

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

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

**TEMA: “La Seguridad Ocupacional incide en el
Desempeño Laboral de la empresa Dayantex Lavandería
y Tintorería”**

Autora: Marcia Elizabeth Orozco Banda

Tutor: Ps. Mg. María Cristina Abril

AMBATO – ECUADOR

Junio 2015



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ps. Mg. María Cristina Abril

CERTIFICA:

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

Ambato, Mayo del 2015

Ps. Mg. María Cristina Abril

TUTOR

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Marcia Elizabeth Orozco Banda, manifiesto que los resultados obtenidos en la presente investigación, previo la obtención del título de Ingeniera en Empresas son absolutamente originales, auténticos y personales; a excepción de las citas.

Srta. Marcia Elizabeth Orozco Banda

C.I. 1600804270

AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

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

f)

Ing. MBA. Wilson Jiménez

f)

Ing. Mg. Xavier Salazar Velasco

Ambato, Junio del 2015

DERECHOS DE AUTOR

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

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

Srta. Marcia Elizabeth Orozco Banda

C.I. 1600804270

AUTORA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a DIOS por darme la fortaleza y ser mi guía en todo momento, a mis PADRES por ser un pilar fundamental para la culminación de mis metas, y que con sus buenos consejos han hecho de mí una mujer de bien, es por eso que a ellos les dedico todo el esfuerzo realizado en la presente investigación.

Marcia Elizabeth Orozco Banda

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por formar parte de mi vida y ser mi compañía en los momentos más difíciles que he pasado, a mis padres por brindarme ese apoyo incondicional y plasmar sus mejores deseos, a mis maestros por dar todo su conocimiento y comprensión para ejercer con eficiencia y eficacia mi profesión, un agradecimiento inmenso a mi tutora Psi. María Cristina Abril por su paciencia y apoyo brindado en el lapso de este proyecto de investigación.

Marcia Elizabeth Orozco Banda

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| PORTADA..... | i |
| APROBACIÓN DEL TUTOR..... | ii |
| DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD..... | iii |
| APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO..... | iv |
| DERECHOS DE AUTOR | v |
| DEDICATORIA | vi |
| AGRADECIMIENTO | vii |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS | xi |
| ÍNDICE DE TABLAS | xiii |
| RESUMEN EJECUTIVO..... | xiv |
| EXECUTIVE SUMMARY..... | xv |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| | |
| CAPÍTULO I..... | 2 |
| 1 EL PROBLEMA | 2 |
| 1.1 Tema..... | 2 |
| 1.2 Planteamiento del problema..... | 2 |
| 1.2.1 Contextualización..... | 3 |
| 1.2.2 Análisis crítico | 5 |
| 1.2.3 Prognosis | 6 |
| 1.2.4 Formulación del problema | 7 |
| 1.2.5 Preguntas directrices | 7 |
| 1.2.6 Delimitación..... | 7 |
| 1.3 Justificación..... | 8 |
| 1.3.1 Objetivo general..... | 8 |
| 1.3.2 Objetivos específicos | 9 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO II | 10 |
| 2 MARCO TEÓRICO..... | 10 |
| 2.1 Antecedentes investigativos | 10 |
| 2.2 Fundamentación filosófica | 13 |
| 2.3 Fundamentación legal | 15 |
| 2.4 Categorías fundamentales | 17 |
| 2.4.1 Categorización de las variables..... | 17 |
| 2.4.2 Definición de categorías..... | 20 |
| 2.5 Hipótesis..... | 45 |
| 2.6 Señalización de variables | 45 |
| 2.6.1 Variable Independiente: | 45 |
| 2.6.2 Variable Dependiente:..... | 45 |
| | |
| CAPÍTULO III..... | 46 |
| 3 MARCO METODOLÓGICO..... | 46 |
| 3.1 Enfoque de la investigación | 46 |
| 3.2 Modalidad de investigación | 47 |
| 3.2.1 Investigación bibliográfica o documental | 47 |
| 3.2.2 Investigación de campo..... | 47 |
| 3.3 Tipos de investigación..... | 48 |
| 3.3.1 Investigación Descriptiva..... | 48 |
| 3.3.2 Investigación Correlacional | 48 |
| 3.4 Población y muestra | 48 |
| 3.4.1 Población..... | 48 |
| 3.5 Operacionalización de las variables | 50 |
| 3.6 Plan de recopilación de información..... | 54 |
| 3.7 Recolección de información..... | 55 |
| 3.8 Procesamiento y análisis de la información | 56 |

| | |
|--|----|
| CAPÍTULO IV | 58 |
| 4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS | 58 |
| 4.1 Análisis e interpretación..... | 58 |
| 4.1.1 Encuesta al personal de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería..... | 59 |
| 4.2 Verificación de la hipótesis..... | 70 |
| 4.2.1 Métodos estadísticos | 70 |
| 4.2.2 Planteamiento del problema..... | 70 |
| | |
| CAPÍTULO V | 76 |
| 5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 76 |
| 5.1 Conclusiones | 76 |
| 5.2 Recomendaciones..... | 77 |
| | |
| CAPÍTULO VI..... | 78 |
| 6 PROPUESTA..... | 78 |
| 6.1 Datos informativos | 78 |
| 6.1.1 Tema | 78 |
| 6.1.2 Empresa ejecutora | 79 |
| 6.2 Antecedentes de la propuesta | 79 |
| 6.3 Justificación..... | 80 |
| 6.4 Objetivos | 81 |
| 6.4.1 Objetivo general | 81 |
| 6.4.2 Objetivos específicos | 81 |
| 6.5 Análisis de la factibilidad..... | 81 |
| 6.5.1 Políticas | 81 |
| 6.5.2 Financieras | 81 |
| 6.5.3 Sociales | 82 |
| 6.5.4 Tecnológica..... | 82 |
| 6.5.5 Ambiental..... | 82 |

