabajo, la constitución del Ecuador y el Instrumento andino de seguridad y salud ocupacional mencionan aspectos de seguridad y salud para el trabajador tanto física como mental, a esto se suma un reglamento interno de seguridad y salud que busca el bienestar del personal de la organización.

Esta investigación está respaldada por:

- Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Capítulo III-Artículo 11 Literal a). que nos dice que
Debe existir una persona responsable de seguridad y salud ocupacional.
- Decreto 2393 Reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. Art. 14.

Menciona que se debe formar un comité de seguridad y salud ocupacional.

- El código de trabajo **Artículo 416**. Obligaciones respecto a la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presente peligro para su salud o su vida.

6.6 Fundamentación científica

Salud laboral

La salud laboral busca un elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los tipos de profesiones, evitando los daños a la salud de los mismos por las condiciones de trabajo, es decir protegerlos de los distintos riesgos para la salud existentes colocando y manteniendo al colaborador en un puesto de trabajo que vaya acorde a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.

La Organización Internacional Del Trabajo define la salud laboral como el completo bienestar físico, psicológico y social no solo con la ausencia de enfermedades de los colaboradores sino también como la protección frente a los riesgos. a ello se indica que todas las personas adquieren un grado de salud mismo que les permite tener una vida social y economicament productiva.

La salud laboral es la respuesta a un proceso individual que puede ir aumentando o disminuyendo en función de las condiciones en las que se encuentre. Los principales objetivos de la salud laboral son la prevención de enfermedades profesionales, prevención de accidentes laborales, del *discomfort* del trabajador y de promocionar la salud.

Trabajo

Al trabajo se lo puede considerar como una fuente de salud ya que mediante este las personas conseguimos varios aspectos positivos y que benefician a la misma.

Gracias al trabajo las personas realizan una actividad física y mental que ayuda al organismo a mantenerlo activo y despierto. También gracias al trabajo se crean y desarrollan relaciones sociales con otras personas esto se da con la cooperación necesaria para ejecutar la tareas, a su vez el trabajo permite a las personas levantarles el autoestima ya que se dan cuenta que son útiles para la sociedad.

Pero así también el trabajo puede causar distintos daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según las condiciones sociales y materiales en la que se realice el trabajo.

Vigilancia de salud

Esta se define como el control y monitoreo al estado de salud de los trabajadores con el fin de identificar algún signo de enfermedad producidas por el trabajo y tomar medidas o acciones que ayuden a reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores a la salud

6.6.1. Fundamentación técnica

Riesgos psicosociales

Se denomina factores psicosociales a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales. Son consecuencia de unas malas condiciones de trabajo, concretamente de una deficiente organización del trabajo.

Los riesgos psicosociales son todos los factores relativos a la organización del trabajo que son decisivos para la realización personal del colaborador. Estos son las interacciones que se producen entre:

Los riesgos psicosociales son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cinco dimensiones:

Exceso de exigencias psicológicas: Cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida.

Falta de influencia y de desarrollo: Cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso.

Falta de apoyo y de calidad de liderazgo: Ocurre cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Escasas compensaciones: Surge cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

Doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo

remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

Inseguridad laboral: Esto se da cuando el personal no cuenta con el equipo necesario para realizar su trabajo, no cuenta con el equipo de protección adecuado o no conoce su uso. Esto hace que el trabajador realice sus trabajos con temor y esta propenso a cualquier accidente laboral.

Se debe tener en cuenta una intervención preventiva orientada a cambiar los aspectos negativos de la organización del trabajo es la más efectiva desde el punto de vista de la salud laboral.

Con el objetivo de prevenir los riesgos psicosociales en origen hay que poner en práctica medidas preventivas concretas que tiendan a:

Fomentar el apoyo entre trabajadores y sus superiores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo.

Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.

Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de

trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo, etc.; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.

Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.

Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.

Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios contra la voluntad del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.

Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.

Establecer principios y sobretodo procedimientos para gestionar personas de forma justa y democrática, de forma saludable. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja calidad de liderazgo.

Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta doble presencia.

Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una

estructura salarial demasiado centrada en la parte variable sobre todo cuando el salario base es bajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las altas exigencias cuantitativas.

6.6.2. Fundamentación Legal

- **El trabajo y Las personas**

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los colaboradores, entre otros mecanismos a través de la exposición nociva a los riesgos psicosociales. Por ello, las características de la organización del trabajo deben ser evaluadas, controladas y modificadas.

Los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema individual y ha de hacerse prevención para todos y todas.

La prevención en origen, eliminación o control, de los riesgos psicosociales es posible. Se trata de identificar y discutir el origen de las exposiciones detectadas, es decir, determinar qué aspectos de la organización del trabajo hay que cambiar y proponer soluciones.

6.6.3. Modelo De Prevención De Riesgos Psicosociales

Misión

El Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca es la institución rectora del multisector, para regular, normar, facilitar, controlar, y evaluar la gestión de la producción agrícola, ganadera, acuícola y pesquera del país; promoviendo acciones que permitan el desarrollo rural y propicien el crecimiento sostenible de la producción y productividad del sector impulsando al desarrollo de productores, en particular representados por la agricultura familiar campesina, manteniendo el incentivo a las actividades productivas en general.

Visión

Para el 2020 el Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca contará con un modelo de gestión de calidad basado en sistemas de información y comunicación. Que posibiliten la producción de bienes y servicios que garanticen la seguridad alimentaria del país, el crecimiento y desarrollo equitativo, generando valor agregado con rentabilidad económica, equidad social, sostenibilidad ambiental e identidad cultural.

Valores

De los principios y valores éticos institucionales.- A más de los establecidos en el Código de Ética del Buen Vivir de la Función Ejecutiva las autoridades, funcionarios/as, servidores/as y trabajadores/as de la Institución, fundamentarán su accionar en los siguientes valores y principios:

1. RESPETO.- Consideración que se tiene a una persona, grupo, asociación, institución, etc. valorando sus cualidades, derechos y necesidades.

- 4.1.1 Demostrar un trato amable, cortés y de consideración, valorando los criterios, ideas, sugerencias de los/as compañeros/as y promoviendo la libertad de expresión en las relaciones interpersonales y sociales, que aseguren el cumplimiento de sus funciones y actividades en la Institución.
- Propender a establecer ambientes armónicos, de tolerancia, comprensivos y receptivos.
- Impulsar el respeto de los derechos de la naturaleza, preservar un ambiente sano y utilizar los recursos naturales de una manera racional, sustentable y sostenible.
- Reconocer y considerar las diferencias étnicas, sociales, generacionales, de género, ideología y orientación e identidad sexual, en igualdad de condiciones.

- Considerar el compromiso de respetar el derecho de propiedad intelectual o de información de origen en la elaboración de documentos y la reproducción de los mismos

2. COOPERACION.- Unir esfuerzos en el desempeño de las funciones y actividades que se encaminen al cumplimiento de los objetivos institucionales.

- Promover y generar espacios de cooperación que busquen y permitan la ayuda y colaboración personal desinteresada, procurando cumplir las actividades y metas de las unidades administrativas.
- Fomentar el trabajo en equipo y el compartimiento de experiencias, conocimiento e inquietudes, para mejorar las relaciones interpersonales y lograr el cumplimiento de los fines institucionales.
- Demostrar preocupación e interés por los demás en el cumplimiento de sus actividades y funciones.

3. EFICIENCIA.- Cumplir los objetivos y metas institucionales en forma eficaz, eficiente y oportuna observando las normas administrativas y técnicas, para lo que se deberá considerar lo siguiente:

- Desempeñar con responsabilidad las tareas asignadas.
- Participar en eventos de capacitación y actualización de conocimientos con el propósito de mejorar el desempeño personal e institucional y producir servicios de calidad.

4. RESPONSABILIDAD.- Actitud para cumplir sus obligaciones de manera comprometida y efectiva.

- Desarrollar las tareas encomendadas de manera oportuna en el tiempo establecido, con dedicación, con decisiones consientes, garantizando el bien común y con responsabilidad social y ambiental, sujetos a los principios constitucionales.
- Mantener una conducta y actitud consecuente con el buen nombre y transparencia del Ministerio.

5. HONESTIDAD.- Ejecutar las actividades y funciones de una manera clara y transparente en sus acciones, en el que se evidencie los conceptos de veracidad de sus actos, donde prime la justicia, equidad y apego al orden jurídico.

- Ser recto y decente en las acciones.
- Buscar el beneficio de la sociedad, sin propender al aprovechamiento de los bienes y recursos institucionales en beneficio propio o de terceros.

6. LEALTAD.- Actuar con fidelidad en el marco de los principios, valores y objetivos de la entidad y garantizando los derechos individuales y colectivos.

- Ser propositivos en el desempeño de sus funciones, asumir el trabajo con responsabilidad, generando productos de calidad y respaldando las acciones positivas de los demás.
- Defender la institucionalidad del MAGAP..
- Guardar confidencialidad respecto a la información de la entidad y en caso de conflicto de intereses abstenerse de opinar de e los asuntos y velar por el buen nombre de la institución, dentro y fuera de ella.

Objetivos Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura y Pesca

Fortalecer la institucionalidad del sector público del agro, para que sea un factor coadyuvante al desarrollo de la competitividad, sostenibilidad y equidad de los recursos productivos.

Mejorar las condiciones de vida de los agricultores y comunidades rurales mediante estrategias de: inclusión social de los pequeños y medianos productores; vinculación al mercado nacional e internacional; y, de acceso a los beneficios del desarrollo de los servicios e infraestructura.