| | |
|--|-----|
| 6.5.6 Legal | 82 |
| 6.6 Fundamentación científica | 82 |
| 6.7 Desarrollo del modelo operativo | 86 |
| 6.7.1 Identificar a la empresa | 86 |
| 6.7.2 Dotar los respectivos equipos de protección personal | 92 |
| 6.7.3 Diseñar la respectiva señalética | 99 |
| 6.7.4 Actividades de Control..... | 110 |
| 6.8 Plan de acción | 114 |
| BIBLIOGRAFÍA | 115 |
| ANEXOS | 117 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|-----|
| Gráfico N°: 1 Árbol de problemas | 5 |
| Gráfico N°: 2 Categorización Variable Independiente | 18 |
| Gráfico N°: 3 Categorización Variable Independiente | 19 |
| Gráfico N°: 4 Factores medioambientales y derivados del trabajo..... | 30 |
| Gráfico N°: 5 Técnicas utilizadas y su forma de actuación | 31 |
| Gráfico N°: 6 Principales fuerzas que influyen en el comportamiento organizacional | 35 |
| Gráfico N°: 7 Niveles de análisis para detectar necesidades de capacitación..... | 41 |
| Gráfico N°: 8 Proceso de análisis de necesidades de la tarea | 43 |
| Gráfico N°: 9 Seguridad ocupacional | 60 |
| Gráfico N°: 10 Señalética dentro de su trabajo..... | 61 |
| Gráfico N°: 11 Agentes químicos | 62 |
| Gráfico N°: 12 Equipos de protección..... | 63 |
| Gráfico N°: 13 Medidas de prevención..... | 64 |
| Gráfico N°: 14 Desempeño laboral..... | 65 |
| Gráfico N°: 15 Evaluación de desempeño | 66 |
| Gráfico N°: 16 Motivación | 67 |
| Gráfico N°: 17 Relación laboral..... | 68 |
| Gráfico N°: 18 Conocimientos..... | 69 |
| Gráfico N°: 19 Comprobación de hipótesis | 75 |
| Gráfico N°: 20 Fases para la implantación del uso de protección personal..... | 84 |
| Gráfico N°: 21 Componentes básicos de un plan..... | 85 |
| Gráfico N°: 22 Organigrama Estructural Dayantex Lavandería y Tintorería | 88 |
| Gráfico N°: 23 Mapa de riesgos..... | 109 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|-----|
| Tabla N°: 1 Determinación del riesgo según la probabilidad y sus consecuencias | 33 |
| Tabla N°: 2 Población | 49 |
| Tabla N°: 3 Variable Independiente: Seguridad Ocupacional | 50 |
| Tabla N°: 4 Variable Independiente: Desempeño Laboral | 52 |
| Tabla N°: 5 Plan de recopilación de información | 54 |
| Tabla N°: 6 Recolección de información | 55 |
| Tabla N°: 7 Seguridad ocupacional | 60 |
| Tabla N°: 8 Señalética dentro de su trabajo | 61 |
| Tabla N°: 9 Agentes químicos | 62 |
| Tabla N°: 10 Equipos de protección | 63 |
| Tabla N°: 11 Medidas de prevención..... | 64 |
| Tabla N°: 12 Desempeño laboral | 65 |
| Tabla N°: 13 Evaluación de desempeño | 66 |
| Tabla N°: 14 Motivación..... | 67 |
| Tabla N°: 15 Relación laboral..... | 68 |
| Tabla N°: 16 Conocimientos..... | 69 |
| Tabla N°: 17 Frecuencias observadas | 72 |
| Tabla N°: 18 Frecuencias esperadas | 73 |
| Tabla N°: 19 Chi - cuadrado | 74 |
| Tabla N°: 20 Colores de seguridad | 101 |
| Tabla N°: 21 Señales..... | 102 |
| Tabla N°: 22 Colores de tuberías | 104 |
| Tabla N°: 23 Evaluación de riesgos laborales | 113 |

RESUMEN EJECUTIVO

La empresa “Dayantex Lavandería y Tintorería” tiene como actividad principal el servicio de lavado y tinturado en tela jeans, y comenzó sus actividades comerciales en el año 2004. Durante ese tiempo han podido distinguir las diferentes fases de introducción en el mercado consiguiendo adaptarse a los diferentes cambios, y apoyándose en cada uno de sus recursos, como es de suma importancia el Talento Humano, actualmente el mismo que se encuentra en evaluación y crecimiento, por lo tanto es necesario tomar las acciones estratégicas que permitan llegar a un desarrollo apropiado y constante, para el bienestar y seguridad de cada uno de los colaboradores.