Elevar la competitividad del agro, a través del desarrollo productivo con un Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuicultura y Pesca – MAGAP, fortalecido administrativa y técnicamente, para alcanzar con altos estándares de productividad, bajos costos unitarios y calidad, que

garanticen la presencia estable y creciente de la producción del agro en los mercados internos y externos.

Establecer un sistema de seguimiento y evaluación a la gestión del agro, que garantice la soberanía alimentaria y su desarrollo.

Impulsar la modernización del agro, orientado a la reactivación productiva, en función de la demanda y con énfasis en la calidad, diferenciación y generación de valor agregado orientado a su desarrollo sustentable

Desarrollar factores productivos, que proporcionen condiciones humanas, naturales y materiales en las cuales se sustente la producción competitiva, a través de mesas de concertación, con el enfoque de cadenas agroalimentarias que consoliden y modernicen al agro.

Actualizar permanentemente el marco jurídico institucional y sectorial de acuerdo al entorno cambiante, para que constituyan instrumentos jurídicos y que aporten soluciones oportunas, dentro de la perspectiva del desarrollo sustentable.

Establecer mecanismos de coordinación interinstitucional con Entidades Adscritas y otras relacionadas con el agro, para planificación, ejecución y evaluación de políticas, planes,

Programas y proyectos que permitan mejorar la prestación de servicios, fortaleciendo los espacios de diálogo entre el sector público y privado a nivel nacional, zonal y local.

Políticas de Estado para el sector Agropecuario

- Fortalecimiento de la Institucionalidad del sector Público y Privado
- Desarrollo de la Agroindustria, Mercados y Sistemas de Comercialización Internos y Externos
- Desarrollo integral de las nacionalidades indígenas, pueblos montubios, afro ecuatorianos y agricultores en general
- Asociatividad en Cadenas y Territorios
- Normativa y sistemas de sanidad e inocuidad agropecuaria
- Financiamiento, inversión y uso de seguros para el sector agropecuario

- Producción y Mercados : difusión de información
- Investigación, transferencia de tecnología y capacitación al recurso humano
- Manejo y conservación de los recursos naturales
- Titulación y regularización de tierras
- Cooperación internacional para el desarrollo del sector agropecuario
- Apoyo a productos sensibles del sector agropecuario

1. - Introducción

En el Ecuador existen grandes desafíos con respecto a la Salud Ocupacional, no solo desde el punto de vista de las normativas y reglamentos, sino también del conjunto de quienes están involucrados: trabajadores, empleadores, ministerio de relaciones laborales, constitución del Ecuador, Instrumento Andino de Seguridad y salud ocupacional., todos estos se han enfocado en regular todo al respecto de los accidentes laborales. Y las enfermedades profesionales con un carácter más fisiológico. Poniendo mayor énfasis en las condiciones sanitarias, ambientales básicas, relaciones interpersonales o en el uso de implementos de seguridad.

Sin embargo el espacio de trabajo podría estar expuesto a varias situaciones y condiciones, como lo son los riesgos psicosociales, mismos que no han sido delimitados como un campo de afección para las organizaciones y sus colaboradores, y por ende, muchas de las enfermedades derivadas de este tipo de riesgos quedan sin atención, sin vigilancia por parte de la organización en sí y de las entidades como el instituto ecuatoriano de seguridad social o el ministerio de relaciones laborales.

Los factores psicosociales en el campo ocupacional hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. El estudio de estos factores, especialmente en su afectación negativa hacia los individuos, ha estado ligado al concepto de "estrés". La evidencia científica sugiere que experiencias continuas de estrés en el trabajo proveen de una importante conexión entre la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales y la aparición de enfermedades.

Dependiendo de cómo interactúan, los factores psicosociales en el trabajo pueden ser tanto elementos positivos que conllevan al bienestar de los

trabajadores, y secundariamente a un aumento de su desempeño laboral, como también elementos negativos, constituyéndose en este caso en riesgos para la salud y relacionados entre otros al ausentismo, la motivación y el desempeño. En este sentido, los factores de riesgo tienen efectos sobre la empresa, el trabajo y el trabajador.

2. Antecedentes

Luego de haber realizado el estudio de identificación de los principales factores que inciden en el desempeño laboral de los colaboradores del Área De Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca se puede determinar que las relaciones interpersonales en mencionada área son deficientes, de la misma manera, el personal no cuenta con la motivación adecuada para sentirse a gusto en su puesto de trabajo, a esto se suma la escases de materiales de seguridad y también el desconocimiento de la utilización de los mismos.

Todos estos son factores de riesgos psicosociales que acompañados de una carente capacitación y falta concientización en el personal han causado incidentes de distintos tipos y además de ello podrían llegar a causar incluso accidentes de gran escala, por lo que conlleva todo esto a tener costes sociales y económicos perjudiciales para la organización, a ello se suma el no cumplimiento de metas y objetivos planteados en la empresa.

3. Identificación de los factores psicosociales

La identificación de los factores psicosociales es un paso primordial para poder detectar, prevenir y corregir las posibles situaciones problemáticas en el ámbito laboral. Se trata normalmente de una evaluación, que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente y el desempeño, entre otros.

Aquí se presenta un listado de los distintos factores de riesgo psicosocial que han sido identificados mediante las encuestas y que solucionaremos mediante el cumplimiento de los objetivos.

Cuadro 20. Identificación de factores psicosociales

N°	FACTOR	DESCRIPCIÓN
1	Motivación	Hace referencia al nivel de identificación con la organización y con su puesto de trabajo, clima laboral, confianza en sí mismo.
2	Organización Y Condiciones De Trabajo	Aquí se encuentra la seguridad y estabilidad laboral; comunicación y acceso a información organizacional, la interferencia de trabajo y la vida familiar, ausentismo por enfermedad; cumplimiento de normativas y políticas de salud y seguridad ocupacional.
3	Relaciones Al Interior Del Trabajo	Habla de la existencia de claridad del rol que desempeña; la capacidad de liderazgo, las relaciones con sus superiores, compañeros de trabajo su apoyo social (relaciones interpersonales)
4	Trabajo Activo Y Desarrollo De Habilidades	Dentro de esto se hace referencia a las posibilidades de desarrollo y crecimiento en el trabajo; la libertad para la toma de decisiones; le integración en la organización y en sentido del trabajo.

Fuente: encuestas, investigación, observación propia

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade moya

4. Objetivos del Modelo De Prevención De Riesgos Psicosociales

General:

- Identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales en el Ministerio de Agricultura Ganadería Acuacultura y Pesca.

Específicos:

- Medir la existencia de factores relacionados con el riesgo psicosocial.
- Vigilar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores del área de producción.
- Generar soluciones para disminuir la incidencia de los problemas relacionados con los riesgos psicosociales.

Rol y Funciones de actores involucrados en el Modelo

Cuadro 21. Rol y funciones en el Modelo

Responsable	Función
Empleador	Toda organización está en la obligación de medir el nivel de exposición al riesgo psicosocial que está expuesto su colaborador, por lo que debe tomar las medidas necesarias para reducir el nivel de riesgo poniendo como prioridad la salud ocupacional de trabajador.
Trabajador	Toda la información que el colaborador recibe sobre salud ocupacional está orientada a convertir al trabajador en vigilante activo de riesgos existentes en la organización
Departamento de talento humano	Es el encargado de supervisar que los colaboradores y las direcciones encargadas de vigilar la salud del trabajador cumplan con las normas y reglamentos establecidos para la reducción de riesgos en la organización.
Dirección de seguridad y salud ocupacional	Encargada específicamente de la reducción de riesgos en el puesto de trabajo, manteniendo una salud ocupacional adecuada y un desempeño laboral óptimo de los colaboradores.
Ministerio de relaciones laborales	Tiene la obligación de fiscalizar las disposiciones existentes en el código de trabajo, y de las leyes y normativas que buscan el bienestar del trabajador en la empresa, mediante evaluaciones y visitas a las empresas.

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

5. Actividades de modelo a desarrollar

El Modelo de control de riesgos psicosociales que contribuirá al cumplimiento de objetivos ha considerado las siguientes actividades.

- Capacitación sobre la motivación y materiales de Seguridad
- Desarrollo de talleres de relaciones interpersonales.
- Creación de un comité de vigilancia de seguridad y salud ocupacional.

Motivación

Introducción

La motivación es lo que ocasiona que una persona actúe y se comporte de determinada manera.

Un empleado motivado se caracteriza por:

- Ser muy productivo
- Manejar adecuadamente su tiempo
- Tiene iniciativa propia
- Es creativo e innovador
- Muestra siempre positivismo
- Es proactivo
- Acepta responsabilidades
- Trabaja en equipo
- Se siente identificado con la empresa

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999:17).

Meta

Capacitar a los trabajadores del área de Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura Y Pesca Del Cantón Ambato.

Estrategias a emplear

- Desarrollo de trabajos prácticos grupales

- Exposiciones y diálogos con los trabajadores para intercambiar criterios recibiendo y emitiendo opiniones o puntos de vista sobre la capacitación.
- Proyección de videos que ayuden al personal a levantar su autoestima

Actividades a desarrollar

La capacitación motivacional considera las siguientes actividades:

- Inducción al personal sobre la motivación
- Dar a conocer los objetivos de la capacitación
- Establecer normas y lineamientos a seguir durante la capacitación
- Distribuir el tiempo para las actividades a desarrollarse en la capacitación

Temas a tratar en la capacitación

- **Logros y reconocimientos**

Reconocer cuando alguien realiza un buen trabajo no cuesta nada y puede significar mucho. Hará que el trabajador sienta que su esfuerzo merece la pena, que es parte importante de la empresa y servirá para que continúe trabajando para ayudar al éxito de organizacional.

- **Ambiente laboral**

Es importante que exista un clima de colaboración y confianza en el trabajo. Por ello, hay que cuidar el ambiente y fomentar la relajación. Se debe ser amable con todo el mundo. Si hay que recriminar a un empleado se debe hacer en privado y, si hay que reconocer su labor, mejor en público.

- **Identidad con la empresa**

Incrementar el sentimiento de pertenencia a la organización favorece el buen clima laboral, fomenta la productividad y la consecución de

objetivos. El hecho de que los empleados conozcan todos los productos, facetas, etc. de la empresa conlleva que sientan mayor vinculación con la compañía.

- **Expectativas a futuro**

En época de crisis, incentivar a los trabajadores con planes a largo plazo dentro de la compañía se ha convertido en una de las mayores motivaciones. Nada los motivará más que saber que la empresa cuenta con ellos, su trabajo y que, pueden escalar posiciones dentro del organigrama. Es una de las formas más directas de reconocer el trabajo de los empleados. Además, la formación gracias a cursos internos, etc. por parte de la empresa está percibida como una manera de apostar por el trabajador.

- **Interés por el bienestar del empleado**

Es recomendable dedicar tiempo para conocer qué piensan sus empleados, su vida personal, etc. Los trabajadores valoran mucho que los altos cargos se preocupen por su día a día. Además, también a nivel corporativo pueden ofrecer ideas que pueden beneficiar a la organización.








- **Incentivos**

Toda persona necesita de incentivos para mejorar su productividad. La regla es "quien trabaja mejor" debe ser recompensado por sobre quienes simplemente "trabajan normal" de tal manera que se cree una energía sana y positiva en los equipos y colaboradores que demuestran un mayor compromiso, desempeño y calidad en la atención del cliente. Bonos económicos, viajes o algún premio trimestral pueden hacer la diferencia en la forma como tu personal hace su trabajo.

MOTIVACIÓN LABORAL

Lo que **SÍ** Motiva



-  Tener **Responsabilidad**
-  Tener **Autonomía**
-  Que te **Valoren**
-  Sentirte **Eficaz**
-  Ser **Aceptado** por el equipo de trabajo.
-  Tener **Objetivos Claros**
-  Un **Buen Líder**

Lo que **NO** motiva



-  Que **te Controlen** todo el tiempo
-  **Problemas** con las relaciones laborales
-  Una **Jerarquía** torpe
-  Baja **Remuneración**
-  Estar **Desinformado**
-  Falta de **Confianza**
-  Falta de **formación** y Capacitación

Fuente: WorldwideTalent.com

Taller De Relaciones Interpersonales

Introducción

Todas las personas establecemos numerosas relaciones en el transcurso de nuestra vida como las que tenemos con nuestros familiares, amigos, compañeros de trabajo, compañeros de estudio. A través de las mismas intercambiamos criterios maneras de ver la vida, también compartimos necesidades, interés, y sentimientos de afecto.

Cada persona está en el derecho de elegir con quien se relaciona como y cuando lo hace. Siempre esperando que estas relaciones sean llevadas de la mejor manera posible.

La mejor manera de relacionarnos es:

- Aceptándonos como somos
- Ayudándonos

- Reconociendo errores y virtudes
- Cuidando el uno al otro
- Siendo honestos
- Siendo agradecidos

Para que una persona se relacione debe siempre existir un cierto grado de rapport “confiabilidad”.

Si queremos que exista una mejor comunicación debemos:

- Hablar con la verdad
- Compartir lo que ocurre y lo que siente
- Saber escuchar
- Tener una comunicación con respeto

Meta

Capacitar a los trabajadores del área de Producción Del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuicultura Y Pesca Del Cantón Ambato.

Estrategias a emplear

- Talleres grupales
- Actividades recreacionales
- Videos de comunicación

Actividades a desarrollar

La capacitación motivacional considera las siguientes actividades:

- Inducción al personal sobre el tema
- Dar a conocer los objetivos del taller
- Establecer normas y lineamientos a seguir durante el taller
- Distribuir el tiempo para las actividades a desarrollarse en el taller
- Crear grupos de trabajo
- Realizar dinámicas grupales

Temas a tratar en el taller

- **Honestidad y sinceridad**

Libre de mentiras e hipocresía. Nos permite explorar los límites sociales y propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con las de los demás.

- **Respeto y afirmación**

Fomenta la libertad mutua, que permite la creación del espacio psicológico y social en el que se desarrolla la visión de las cosas, de uno y de los demás.

- **Comportamientos en las relaciones interpersonales**

Comportamientos inefectivos

efectivos

Juicio

Control

Neutralidad

Superioridad

Certeza

comportamientos

descriptivo

orientado al problema

empatía

igualdad

provisión

- **Cuando existe una relación interpersonal eficiente se produce**

lo siguiente:

- ✓ Satisfacción
- ✓ Autenticidad
- ✓ Empatía
- ✓ Compañerismo
- ✓ Efectividad

Creación De Comités De Seguridad Y Salud Ocupacional

La creación de estos comités nos permitirá vigilar que los trabajadores cumplan a cabalidad con las normas y reglamentos planteados sobre seguridad y salud ocupacional.

Estos comités estarán conformados por los mismos colaboradores del área de producción y serán elegidos con la ayuda de los colaboradores mismos que saben quién puede cumplir y hacer cumplir de manera correcta con lo establecido.

6.7 Modelo operativo

Cuadro 22. Modelo Operativo

FASE	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	RESULTADOS ESPERADOS
Concienciación	Proponer medidas preventivas riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación motivacional • Talleres de relaciones interpersonales • Programas de interacción social 	Humanos <ul style="list-style-type: none"> • Capacitador Materiales <ul style="list-style-type: none"> • Auditorio • computador • Proyector • Útiles de oficina 	Gustavo Javier Andrade Moya	Un mes	<ul style="list-style-type: none"> • Personal motivado • Mejor relaciones laborales • Mejor comunicación
Presentación	Dar a conocer los riesgos psicosociales existentes en el área de producción	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción social • Dar a conocer el uso de los materiales de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Auditorio, • Colaboradores del área de producción • Computador 	Gustavo Javier Andrade Moya	3 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Personal seguro • Personal con mayor conocimiento
Ejecución	Mejorar la salud ocupacional de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de trabajo en equipo • Demostración del uso de materiales de seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelotes • Materiales de oficina • Computador • Proyector • Materiales de seguridad 	Gustavo Javier Andrade Moya	3 Horas	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor interacción laboral • Mayor conocimiento
Evaluación	Evaluar el nivel de conocimientos adquiridos en las capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas 	<ul style="list-style-type: none"> • Copias • Esferos 	Gustavo Javier Andrade Moya	1 hora	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar los niveles de conocimiento • Reducir accidentes laborales.

6.8. Previsión de la evaluación de la propuesta

Cuadro 23. Previsión de la evaluación de la propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca
¿Por qué evaluar?	Porque existen deficiencias en el desempeño laboral
¿Para qué evaluar?	Para mejorar el rendimiento de los colaboradores en la institución
¿Con qué criterios?	Mediante a las evaluaciones realizadas
¿Indicadores?	Salud ocupacional Motivación Trabajo en equipo comunicación
¿Quién evalúa?	Salud ocupacional
¿Cuándo evaluar?	Cada 6 meses y Cada vez que la organización lo requiera
¿Cómo evaluar?	Cuestionarios de Evaluación de desempeño
Fuentes de información	Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca Universidad técnica de Ambato
¿Con que evaluar?	Mediante encuestas y la observación

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Bibliografía

SANCHEZ, Y. (2009) **Salud Laboral: Seguridad, higiene, ergonomía y psicocociología** pag 168 Editorial. Ideas Propias. España.

M. Chiang G, J. Martín y A. Núñez (2010) relaciones entre clima organizacional y la satisfacción laboral. Universidad Pontificia Comillas: Madrid.

CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, (2008) **Acuerdos Ministeriales** (Página 2)

CHIAVENATO, I. (2002). **Gestión del Talento Humano**. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.

CHIAVENATO, I. (1999). **Administración del Recurso Humano**. Quinta Edición. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.

HERNANDEZ, A (2003) **Seguridad e Higiene Industrial**. D.F., México: Editorial Lumisa.

ROBBINS, S. (1999). **Comportamiento Organizacional**. México: Prentice Hall.

ROBBINS, S. (2000). **Administración**. Décima Edición. México: Prentice Hall.

ROBBINS, S. (2004). **Comportamiento Organizacional**. Décima Edición. México: Prentice Hall.

SALOVEY, J y MAYER, D (1990). **Inteligencia Emocional**. México: Editorial McGraw – Hill.

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES (1998). **Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. DECRETO 2393**. Quito, Ecuador: MRL.

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES (2009). **Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras Públicas R. O. No. 249**.

16. MINISTERIO DE TRABAJO Y BIENESTAR SOCIAL (2012), **Reglamento para el funcionamiento de los servicios médicos de empresa**. Acuerdo 1404

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ASSESSMENT SERIES (2000), **Ohsas 18002:2000 Sistema de Gestión de la Prevención de riesgos laborales – Reglas Generales para la implementación de Ohsas 18001**.