Es por esta razón que el presente trabajo de investigación se encuentra enfocado en la seguridad ocupacional que brinde una excelente calidad de vida al personal de la empresa y logre que su desempeño sea eficiente y no se vea afectado por el mal uso de la protección en cada actividad realizada.

Los datos recogidos en la investigación de campo aplicada al personal de la empresa muestran que es necesaria la elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales para mejorar el desempeño de sus colaboradores.

Debido a esto la propuesta de investigación se enfocó a identificar y diseñar un plan de prevención que mejore el manejo de la maquinaria, manipulación de los químicos utilizados, así como también el uso adecuado de los equipos de protección que será de gran ayuda en la prevención de accidentes y riesgos que puede tener dentro del lugar de trabajo.

PALABRAS CLAVES: Seguridad Ocupacional, Desempeño Laboral, Dayantex Lavandería y Tintorería, Lavanderías, Plan de Seguridad Industrial.

EXECUTIVE SUMMARY

The company Dayantex Laundry and Dry Cleaning "has as main activity the service of washing and dyeing fabric in jeans and started commercial activities in 2004. During that time have been able to distinguish the different stages of market introduction getting adapted to different changes, and leaning on each of its resources, is of utmost importance as human talent, the same that is currently under evaluation and growth, therefore it is necessary to take strategic actions to achieve an appropriate and steady development, for the welfare and safety of each of the partners.

It is for this reason that this worked research is focused on occupational safety to provide an excellent quality of life to the company personnel and achieved their performance is efficient and is not affected by the misuse of protection in each activity performed.

The data collected in the field research applied to the staff of the company shows that the development of a plan of prevention of occupational hazards is needed to improve the performance of its employees.

Because of this research proposal focused on identifying and designing a prevention plan that improves handling machinery, handling of chemicals used, as well as the proper use of protective equipment that will help in preventing accidents and risks that can have in the workplace.

KEYWORDS: Occupational Safety, job performance, Dayantex Laundry and Dry Cleaning, Laundries, Industrial Safety Plan.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se realizó en la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería” de la ciudad de Pelileo, indagando la seguridad ocupacional y su incidencia en el desempeño laboral de la misma. Para su estudio se ha desarrollado el presente documento que se estructura como se detalla a continuación.

Capítulo I: Está compuesto por el planteamiento del problema, contextualización, análisis crítico, prognosis, formulación del problema, preguntas directrices, delimitación de los objetivos de investigación, justificación, objetivos general y específicos.

Capítulo II: Contiene el marco teórico, el mismo que tiene los siguientes elementos antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales, categorización de las variables y la definición de las categorías.

Capítulo III: Se detalla el marco metodológico que comprende el enfoque de la investigación, modalidad e la investigación, tipos de investigación, población y muestra, operacionalización de las variables, plan de recopilación de información, recolección de información, procesamiento y análisis de la información.

Capítulo IV: Está compuesto por el análisis e interpretación de resultados.

Capítulo V: Comprende las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI: Está compuesto por la propuesta de la investigación que está dada por fases datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de la factibilidad, fundamentación científica, desarrollo del modelo operativo y plan de acción.

CAPÍTULO I

1 EL PROBLEMA

1.1 Tema

”La Seguridad Ocupacional incide en el Desempeño Laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería”

1.2 Planteamiento del problema

Insuficientes medidas de Seguridad Ocupacional inciden en el Desempeño Laboral en la empresa “Dayantex Lavandería y Tintorería”

1.2.1 Contextualización

Macro

En Latinoamérica según la Organización Internacional del trabajo (OIT) cada año mueren 2,2 millones de personas a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con las actividades laborales, además se registran 270 millones de accidentes de trabajo no mortales y 160 millones con enfermedades profesionales, estas últimas cifras, en un tercio conllevan a la pérdida de cuatro días laborables por cada persona accidentada.

Así como también según OIT en el año 2004 las cifras por accidente, llegan a 335.000 muertes y pérdidas en el Producto Interno Bruto (PIB) de aquellos países en vía de desarrollo, donde son 20 veces superiores a toda la colaboración de países desarrollados.

Debido al alarmante panorama mundial, y considerando las pérdidas económicas y de vidas humanas, ha habido un interés en organismos de control, por la reducción de accidentes y el compromiso de cumplir con las normativas vigentes, ya que algunos directivos desconocen del tema y lo evaden, o se ayudan en normas existentes en sus países.

Meso

En Ecuador de acuerdo a la Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) del cual es miembro desde 1946, implanta el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Así como se conoce que cada día mueren 6.300 personas a origen de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, lo cual da como resultado 2,3 millones de muertes por año. Además anualmente acontecen más de 337 millones de accidentes en el trabajo. El sufrimiento provocado, tanto a los trabajadores como a sus familiares, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable e irreparable. Por lo tanto los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a elevadas sumas por indemnizaciones, a la

pérdida de personal capacitado, a ausencias y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con la actividad laboral.

Es de vital importancia que el personal operativo reciba capacitaciones continuas por parte del empresario y de esta forma ayudar a fomentar el auto cuidado de sí mismos, así como también estar a la vanguardia de los cambios.