HERRERA, L. (2010) **La ruptura de la dependencia y transformación social** (página 20)

GÓMEZ, G. (2008) **Manual para la formación en prevención**

Linkografía

www.finanzas.com/noticias/empleo/20131017/siete-incentivos-para-motivar-2520396.html

<http://www.sicapacitacion.com/motivacion.pdf>

<http://www.ideasparapymes.com/contenidos/como-mantener-motivado-al-personal.html>

www.rrhh-web.com/downloads/motivacion.pdf

www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3948

<http://laergonomiayelambitolaboral.blogspot.com>

www.inpahu.edu.co/biblioteca/imagenes/libros/Ergonomia1.pdf

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1376/296%20Ing.pdf?sequence=1>

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1063/440%20Ing.pdf?sequence=1>

<http://laergonomiayelambitolaboral.blogspot.com/>

<http://www.inpahu.edu.co/biblioteca/imagenes/libros/Ergonomia1.pdf><http://>

<http://motivaciongrupob.blogspot.com/2012/03/motivacion-segun-varios-autores.html>

<http://WorldwideTalent.com>

Anexos

ANEXO 1

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA INDUSTRIAL**

PROYECTO DE FINAL DE INVESTIGACION

Encuesta dirigida a los funcionarios y trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De la Provincia De Tungurahua

Objetivo.- Investigar la relación que existe entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los funcionarios y trabajadores del área de producción del Ministerio De Agricultura Ganadería Acuacultura Y Pesca De la Provincia De Tungurahua

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de los ítems y conteste apegado a la verdad.

1. **¿Considera usted que el equipo de seguridad que utiliza apropiado para realizar su trabajo?**

Siempre Algunas veces Nunca

2. **¿Considera usted que los materiales con los que realiza su trabajo son los adecuados?**

3.

Siempre Algunas veces Nunca

4. **¿Considera usted que el clima laboral del área de producción es óptimo?**

Siempre Algunas veces Nunca

5. **¿Considera usted que está expuesto a organismos vivos como: virus bacterias entre otros que pueden afectar a su salud?**

Siempre Algunas veces Nunca

6. **¿Considera usted que la comunicación con los usuarios es adecuada?**

Siempre Algunas veces Nunca

7. **¿Considera usted que existe trabajo en equipo en el área de producción?**

Siempre Algunas veces Nunca

8. **¿Considera usted que las relaciones interpersonales entre los trabajadores son idóneas?**

Siempre Algunas veces Nunca

9. **¿Considera usted que sus habilidades personales aportan en su área de trabajo?**

Siempre Algunas veces Nunca

10. **¿Considera usted que la utilización de los materiales de trabajo inciden en su desempeño laboral?**

Siempre Algunas veces Nunca

11. **¿Considera usted que es necesaria la utilización de los materiales de protección durante su jornada laboral?**

Siempre Algunas veces Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 2
Lista Del Personal Del Área De Producción

APELLIDOS Y NOMBRES	TÉLEFONO CELULAR	CORREO	LUGAR DE TRABAJO	TITULO OBTENIDO
AGUIAR NOVILLO EMILIO JAVIER	0998867621	eaquiar@magap.gob.ec - emilioaquiar@yahoo.es	Quero - Rumipamba	ING. INDUSTRIAL
BALLESTEROS VELASTEGUI MILTON DARIO	987087179	mballesterosv@magap.gob.ec	Píllaro - San José de Poaló	ING. AGRONOMO
BUENANO BUENANO DARWIN DANIEL	0998537343	mbuenanioregion3@gmail.com	Baños - La Matriz	ING. AGRONOMO
BUENANO OCANA MILTON MARIANO	0999080529	dbuenanoregion3@gmail.com	Ambato - Quisapincha	MEDICO VETE. ZOOTEC.
CAMPANA REAL DORA JAQUELINE	0987892283	dcampana@magap.gob.ec	Ambato - Cunchibamba	ING. ZOOTEC.
CARRASCO CANDO ANGELA MAGALI	0995435102	acarrascoregion3@gmail.com	Pelileo - García Moreno	ING. ZOOTEC.
CASA IZA PIEDAD MARIELA	0998533017 - 0959554641	mariela_dab@hotmail.com	Pilahuín - La Matriz	ING. AGRONOMO
CASTRO ZAMORA JOSE ROSENDO	0987776241	jcastroregion3@gmail.com	Cevallos - La Matriz	MEDICO VETE. ZOOTEC.
CHARCO TASNA JUAN JOSE	0988476948	juanjosecharco@yahoo.es	Ambato - Pasa	ING. AGRONOMO
CHASI MALISA WILLIAM RAUL	0989079269	wchasi@magap.gob.ec - willyrcm15@hotmail.com	Provincia	MEDICO VETE. ZOOTEC.
CHAVEZ ARELLANO FABIAN XAVIER	0998092288	fchavez@magap.gob.ec	Baños - Río Verde - Río Negro	ING. ZOOTEC.
CHIPANTIZA MASABANDA JUAN GABRIEL	0998339097	jchipantiza@magap.gob.ec - gabro_c13@hotmail.com	Patate - El Triunfo	ING. AGRONOMO
CHISAG TALAHUA LUIS DESIDERIO	0986584065	lchisagregion3@gmail.com	Ambato - Pilahuín	MEDICO VETE. ZOOTEC.

CHOLOTA GUAMAN OSCAR LEONEL	967179514	oskrin_leo@hotmail.com	Píllaro - Parro: Emilio Ma. Terán y Baque. Mo.	ING. AGRONOMO
COCA CHANALATA NORMA ELIZABETH	0984936680	ecocaregion3@gmail.com	Píllaro - Presi. Urbina	ING. AGRONOMO
CORDOVA FRIAS FREDY SANTIAGO	0997536225	fcordovaf@magap.gob.ec - Santy_18ec@yahoo.es	Píllaro - La Matriz	MEDICO VETE. ZOOTEC.
CUJANO MORALES FREDDYMAURICIO	0995165680 - 0993740385	fcujano@magap.gob.ec - frecu80@yahoo.es	Patate - La Matriz	ING. AGRONOMO
DELGADO TOAINGA LUIS ALFONSO	981403555	ldelgadot@magap.gob.ec	Pelileo - García Moreno	ING. AGRONOMO
DIAZ ALBUJA RAUL EFREN	0981958854 - 098391952	rauldiaz@hotmail.com	Pelileo - La Matriz	MEDICO VETE. ZOOTEC.
DIAZ PEREZ DARWIN ALEXANDER	0984264878	adiazregion3@gmail.com	Quero - Yanayacu Centro -	ING. ZOOTEC.
ESPIN CHICO ROSA MARIA	0990828316	respinregion3@gmail.com	Pelileo - Parroquia Huambaló y Bolívar	ING. ZOOTEC.
FREIRE CORDOVA LUIS ALBERTO	995079826	afreireion3@gmail.com	Patate - La Matriz	MEDICO VETE. ZOOTEC.
FREIRE SALINAS LUIS MARCELO	0993859772	lfreire@magap.gob.ec - lmancelofs89@hotmail.com	Mocha - Pinguilí	MEDICO VETE. ZOOTEC.
FREIRE TENELEMA MAYRA ALEJANDRA	0983119265	mfreiret@magap.gob.ec - falejandra_128@yahoo.es	Mocha - La Matriz	INGENIERA AGRONOMA
FRUTOS PICO JORGE ANIBAL	0987925319	jfrutos@magap.gob.ec - jorge_frutos@hotmail.es	Ambato.- Parr. Consta Ferna	ING. AGROPECUARIO
GAMBOA GUAMANI OSCAR ALFREDO	0995983281	ogamboaregion3@gmail.com	Patate - El Triunfo	MEDICO VETE. ZOOTEC.
GARCES HERRERA HERNAN MAURICIO	987408342	hgh_01@hotmail.com	Baños - Parroquia Río Negro	ING. AGRICOLA Y BIOLOGO
GAVILANES MONTENEGRO HUGO RIGOBERTO	0994086607	hgavilanes@magap.gob.ec - pucho_gavi@hotmail.com	Ambato - Santa Rosa	ING. AGRONOMO

GUERRERO PAREDES FABIAN MANUEL	0984618259	fguerrero@magap.gob.ec - fab_ico23@hotmail.com	Píllaro - La Matriz	MEDICO VETE. ZOOTEC.
HARO FLORES YOLA ELIZABETH	0989712954	yharoregion3@gmail.com	Pelileo - Chiquicha	ING. ZOOTEC.
HILANO TIPANTAXI VERONICA MAGALY	0998083876	vhilanoregion3@gmail.com	Píllaro - Presidente Urbina	MEDICO VETE. ZOOTEC.
JIMENEZ SANCHEZ GLADYS ALEXANDRA	0987834352	gjimenesregion3@gmail.com	Píllaro - La Matriz	ING. AGRONOMO
LANA SAAVEDRA FRANKLIN HUMBERTO	0987049596	flanaregion3@gmail.com	Tisaleo - La Quinchicoto	ING. AGRONOMO
LARA GALARZA PEDRO SEBASTIAN	995209639	pedroslg@hotmail.com	Ambato - Cashapamba	LIC. EN MICROBIOLOGIA
LOPEZ HARO AIDA GABRIELA	0989736754	glopezregion3@gmail.com	Ambato - Ambatillo	INGENIERA AGROPECUARIA
LOPEZ LOPEZ JESUS ABEL	989228521	jalopez@magap.gob.ec	Pelileo - Huambaló y Bolívar	ING. AGRONOMO
LOPEZ MORENO SEGUNDO SENEN	0992367713	senen_lopez@hotmail.com	Pelileo - Cotaló	MEDICO VETE. ZOOTEC.
LOPEZ QUINZO WILFRIDO ADAN	0997379331	ingwilo@hotmail.com	Mocha - La Matriz	ING. ZOOTEC.
LUDENA CASTILLO ANA LUCIA	0988966679	annisgreen26@hotmail.com	Baños - La Matriz	MEDICO VETE. ZOOTEC.
MALDONADO MANGUI INES LILIANA	0999733616	lipau6@hotmail.com	Mocha - Parroquia Pinguilí	ING. AGRONOMO
MANOTOA RODRIGUEZ ANTONIO DAVID	0984425060	dmanotoaregion3@gmail.com	Ambato - Quisapincha	ING. AGRONOMO
Nuñez Quispe Rolando Benjamin	0983939829	rol_ben91@yahoo.es	Quero - La Matriz Centro Urbano	ING. AGRONOMO
MASAQUIZA MORENO PAULINA TERESA	979905343	paulina132009@hotmail.com	Píllaro - Marcos Espinel	ING. AGRONOMO
MEZA MARCIAL MAYRA LORENA	0992338443	mayra-ambato@hotmail.com	Ambato - Picaih- Toto y Pishi	INGENIERA AGRONOMO
MIRANDA QUITIAQUEZ SILVIA XIMENA	0982974526	smirandaregion3@gmail.com	Pelileo - Chiquicha	ING. AGRONOMO

MOLINA GANCHALA JOSE MIGUEL	0993686753	molina_g34@hotmail.com	Cevallos - La Matriz	ING. AGRONOMO
MOLINA LLERENA REINALDO FRANCISCO	0986016490	rmolinal@magap.gob.ec	Ambato - Santa Rosa	ING. ZOOTEC.
MONTENEGRO CARRANZA MARIO EDILBERTO	0995781716	mmontenegro@magap.gob.ec	Ambato - Picaihua	ING. AGRONOMO
MOROCHO INLASACA MARISOL	986728885	mmorochoregion3@gmail.com	Pasa - San Fernando	INGENIERA ZOOTEC.
MOROCHO NUNEZ DIANA MERCEDES	0984240849	dmorochoregion3@gmail.com	Píllaro - Marcos Espinel	MEDICO VETE. ZOOTEC.
MUNOZ LOPEZ EDISON IVAN	0990914201	emunozi@magap.gob.ec - chedys77@hotmail.com	Quero - Rumipamba	ING. AGRONOMO
NAVAS ESPIN CARLOS BOLIVAR	995031815	cnavase@magap.gob.ec	Pelileo - El Rosario	ING. AGRONOMO
PALACIOS VILLACRES AUGUSTO RODRIGO	0995653441 - 0988095102	apalacios@magap.gob.ec - ar77palacios@hotmail.com	Ambato - Juan Benigno Vela	MEDICO VETE. ZOOTEC.
PAZMIÑO SOLIS LEONEL DAMIAN	983129383	lpazminoregion3@gmail.com	Quero - Yanayacu Centro	ING. AGRONOMO
PINOS MEDINA SANTIAGO ALBERTO	0995245326 0968652629	spinosregion3@gmail.com	Patate - ParroEl Sucre y Los Andes	ING. ZOOTEC.
POZO JACOME EDWIN PATRICIO	0991404017	epozoregion3@gmail.com	Tisaleo - La Matriz	MEDICO VETE. ZOOTEC.
QUISINTUNA AZOGUE CESAR EFRAIN	0959511061	cquisintuna@magap.gob.ec	Pelileo - Benítez	ING. AGRONOMO
QUISINTUNA SISA ELSA YOLANDA	0987389182	sisainty@hotmail.com	Píllaro - San Miguelito	ING. AGRONOMO
RAZA SUAREZ HERNAN PATRICIO	0983872163	hrazaregion3@gmail.com	Tisaleo - Quinchicoto -	ING. ZOOTEC.
ROBALINO ROMERO PAULINA DEL ROCIO	0984293613	probalinoregion3@gmail.com	Ambato - Montalvo y Huachi G	ING. ZOOTEC.
SALINAS GUERRERO MARCO ANTONIO	9696664827	msalinas@magap.gob.ec	Píllaro - Parroquia San Andrés	ING. AGRONOMO
SANCHEZ AMI DANIEL ORLANDO	984382319	dsanchez@magap.gob.ec	Pelileo -	ING. AGRONOMO

SILVA BERMEO JOSE LUIS	984129124	josyorh@hotmail.es	Quero - La Matriz	MEDICO VETE. ZOOTECH.
SOLIS MIRANDA LUIS DAVID	0998706171	lsolis@magap.gob.ec	Tisaleo - La Matriz	ING. AGROPECUARIO
SUPE SUPE WILSON SALVADOR	0984001961	wsuperegion3@gmail.com	Pelileo - Cotaló	MEDICO VETE. ZOOTECH.
TIXILEMA CHIMBORAZO MAXIMO ELICEO	987501680	mtixilema@magap.gob.ec	Ambato - Cunchibamba	ING. AGRONOMO
TOALOMBO YUMBOPATIN MARTHA CRISTINA	968388286	crismar_2012@live.com	Ambato	ING. AGRONOMO
TOBAR BOLAÑOS JENNY ALEXANDRA	984619294	jtobar@magap.gob.ec	Ambato-Montalvo	INGENIERA AGRONOMA
ULLOA ULLOA LOURDES ANITA	0986937720	aulloaregion3@gmail.com	Pelileo - Benítez y Salasaca	MEDICO VETE. ZOOTECH.
VACA POAQUIZA LUIS ROBERTO	999750528	lvacap@magap.gob.ec	Ambato - Ambatillo	MEDICO VETE. ZOOTECH.
VARGAS ORTIZ LUIS MIGUEL	0999743388	lvargas@magap.gob.ec	Píllaro - San Andrés	MEDICO VETE. ZOOTECH.
VARGAS VELASCO CRISTIAN AGUSTIN	0995834848	cvargasregion3@gmail.com	Píllaro - San José de Poaló	ING. ZOOTECH.
VELASCO SILVA JULIO CESAR	985216947	jvelascoregion3@gmail.com	Ambato Unamuncho	ING. ZOOTECH.
VELASTEGUI GUERRERO NAPO LEON	0979089956	nvelastegui@magap.gob.ec - napoleonvelastegui@hotmail.ces	Ambato - Juan Benigno Vela	ING. AGRONOMO
VIERA MAYORGA NELLY JULIETA	0995064141	nvieraregion3@gmail.com	Pelileo - El Rosario	MEDICO VETE. ZOOTECH.
YANCHAPAXI GAMBOY JAIME RAMIRO	979294005	jyanchapaxiregion3@gmail.com	Patate - Sucre	ING. AGRONOMO
ZUMBANA CAYAMBE ANGEL ANIBAL	991198665	anibalzumbana@yahoo.com	Ambato - Unamuncho	ING. AGRONOMO

ANEXO 3

MINISTERIO DE AGRICULTURA, GANADERÍA, ACUACULTURA Y PESCA

DIRECCION DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO

Área de trabajo:													
Puesto de trabajo a analizar:													
Técnico de Seguridad Responsable:													
Descripción de las Actividades:													
Zonas de trabajo:													
RIESGO	FACTOR DE RIESGO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIA			EXPOSICIÓN		FRECUENCIA			
		D	B	M	A	LD	D	ED	H/D)	DIAS	SEMANA	MES	AÑO
FÍSICOS	Temperatura elevada												
	Temperatura baja												
	Iluminación insuficiente												
	Iluminación excesiva												
	Ruido												
	Vibración												

	Radiaciones ionizantes												
	Radiación no ionizante (uv, electromagnética)												
	Ventilación insuficiente (fallas en la renovación de aire)												
	Manejo eléctrico inadecuado												
MECÁNICOS	espacio físico reducido												
	piso irregular, resbaladizo												
	obstáculos en el piso												
	Desorden												
	maquinaria desprotegida												
	manejo de herramienta cortante y/o punzante												
	manejo de armas de fuego												
	circulación de maquinaria y vehículos en áreas de trabajo												
	desplazamiento en transporte (terrestre, aéreo, acuático)												
	transporte mecánico de cargas												
	trabajo a distinto nivel												
	trabajo subterráneo												
	trabajo en altura (desde 1.8 metros)												

	caída de objetos por derrumbamiento o desprendimiento											
	caída de objetos en manipulación											
	proyección de sólidos o líquidos											
	superficies o materiales calientes											
	trabajos de mantenimiento											
	trabajo en espacios confinados											
QUÍMICOS	polvo orgánico											
	polvo inorgánico (mineral o metálico)											
	gases de (especificar)											
	vapores de.....(especificar)											
	nieblas de...(especificar)											
	aerosoles (especificar)											
	smog (contaminación ambiental)											
	manipulación de químicos (sólidos o líquidos) ... especificar											
	emisiones producidas por											

BIOLÓGICOS	elementos en descomposición											
	animales peligrosos (salvajes o domésticos)											
	animales venenosos o posoñosos											
	presencia de vectores (roedores, moscas, cucarachas)											
	insalubridad - agentes biológicos (microorganismos, hongos, parásitos)											
	Consumo de alimentos no garantizados											
	Alergenos de origen vegetal o animal											
ERGONÓMICO	sobreesfuerzo físico											
	levantamiento manual de objetos											
	movimiento corporal repetitivo											
	Posición forzada (de pie, sentada, encorvada, acostada)											
	uso inadecuado de pantallas de visualización PVDs											