Micro

En la provincia de Tungurahua debido al alto crecimiento organizacional e industrial ha sido necesario estructurar reglamentos y protocolos de salud y seguridad ocupacional debido a los frecuentes accidentes laborales encontrados en la misma, lo cual trabajando con precaución y respetando las normas de seguridad que exige la ley podrán mantener cada uno de los departamentos seguros.

La empresa “Dayantex Lavandería y Tintorería” a lo largo de su funcionamiento ha desarrollado técnicas necesarias haciendo énfasis en el personal operativo, ya que son los que más expuestos están a un accidente laboral, es por eso que ha trabajado conjuntamente por la seguridad y cuidado de cada obrero de la empresa. (Diario La Hora, 2013)

1.2.2 Análisis crítico

ÁRBOL DE PROBLEMAS

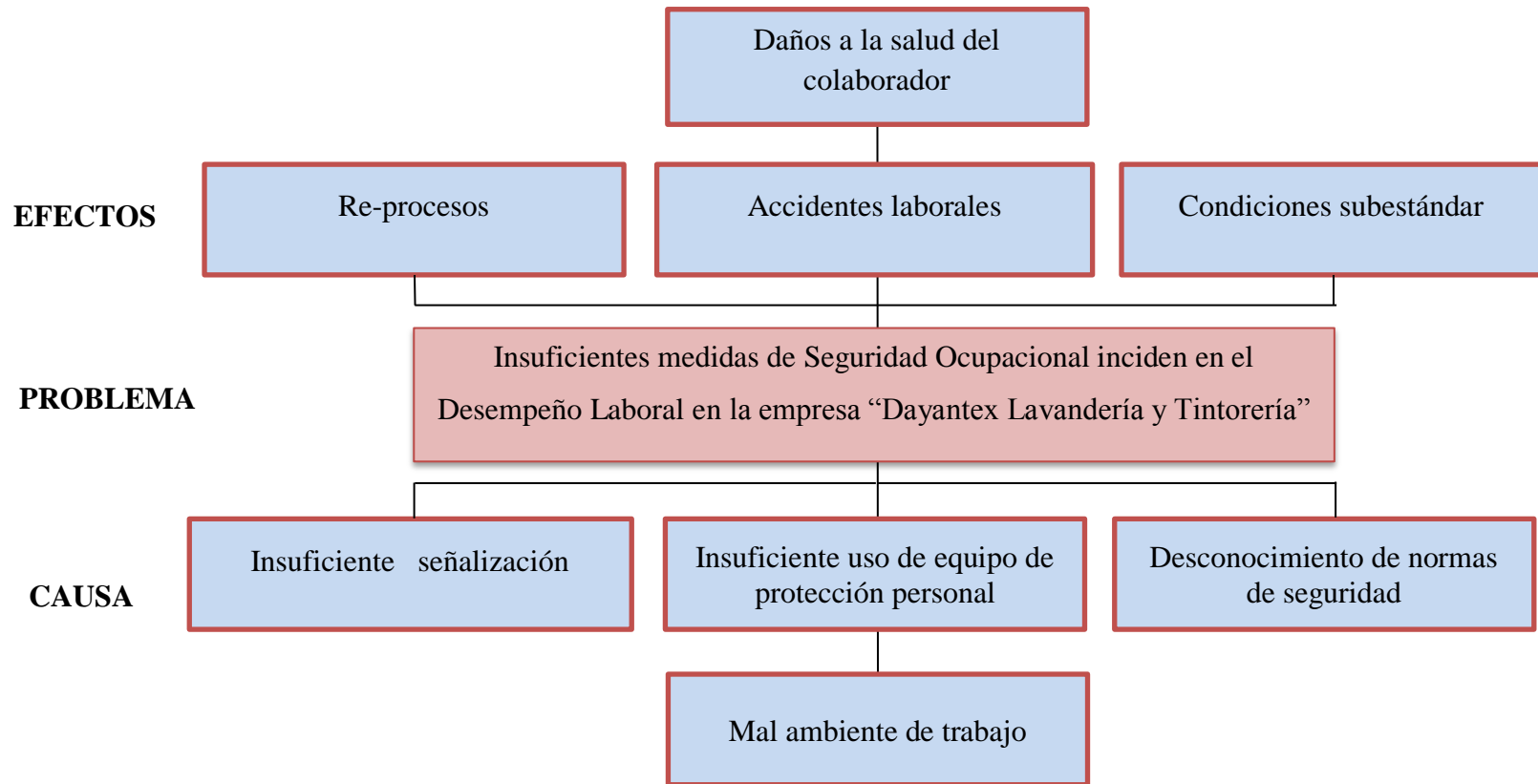


Gráfico N°: 1 Árbol de problemas

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Dayantex Lavandería y Tintorería

Los colaboradores de la organización al no contar con la debida señalización en sus departamentos, así como también el desconocimiento de normas de seguridad, conlleva a tener re-procesos en el producto y por ende se refleja las condiciones subestándar existentes en la empresa.

Cabe mencionar que con el uso insuficiente de los equipos de protección personal con mucha frecuencia se observó que el trabajador de la empresa sufrirá ocasionalmente accidentes laborales, además al mantener un mal ambiente de trabajo dará lugar notablemente a un bajo desempeño laboral en cada una de sus actividades realizadas llevando al incumplimiento de los objetivos trazados.

1.2.3 Prognosis

La empresa “Dayantex Lavandería y Tintorería” en el transcurso de su desarrollo, se evidencia problemas, los cuales como consecuencia tiene una inadecuada seguridad ocupacional que ha ocasionado un bajo desempeño laboral, su personal no está capacitado adecuadamente y tampoco se encuentran con la indumentaria necesaria para que ninguno de ellos sufran algún accidente dentro de la empresa.

Al no tomar las medidas correspondientes en el tema de seguridad y salud ocupacional el cual se basa en criterios, normas y resultados pertinentes en la empresa se pueden producir accidentes laborales, donde al estudiar dicho tema ayudará a evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo así como también no se podrán alcanzar los resultados y por ende se tendrá un bajo desempeño del personal, el cual ayudará a decidir aquello que se deberá hacerse, y el mejor modo de hacerlo, además a evaluar la efectividad de las medidas adoptadas e identificar ámbitos que deban mejorarse dentro de la empresa.

1.2.4 Formulación del problema

¿Cómo incide la Seguridad Ocupacional en el Desempeño Laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería en el periodo 2015?

1.2.5 Preguntas directrices

- ❖ ¿Cómo es la Seguridad Ocupacional en la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería?
- ❖ ¿Cuáles son las medidas de la seguridad ocupacional que actualmente están implementadas en la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería?
- ❖ ¿Qué plan de prevención de riesgos mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería?

1.2.6 Delimitación

Conceptual

Campo: Administrativo

Área: Talento Humano

Aspecto: Seguridad ocupacional

Espacial

Provincia: Tungurahua

Cantón: Pelileo

Dirección: Barrio el tambo

Temporal

Octubre 2014 – Mayo 2015

1.3 Justificación

La realización de esta investigación es de vital importancia ya que se ha visto el desconocimiento que tienen los colaboradores de cómo reaccionar y prevenir ante un accidente inesperado lo cual ocasiona que haya un bajo rendimiento en el desempeño laboral, por dichas razones mencionadas es necesario llenar las deficiencias encontradas en la empresa, la implementación de un plan de prevención de riesgos laborales ayudará a minimizar los accidentes o cualquier eventualidad que se presente, así como también a mejorar la seguridad ocupacional de la organización.

La utilidad de la presente investigación dentro de la empresa beneficiará a sus colaboradores en su entorno laboral, ya que por medio de la correcta utilización de la indumentaria de trabajo contribuirán de forma eficiente en el cumplimiento de cada uno de los procesos que llevan a cabo en el tinturado y teñido de las prendas en jeans, así como también la empresa al contar con un personal capacitado y con los conocimientos que conlleva un accidente laboral ayudará a un mejor desempeño laboral por parte de sus colaboradores.

1.3.1 Objetivo general

Analizar cómo incide la Seguridad Ocupacional en el Desempeño Laboral en la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar cómo es la Seguridad Ocupacional en la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.
- Diagnosticar las medidas de seguridad ocupacional que actualmente están implementadas en la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.
- Proponer un plan de prevención de riesgos para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Cortéz, L. 2012. “La Seguridad Ocupacional y su incidencia en los accidentes laborales de la Industria Plásticos Brothers”. Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos:

- Evaluar cómo es la Seguridad Ocupacional en la industria Plásticos Brothers

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

Conclusiones:

- ✓ Los trabajadores no se encuentran capacitados para el desempeño de sus tareas diarias, esto refleja que existen errores por el manejo inadecuado de la seguridad e higiene en el laboral.
- ✓ Los trabajadores están inmersos a un alto índice de riesgos, porque desconocen la utilización de la maquinaria que sea adecuada para el desarrollo de las actividades diarias.
- ✓ El daño a la salud de los trabajadores de la industria, se debe a que están en contacto constante de químicos y temperaturas altas, lo que se verifica que los accidentes y enfermedades pueden ser con el transcurso del tiempo, esto puede ser perjudicial para la salud del trabajador.

Arias, W. 2008. “Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional preventiva, para la empresa Hormigones del Valle, como una alternativa de mejoramiento en el ambiente de trabajo”. Escuela Politécnica Nacional.

Objetivos:

- Evaluar la situación actual de la empresa HORMIGONES DEL VALLE, en materia de seguridad y salud ocupacional.
- Analizar y evaluar los riesgos existentes en las áreas de trabajo de la empresa HORMIGONES DEL VALLE.

- Desarrollar planes que ayuden a eliminar o reducir riesgos.

Conclusiones:

- ✓ Los planes y programas que integran el Plan de Manejo constan de objetivos, metas y la asignación de responsabilidades en cada uno de ellos por lo que pueden ser manejados de manera individual según las necesidades y los recursos asignados.
- ✓ Tomando en cuenta que este estudio es el primero en su género que se realizó en la empresa y que para la puesta en marcha de Plan de Manejo de Seguridad y Salud Ocupacional se necesita cubrir las fases de planificación, organización, implementación y control. Para el desarrollo del proyecto se ha tomado en cuenta las primeras fases de planificación y organización quedando naturalmente las fases de implementación y control a criterio de la empresa con lo cual el sistema quedaría completo.
- ✓ La gestión de seguridad y salud ocupacional tiene por fin básico atraer y conservar el interés el esfuerzo y la acción de todos los integrantes de la organización bajo un plan estructurado para prevenir los riesgos, accidentes y enfermedades de trabajo.