PSICOSOCIALES	turnos rotativos												
	trabajo nocturno												
	trabajo a presión												
	alta responsabilidad												
	sobrecarga mental												
	minuciosidad de la tarea												
	trabajo monótono												
	inestabilidad en el empleo												
	déficit en la comunicación												
	inadecuada supervisión												
	relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas												
	desmotivación												
	desarraigo familiar												
	agresión o maltrato (palabra y obra)												
	trato con clientes y usuarios												
	amenaza delincencial												
inestabilidad emocional													
manifestaciones psicósomáticas													
OTROS	manejo de inflamables y/o explosivos												
	recipientes o elementos a presión												

sistema electrico defectuoso												
presencia de puntos de ignición												
transporte y almacenamiento de productos químicos y material radiactivo												
depósito y acumulación de polvo												
alta carga combustible												
ubicación en zonas con riesgo de desastres												

FIRMAS:

Responsable de levantamiento de Información

Responsable de entrega de información

Formato para identificar riegos

Fuente: Ministerio De Agricultura, Ganadería, Acuacultura Y Pesca

ANEXO 4
Formato de inspección SART



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMATO DE AUDITORIA N° 2:
"Acta de inicio de la auditoria"

En la ciudad de, a los, días
del mes, del año; siendo las Horas, con la
presencia de los señores auditores del IESS:

.....
.....

Y los señores Representantes de la Empresa/organización:

.....
.....
.....

Ubicada en:

Calle: N° intersección
..... Parroquia: Ciudad.....

Provincia; se reúnen para dar inicio a la Auditoria de riesgos
del trabajo, con las siguientes observaciones

.....
.....

para constancia de lo estipulado las partes suscriben la presente Acta.

a: de de 201__

Firmas:

Auditores del SGRT

Representantes de la organización

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
Quito –Ecuador

Página 2 de 16



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMATO DE AUDITORIA N° 3:
"Reporte de No Conformidades"

RNC N°:

DATOS GENERALES:
RAZON SOCIAL:
NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL:
NOMBRE DE LA PERSONA QUE COORDINA LA AUDITORIA:
CARGO EN LA EMPRESA:

1. Ubicación de la No Conformidad:
 - 1.1 Proceso:
 - 1.2 Subproceso:
 - 1.3 Actividad:
2. Norma de referencia de la No conformidad:
 - 2.1 RTL auditado:
 - 2.2 Norma técnico - legal:
3. Categoría de la No conformidad:
 - 3.1 Mayor "A" (.....)
 - 3.2 Menor "B" (.....)
 - 3.3 Observación "C" (.....)

4. Hallazgos encontrados (fundamentación detallada de la No conformidad)
.....
.....
.....
.....
.....
.....

a: de del 201__

Firmas:

Auditores del SGRT	Representantes de la organización
_____	_____
_____	_____
_____	_____



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMATO DE AUDITORIA N° 4:
"Reporte de No Conformidades"

N° DEL RNC INICIAL

DATOS GENERALES:

RAZON SOCIAL:

NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL:

NOMBRE DE LA PERSONA QUE COORDINA LA AUDITORIA DE SEGUIMIENTO:

CARGO EN LA EMPRESA:

3. Ubicación de la No Conformidad inicial:

1.4 Proceso:

1.5 Subproceso:

1.6 Actividad:

4. Categoría de la No conformidad inicial

4.1 Mayor "A" ()

4.2 Menor "B" ()

4.3 Observación "C" ()

4. La No Conformidad inicial actualmente está: abierta () Cerrada ()

5. Fundamentación.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

a: de del 201__

Firmas:

Audidores del SGRT

Representantes de la organización

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
Quito –Ecuador

Página 4 de 16



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO
FORMATO DE AUDITORIA Nº 5:
"Acta de Cierre"

En la ciudad de, a los, días
del mes, del año; siendo las Horas, con la
presencia de los señores auditores del IESS:

.....
.....
.....

Y los señores:

.....
.....
.....

Representantes de la Empresa/Organización.....
ubicada en: Calle: Nº..... intersección
..... Parroquia: Ciudad.....
Provincia; se reúnen para el cierre de la Auditoria de riesgos
del trabajo, con las siguientes observaciones:

No conformidades Mayores "A".....; Plazo de cierre: meses
No conformidades Menores "B".....; Plazo de cierre: meses
Observaciones "C".....; Plazo de cierre: meses

Para constancia de lo estipulado las partes suscriben la presente Acta.

a: de del 201__

Firmas:

Auditores del SGRT

Representantes de la organización



**INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO**

FORMATO DE AUDITORIA Nº 6:

“Lista de Chequeo de requisitos técnico legales de obligado cumplimiento”

1.-Gestión Administrativa

1.1.- Política	Cumple	No Cumple	No Aplicable	Medición evaluación "RTL"
a. Corresponde a la naturaleza y magnitud de los riesgos.				
b. Compromete recursos.				
c. Incluye compromiso de cumplir con la legislación técnico de SST vigente.				
d. Se ha dado a conocer a todos los trabajadores y se la expone en lugares relevantes.				
e. Está documentada, integrada-implantada y mantenida.				
f. Está disponible para las partes interesadas.				
g. Se compromete al mejoramiento continuo.				
h. Se actualiza periódicamente.				
1.2.- Planificación				
a.- Dispone la empresa u organización de un diagnóstico de su sistema de gestión, realizado en los dos últimos años si es que los cambios internos así lo justifican, que establezca:				
a.1. Las No conformidades priorizadas y temporizadas respecto a la gestión: administrativa; técnica; del talento humano; y, procedimientos o programas operativos básicos.				
b. Existe una matriz para la planificación en la que se han temporizado las No conformidades desde el punto de vista técnico.				
c. La planificación incluye objetivos, metas y actividades rutinarias y no rutinarias.				
d. La planificación incluye a todas las personas que tienen acceso al sitio de trabajo, incluyendo visitas, contratistas, entre otras.				
e. El plan incluye procedimientos mínimos para el cumplimiento de los objetivos y acordes a las No conformidades priorizadas y temporizadas.				
f. El plan compromete los recursos humanos, económicos, tecnológicos suficientes para garantizar los resultados.				
g. El plan define los estándares o índices de eficacia (cualitativos y cuantitativos) que permitan establecer las desviaciones programáticas (art. 11)				
h. El plan define los cronogramas de actividades con responsables, fechas de inicio y de finalización de la actividad				
i. El plan considera la gestión del cambio en lo relativo a:				
i.1. Cambios internos				
i.2. Cambios externos				
1.3.- Organización				
a. Tiene reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.				
b. Ha conformado las unidades o estructuras preventivas:				
b.1. Unidad de seguridad y salud en el trabajo;				
b.2. Servicio médico de empresa;				
b.3. Comité y Subcomités de Seguridad y Salud en el Trabajo;				
b.4. Delegado de seguridad y salud en el trabajo				
c. Están definidas las responsabilidades integradas de seguridad y salud en el trabajo, de los gerentes, jefes, supervisores, trabajadores entre otros y las de especialización de los responsables de las unidades de seguridad y salud, y, servicio médico de empresa; así como, de las estructuras de SST.				
d. Están definidos los estándares de desempeño de SST				
e. Existe la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; manual, procedimientos, instrucciones y registros.				

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
Quito –Ecuador



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

1.4.- Integración-Implantación				
a. El programa de competencia previo a la Integración-implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización incluye el ciclo que a continuación se indica:				
a.1. Identificación de necesidades de competencia				
a.2. Definición de planes, objetivos y cronogramas				
a.3. Desarrollo de actividades de capacitación y competencia				
a.4. Evaluación de eficacia del programa de competencia				
Se han desarrollado los formatos para registrar y documentar las actividades del plan.				
b. Se ha integrado-implantado la política de seguridad y salud en el trabajo, a la política general de la empresa u organización				
c. Se ha integrado-implantado la planificación de SST, a la planificación general de la empresa u organización.				
d. Se ha integrado-implantado la organización de SST a la organización general de la empresa u organización				
e. Se ha integrado-implantado la auditoría interna de SST, a la auditoría general de la empresa u organización				
f. Se ha integrado-implantado las re-programaciones de SST a las re-programaciones de la empresa u organización.				
1.5.- Verificación/Auditoría Interna del cumplimiento de estándares e índices de eficacia del plan de gestión				
a. Se verificará el cumplimiento de los estándares de eficacia (cualitativa y cuantitativa) del plan.				
b. Las auditorías externas e internas serán cuantificadas, concediendo igual importancia a los medios que a los resultados.				
c. Se establece el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo.				
1.6. Control de las desviaciones del plan de gestión				
a. Se reprograman los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados.				
b. Se ajustan o se realizan nuevos cronogramas de actividades para solventar objetivamente los desequilibrios programáticos iniciales.				
c. Revisión Gerencial				
c.1. Se cumple con la responsabilidad de gerencia/ de revisar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización.				
c.2. Se proporciona a gerencia toda la información pertinente.				
c.3. Considera gerencia la necesidad de mejoramiento continuo				
1.7.- Mejoramiento Continuo				
a. Cada vez que se re-planifican las actividades de seguridad y salud en el trabajo, se incorpora criterios de mejoramiento continuo; con mejora cualitativa y cuantitativamente de los índices y estándares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización				



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

2.- Gestión técnica

Gestión técnica	Cumple	No Cumple	No Aplicable	Medición evaluación "RTL"
La identificación, medición, evaluación, control y vigilancia ambiental y de la salud de los factores de riesgo ocupacional y vigilancia ambiental laboral y de la salud de los trabajadores deberá ser realizado un profesional especializado en ramas afines a la prevención de los riesgos laborales o gestión de seguridad y salud en el trabajo.				
La gestión técnica considera a los grupos vulnerable.				
2.1.- Identificación				
a. Se han identificado las categorías de factores de riesgo ocupacional				
b. Tiene diagrama(s) de flujo del(los) proceso(s).				
c. Se tiene registro de materias primas, productos intermedios y terminados				
d. Se dispone de los registros médicos de los trabajadores expuestos a riesgos.				
e. Se tiene hojas técnicas de seguridad de los productos químicos				
f. Se registra el número de potenciales expuestos por puesto de trabajo				
2.2.- Medición				
a. Se han realizado mediciones de los factores de riesgo ocupacional.				
b. La medición tiene una estrategia de muestreo definida técnicamente.				
c. Los equipos de medición utilizados tienen certificados de calibración vigentes.				
2.3.- Evaluación				
a. Se han comparado la medición ambiental y/o biológica de los factores de riesgos ocupacional.				
b. Se han realizado evaluaciones de factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo.				
c. Se han estratificado los puestos de trabajo por grado exposición				
2.4.- Control Operativo Integral				
a. Se han realizado controles de los factores de riesgo ocupacional.				
b. Los controles se han establecido en este orden:				
b.1. Etapa de planeación y/o diseño				
b.2. En la fuente				
b.3. En el medio de transmisión del factor de riesgos ocupacional				
b.4. En el receptor				
c. Los controles tienen factibilidad técnico legal.				
d. Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de conducta del trabajador				
e. Se incluyen en el programa de control operativo las correcciones a nivel de la gestión administrativa de la organización				
2.5.- Vigilancia ambiental y biológica				
a. Existe un programa de vigilancia ambiental para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción				
b. Existe un programa de vigilancia de la salud para los factores de riesgo ocupacional que superen el nivel de acción				
c. Se registran y se mantienen por veinte (20) años los resultados de las vigilancias (ambientales y biológicas).				



**INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO**

3.- Gestión del talento humano

3.1.- Selección de los trabajadores	Cumple	No Cumple	No Aplicable	Medición evaluación "RTL"
a. Están definidos los factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo.				
b. Están definidas las competencias (perfiles) de los trabajadores en relación a los riesgos ocupacionales del puesto de trabajo				
c. Se han definido profesogramas o análisis de puestos de trabajo para actividades críticas				
d. El déficit de competencia de un trabajador incorporado se solventan mediante formación, capacitación, adiestramiento, entre otros.				
3.2.- Información Interna y Externa				
a. Existe un diagnóstico de factores de riesgo ocupacional, que sustente el programa de información interna				
b. Existe un sistema de información interno para los trabajadores.				
c. La gestión técnica considera a los grupos vulnerables.				
d. Existe un sistema de información externa, en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia.				
e. Se cumple con las resoluciones de la Comisión de Valuación de Incapacidades del IESS, respecto a la reubicación del trabajador por motivos de SST.				
f. Se garantiza la estabilidad de los trabajadores que se encuentran en periodos de: trámite, observación, subsidio y pensión temporal / provisional por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo, durante el primer año, trámites en el SGRT.				
3.3. Comunicación Interna y Externa				
a. Existe un sistema de comunicación vertical hacia los trabajadores sobre el Sistema de Gestión de SST.				
b. Existe un sistema de comunicación, en relación a la empresa u organización, para tiempos de emergencia.				
3.4. Capacitación				
a. Se considera de prioridad tener un programa sistemático y documentado				
b. Verificar si el programa ha permitido:				
b.1. Considerar las responsabilidades integradas en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.				
b.2. Identificar en relación al literal anterior, cuales son las necesidades de capacitación				
b.3. Definir los planes, objetivos y cronogramas				
b.4. Desarrollar las actividades de capacitación de acuerdo a los numerales anteriores				
b.5. Evaluar la eficacia de los programas de capacitación				
3.5. Adiestramiento				
a. Existe un programa de adiestramiento a los trabajadores.				
b. Verificar si el programa ha permitido:				
b.1. Identificar las necesidades de adiestramiento				
b.2. Definir los planes, objetivos y cronogramas				
b.3. Desarrollar las actividades de adiestramiento				
b.4. Evaluar la eficacia del programa				

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
Quito –Ecuador



**INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO**

4. – Procedimientos y programas operativos básicos

	Cumple	No Cumple	No Aplicable	Medición evaluación "RTL"
4.1.- Investigación de incidentes, accidentes y enfermedades profesionales – ocupacionales				
a. Se tiene un programa técnico idóneo para investigación de accidentes integrado implantado que determine:				
a.1. Las causas inmediatas, básicas y especialmente las causas fuente o de gestión				
a.2. Las consecuencias relacionadas a las lesiones y/o a las pérdidas generadas por el accidente				
a.3. Las medidas preventivas y correctivas para todas las causas, iniciando por los correctivos para las causas fuente				
a.4. El seguimiento de la integración-implantación a las medidas correctivas				
a.5. Realizar las estadísticas y entregarlas anualmente a las dependencias del SGRT.				
b. Se tiene un protocolo médico para investigación de enfermedades profesionales/ocupacionales, que considere:				
b.1. Exposición ambiental a factores de riesgo ocupacional.				
b.2. Relación histórica causa efecto				
b.3. Exámenes médicos específicos y complementarios; y, Análisis de laboratorio específicos y complementarios.				
b.4. Sustento legal				
b.5. Realizar las estadísticas de salud ocupacional y/o estudios epidemiológicos y entregar anualmente a las dependencias de Seguro General de Riesgos del Trabajo.				
4.2.- Vigilancia de la salud de los trabajadores				
a. Se realiza mediante los siguientes reconocimientos médicos en relación a los factores de riesgo ocupacional de exposición, incluyendo a los trabajadores vulnerables y sobreexpuestos.				
a.1. Preempleo				
a.2. Periódico				
a.3. Reintegro				
a.4. Especiales				
a.5. Al término de la relación laboral con la empresa u organización				
4.3.- Planes de emergencia en respuesta a factores de riesgo de accidentes graves				
a. Se tiene un programa para emergencias, dicho procedimiento considerara:				
a.1. Modelo descriptivo (caracterización de la empresa u organización)				
a.2. Identificación y tipificación de emergencias.				
a.3. Esquemas organizativos				
a.4. Modelos y pautas de acción				
a.5. Programas y criterios de integración-implantación; y,				
a.6. Procedimiento de actualización, revisión y mejora del plan de emergencia				
b. Se dispone que los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente, previamente definido, puedan interrumpir su actividad y si es necesario abandonar de inmediato el lugar de trabajo.				
c. Se dispone que ante una situación de peligro, si los trabajadores no pueden comunicarse con su superior, puedan adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro				
d. Se realizan simulacros periódicos (al menos uno al año) para comprobar la eficacia del plan de emergencia				
e. Se designa personal suficiente y con la competencia adecuada; y,				
f. Se coordinan las acciones necesarias con los servicios externos: primeros auxilios, asistencia médica, bomberos, policía, entre otros, para garantizar su respuesta				

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
Quito –Ecuador



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

4.4.-Plan de contingencia				
Durante las actividades relacionadas con la contingencia se integran-implantan medidas de seguridad y salud en el trabajo..				
4.5.- Auditorías Internas				
Se tiene un programa técnicamente idóneo, para realizar auditorías Internas, Integrado-Implantado que defina:				
a. Las implicaciones y responsabilidades				
b. El proceso de desarrollo de la auditoría				
c. Las actividades previas a la auditoría				
d. Las actividades de la auditoría				
f. Las actividades posteriores a la auditoría				
4.6.- Inspecciones de seguridad y salud				
Se tiene un procedimiento, para realizar inspecciones y revisiones de seguridad, Integrado-Implantado y que contenga:				
a. Objetivo y alcance				
b. Implicaciones y responsabilidades				
c. Áreas y elementos a inspeccionar				
d. Metodología				
f. Gestión documental				
4.7.- Equipos de protección personal individual y ropa de trabajo				
Se tiene un procedimiento, para selección, capacitación, uso y mantenimiento de equipos de protección individual, Integrado-Implantado y que defina:				
a. Objetivo y alcance				
b. Implicaciones y responsabilidades				
c. Vigilancia ambiental y biológica				
d. Desarrollo del programa				
e. Matriz con inventario de riesgos para utilización de EPI(s)				
f. Ficha para el seguimiento del uso de EPI(s) y ropa de trabajo				
4.8.- Mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo				
Se tiene un programa, para realizar mantenimiento predictivo, preventivo y correctivo, Integrado-Implantado y que defina:				
a. Objetivo y alcance				
b. Implicaciones y responsabilidades				
c. Desarrollo del programa				
d. Formulario de registro de incidencias				
f. Ficha integrada-implantada de mantenimiento/visión de seguridad de equipos				

OBSERVACIONES:

.....

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
 Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
 Quito –Ecuador



**INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO**

Fecha de Realización de la auditoría

Audidores del SGRT

Representantes de la organización

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Funcionario del IESS

Representante de la Empresa



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

TERMINOS Y DEFINICIONES:

Para fines del "Reglamento del Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo", son aplicables los siguientes términos y definiciones:

Acción correctiva

Acción tomada para corregir las causas de una NO conformidad detectada u otra situación indeseable (accidente y/o enfermedad profesional/ocupacional).