Ortíz, L. 2013. “La Norma OHSAS 18001:2007 y los Accidentes laborales en la Empresa VEHYSA S.A. de la Ciudad de Ambato”. Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Objetivos:

- Diagnosticar las políticas relacionadas a seguridad y salud ocupacional que se aplican en la empresa VEHYSA S.A. de la ciudad de Ambato.
- Analizar las causas principales por las que ocurren accidentes en la Empresa VEHYSA S.A. de la ciudad de Ambato.

- Proponer alternativas de solución que se deben aplicar en la Empresa VEHYSA S.A. de la ciudad de Ambato para reducir los accidentes laborales

Conclusiones:

- ✓ La Implementación de la Norma OHSAS es de vital ayuda para las empresas, porque generan la especificación adecuada que promueve el compromiso de cada uno de quienes integran la empresa en busca de la reducción de accidentes laborales.
- ✓ La Empresa VEHYSA S.A. reconoce la importancia de aplicar políticas que velen por la seguridad y salud de cada uno de sus trabajadores; ya que, estas permiten regular las actividades laborales en las instalaciones como se especifica en la Norma; sin embargo, no existen políticas claras o documentadas en el orden de seguridad y salud ocupacional; lo que da a entender que no se aplican ningún tipo de Normas relacionadas a seguridad y salud ocupacional.
- ✓ En la Empresa VEHYSA S.A. las causas inmediatas son la razón de muchos accidentes de trabajo, como los actos inseguros que son provocados por los trabajadores; así como, de las condiciones inseguras que se presentan en las instalaciones de la empresa.

2.2 Fundamentación filosófica

Para la ejecución del siguiente proyecto de investigación se aplicará el paradigma crítico-positivo porque la administración es la ciencia técnica-humana, donde se puede analizar y controlar el problema.

Paradigma crítico- propositivo se lo ve desde lo:

Filosófico

Las organizaciones para un mejor desempeño laboral y una correcta seguridad ocupacional, debe contar con un plan de prevención de riesgos laborales, fundamentalmente se mejorará las condiciones de trabajo, así como también su labor será más segura y se tendrá un eficiente desempeño y colaboración de su parte.

El implementar un plan de prevención de riesgos laborales se mejorará el desempeño laboral, el enfoque de relación de conocimiento que debe existir tanto de empleados como los altos mandos de la organización, será el ejemplo a seguir para plantear un modelo de prevención, que dará paso a obtener una efectiva información.

Las empresas son un pilar necesario en nuestra sociedad, ya que tiene la capacidad de generar riqueza y elevar la calidad de vida de las personas, los valores tanto éticos como morales siempre estarán presentes en la toma de decisiones ante una investigación.

Se trabajará con la participación de los empleados, para determinar y diseñar con exactitud cuáles son las condiciones de trabajo en la empresa, teniendo en cuenta cualquier crítica de cambio que se deba examinar.

Ontológico

Se tomará este paradigma donde el problema es objeto de estudio ya que es un hecho cambiante dinámico y en la actualidad se mueve en un mundo que está en constante evolución, donde están sujetos a variaciones alrededor de nuestro entorno, esto ha permitido plantear un problema y proponer una solución, también utiliza los resultados para analizar, criticar e interpretar todo lo que acontece en la realidad.

Axiológico

Se tomará este paradigma para la presente investigación, donde busca resaltar valores como: la responsabilidad, compromiso, respeto, puntualidad limpieza, perseverancia entres

sus colaboradores y de esta forma asuman con una visión y orientación consistente su rol de gestores del cambio positivo para la sociedad.

2.3 Fundamentación legal

El trabajo de investigación está respaldado en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto 2392), haciendo énfasis en las obligaciones del empleador y del trabajador, por lo que se menciona los siguientes artículos:

Art. 11.- OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.- Son obligaciones generales de los patronos de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

1. Cumplir las disposiciones de este Reglamento y demás normas vigentes en materia de prevención de riesgos.
2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.
3. Mantener en buen estado de servicio las instalaciones, máquinas, herramientas y materiales para un trabajo seguro.
4. Organizar y facilitar los Servicios Médicos, Comités y Departamentos de Seguridad, con sujeción a las normas legales vigentes.
5. Entregar gratuitamente a sus trabajadores vestido adecuado para el trabajo y los medios de protección personal y colectiva necesarios.
6. (Agregado inc. 2 por el Art. 3 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Cuando un trabajador, como consecuencia del trabajo, sufre lesiones o puede contraer enfermedad profesional, dentro de la práctica de su actividad laboral ordinaria, según dictamen de la Comisión de Evaluaciones de Incapacidad del IESS o del facultativo del Ministerio de Trabajo, para no afiliados, el patrono deberá ubicarlo

en otra sección de la empresa, previo consentimiento del trabajador y sin mengua a su remuneración.

7. Instruir sobre los riesgos de los diferentes puestos de trabajo y la forma y métodos para prevenirlos, al personal que ingresa a laborar en la empresa.

Art. 13.- OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

1. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos y mantenimiento de la higiene en los locales de trabajo cumpliendo las normas vigentes.
2. Asistir a los cursos sobre control de desastres, prevención de riesgos, salvamento y socorrismo programados por la empresa u organismos especializados del sector público.
3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación.
4. Informar al empleador de las averías y riesgos que puedan ocasionar accidentes de trabajo. Si éste no adoptase las medidas pertinentes, comunicar a la Autoridad Laboral competente a fin de que adopte las medidas adecuadas y oportunas.
5. Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.
6. No introducir bebidas alcohólicas ni otras sustancias tóxicas a los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o bajo los efectos de dichas sustancias.
7. Colaborar en la investigación de los accidentes que hayan presenciado o de los que tengan conocimiento.
8. Agregado por el Art. 4 del D.E. 4217, R.O. 997, 10-VIII-88) Acatar en concordancia con el Art. 11, numeral siete del presente Reglamento las indicaciones contenidas en los dictámenes emitidos por la Comisión de Evaluación de las Incapacidades del IESS, sobre cambio temporal o definitivo en las tareas o

actividades que pueden agravar las lesiones o enfermedades adquiridas dentro de la propia empresa, o anteriormente.