Acción Preventiva: Acción tomada para disminuir o eliminar las causas potenciales (de los accidentes y/o enfermedades profesional/ocupacionales antes que sucedan) de una NO conformidad u otra situación.

Alcance de la auditoría: Extensión y límites de una auditoría

Auditado: Organización, o parte de esta, que es auditada.

Auditor: Profesional con la competencia necesaria para realizar una auditoría

Auditoría de Riesgos del Trabajo: Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias del cumplimiento de la normativa técnico-legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, aplicable a la empresa u organización.

Calibración: Conjunto de operaciones que establecen, en condiciones especificadas, la relación entre los valores de una magnitud indicados por un instrumento de medida y los valores correspondientes a esa magnitud realizados por patrones.

Competencia: Atributos personales y aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades

Condiciones de trabajo: Cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Conformidad: Cumplimiento de una disposición técnico-legal en materia de seguridad y salud en el trabajo

Corrección: Acción tomada para eliminar una no Conformidad detectada

Criterios de auditoría: Conjunto de políticas, procedimientos o requisitos

Desempeño de la seguridad y salud en el trabajo: Resultados medibles de la gestión que hace una empresa/organización de sus riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

Diagnostico inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Evaluación inicial por parte de la empresa, para determinar el cumplimiento de la normativa legal en seguridad y salud en el trabajo

Documento: Información y su medio de soporte.

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
Quito –Ecuador ISS

Página 13 de 16



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

Eficacia: Extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan de los resultados planificados.

Grado en el que las actividades son llevadas a cabo y los resultados alcanzados.

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados

Equipo auditor: Dos o más auditores que llevan a cabo una auditoria, con el apoyo, si es necesario, de expertos técnicos, uno de ellos se le designa como auditor líder. El equipo auditor puede incluir auditores en formación

Evidencia de la Auditoria: Registros, declaraciones de hechos o cualquier otra información que son pertinentes para los criterios de auditoria y que son verificables

Evidencia objetiva: Información, cualitativa y/o cuantitativa, constancia o estados de hechos pertinentes a la seguridad y salud en el trabajo, que está basado en observación, medida o prueba y que puede ser verificado.

Gestión administrativa: Conjunto de acciones coordinadas para definir la política, planificación, organización, integración-implantación, verificación, control y mejoramiento continuo

Gestión de talento humano: Sistema normativo, herramientas y métodos que permitan seleccionar, informar, comunicar, capacitar, adiestrar sobre los factores de riesgo ocupacional y técnicas de prevención del puesto de trabajo y generales de la organización a los trabajadores de la empresa u organización.

Gestión técnica: Sistema normativo, herramientas y métodos que permiten identificar, medir, evaluar, controlar y vigilar los factores de riesgo ocupacional a nivel ambiental y biológico.

Hallazgo de la Auditoria: Resultados de la evaluación de la evidencia de la auditoria recopilada frente a los criterios de auditoria

Los hallazgos de la auditoria pueden indicar tanto conformidad o No conformidad con los criterios de la auditoria como oportunidades de mejora.

Integrar: Conseguir que la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (política, planificación, organización, verificación/control, y mejoramiento continuo), este integrada en la gestión general de la empresa u organización.

Implantar: Poner en funcionamiento, aplicar métodos, medidas, entre otros, para llevar algo a cabo.

Incumplimiento reiterado: Se establece que existe incumplimiento reiterado cuando como resultado de la auditoria de seguimiento de riesgos del trabajo a la empresa u organización se comprobare que no ha cerrado las No conformidades, y por lo que mantienen un medio ambiente de trabajo y condiciones de trabajo deficitarias.

Informe final de la auditoria: Es el documento en el que se plasman los resultados finales de la auditoria, y la fundamentación de las No conformidades.



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

Manual de prevención de riesgos laborales / de seguridad y salud en el trabajo: Documento que establece la política de prevención y describe el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización,

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para lograr mejoras en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo global de forma coherente con la política de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización

Muestra: Parte o porción extraída de un conjunto por métodos que permiten considerarla como representativa de él.

No conformidad: Incumplimiento de un Requisito Técnico Legal en seguridad y salud en el trabajo o una desviación de los requisitos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa/organización.

Objetivo de la seguridad y salud en el trabajo: Fin de la seguridad y salud en el trabajo, en términos de desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, que una empresa u organización se fija alcanzar.

Organización: Toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución o asociación, o parte de los mismos, independientemente de que tenga carácter de sociedad anónima, o de que sea público o privado, con funciones y administración propias. En las organizaciones que cuenten con más de una unidad operativa, podrá definirse como organización cada una de ellas.

Peligro: Fuente, situación acto con potencial para causar daño.

Persona competente: Toda persona que tenga una formación adecuada, y conocimientos, experiencia y calificaciones suficientes para el desempeño de una actividad específica.

Plan de auditoria: Descripción de las actividades y de los detalles acordados para la realización de una auditoria

Prevención: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa a fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso

Programa de Auditoria: Conjunto de una o mas auditorias planificadas para un periodo de tiempo determinado y dirigidas hacia un propósito específico. Un programa de auditoria incluye todas las actividades necesarias para planificar, organizar y llevar a cabo las auditorias

Registro de seguridad y salud en el trabajo: Documentos que proporcionan información cuya veracidad puede demostrarse, basada en hechos obtenidos mediante observación, medición, ensayo u otros medios de las actividades realizadas o de los resultados obtenidos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Revisión por la dirección: Evaluación formal, por parte de la dirección, del estado y de la adecuación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
Quito –Ecuador

Página 15 de 16



INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO

relación con la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización.

Responsabilidad patronal: La responsabilidad patronal se produce cuando a la fecha del siniestro por la inobservancia de las disposiciones de la Ley de Seguridad Social, su Reglamento General, el Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo y/o otras normas afines, el IESS no pudiera entregar total o parcialmente las prestaciones o mejoras a que debería tener derecho un afiliado, jubilado o sus derechohabientes; debiendo el empleador cancelar al IESS por este concepto las cuantías establecidas legalmente

Riesgo: Una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso.

Riesgo Laboral grave o inminente: Aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y que pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: Parte integrante del sistema de gestión de una empresa u organización, empleada para desarrollar e implementar su política de seguridad y salud en el trabajo y gestionar sus riesgos para la seguridad y salud en el trabajo

Un sistema de gestión es un grupo de elementos interrelacionados usados para establecer la política y los objetivos y para cumplir estos objetivos

Un sistema de gestión incluye la estructura de la empresa u organización, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos, los recursos entre otros.

Trabajador: Es toda persona que presta sus servicios lícitos y personales en la empresa u organización.

Verificación: Confirmación mediante la aportación de evidencia objetiva de que se han cumplido los requisitos especificados

Veracruz y Naciones Unidas-Edificio de Riesgos del Trabajo 2do piso
Correo electrónico riesgotrabajo@yahoo.es – Teléfono: 2250529 Telefax: 2462663
Quito –Ecuador

Página 16 de 16

Formato de inspección SART para auditorías
Fuente: Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social

ANEXO 5

Imagen N. 1



Fuente: Ministerio de Agricultura sala de atención e información
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Imagen N. 2



Fuente: Ministerio de Agricultura ventanillas de subsecretaría de tierras
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Imagen N.3



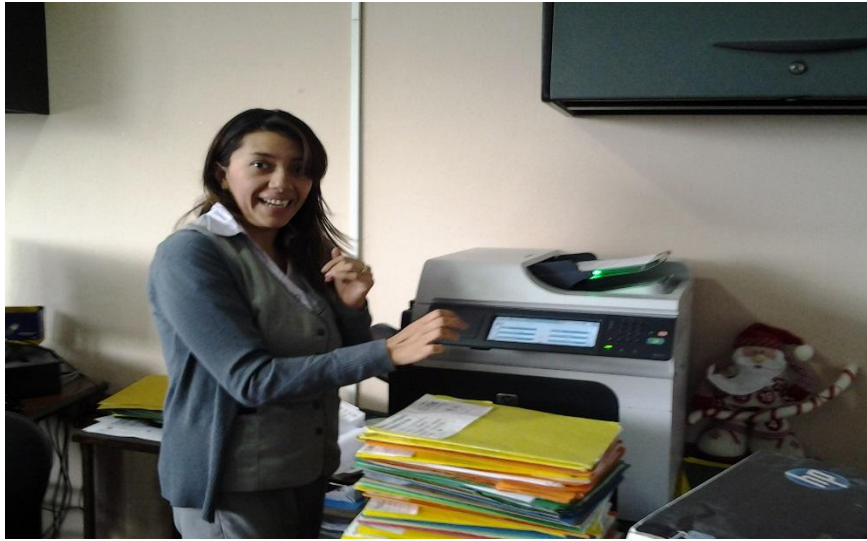
Fuente: Ing. Agropecuaria técnica de planimetrías e inspecciones
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Imagen N. 4



Fuente: Unidad de tierras departamento legal
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Imagen N. 5



Fuente: Unidad de tierras departamento de planimetrías
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Imagen N. 6



Fuente: Brindando información sobre la legalización de tierras
Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Imagen N.7



Fuente: Unidad de tierras ventanilla de ingreso de carpetas para el proceso de legalización de tierras

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya

Imagen N.8



Fuente: Edificio de la subsecretaría de tierras

Elaborado por: Gustavo Javier Andrade Moya