2.4 Categorías fundamentales

2.4.1 Categorización de las variables

- Categorización Variable X

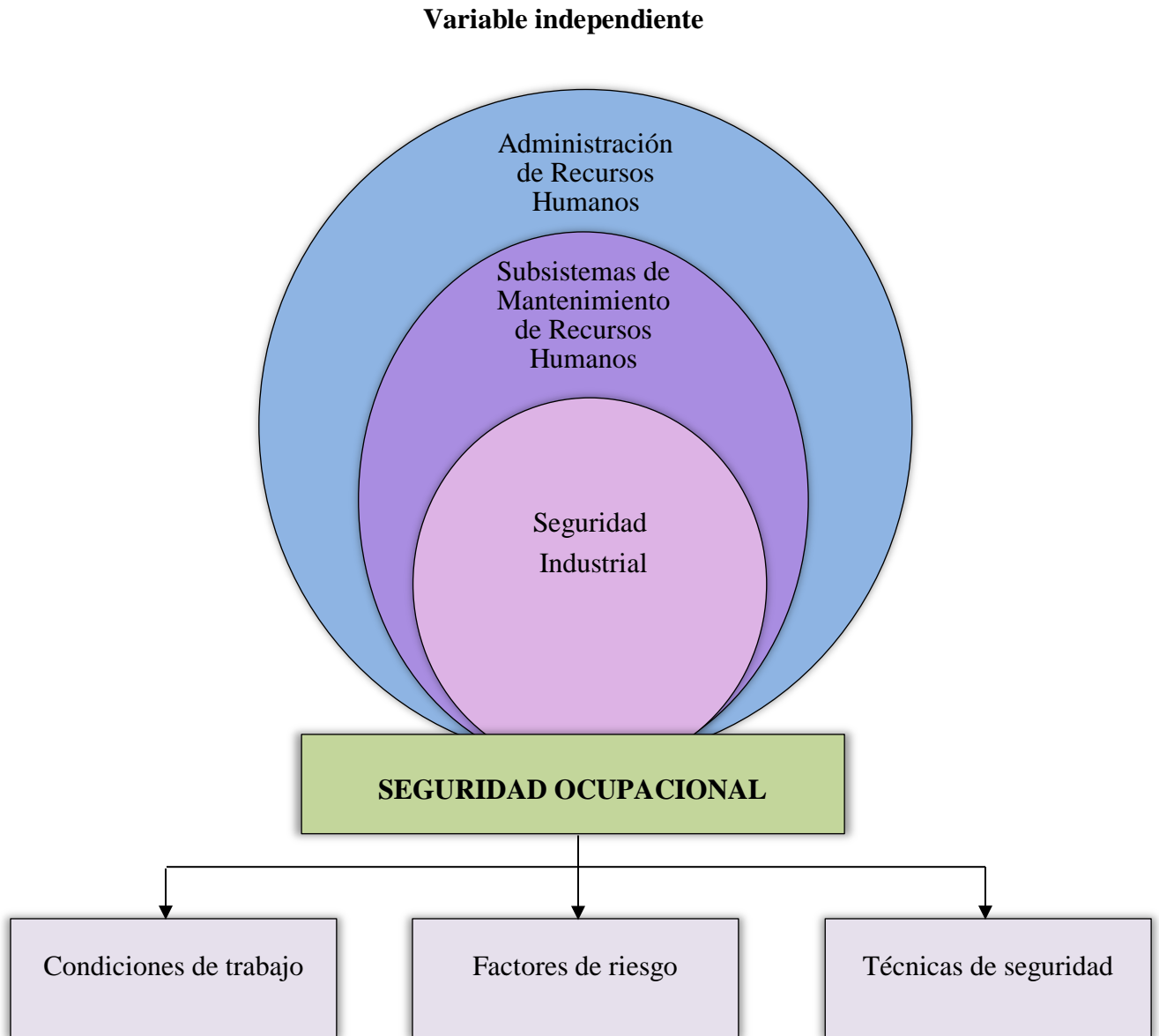


Gráfico N°: 2 Categorización Variable Independiente

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Marcia Orozco

- Categorización Variable Y

Variable dependiente

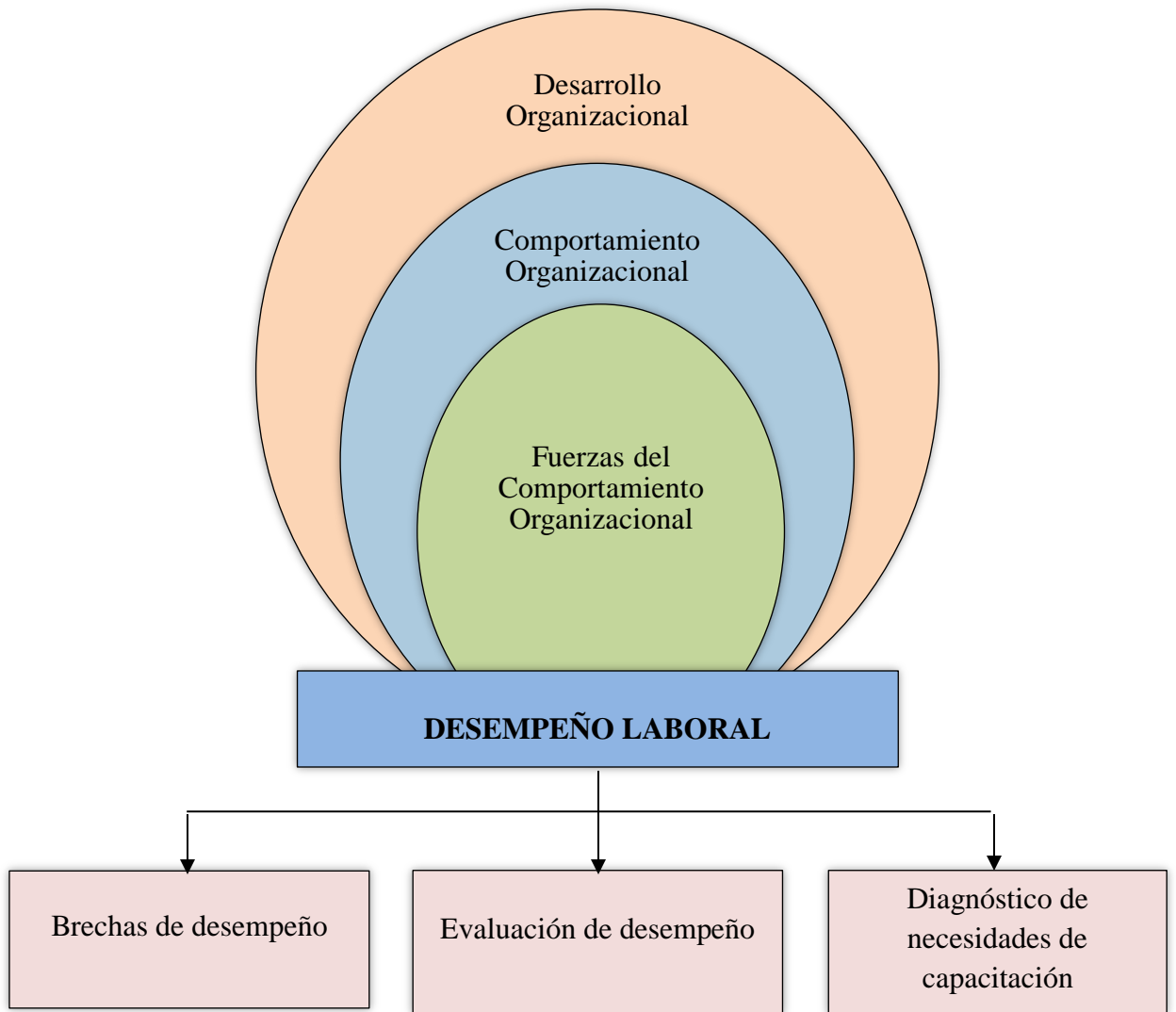


Gráfico N°: 3 Categorización Variable Independiente

Fuente: Investigación Directa

Elaborado por: Marcia Orozco

2.4.2 Definición de categorías

2.4.2.1 Variable independiente

SEGURIDAD OCUPACIONAL

Díaz, M. J. (2007) sostiene la seguridad ocupacional es el conjunto de medios y recursos técnicos destinados a la eficaz prevención y protección de los accidentes.

Sibaja, R. (2002) expresa la seguridad ocupacional como el conjunto de técnicas y pasos que tienen por objeto excluir o disminuir el riesgo de que originan los accidentes de trabajo, también la seguridad en el trabajo se ocupa de atender una serie de peligros que incurren en los accidentes laborales, tales como riesgos eléctricos, falta de mecanismos de defensa contra partes móviles de las maquinas, equipos y herramientas caída de objetos pesados, inadecuadas condiciones de orden y de limpieza en los puestos de trabajo, riesgos de incendios, entre otros.

Hegney, T.E. (2006) manifiesta la seguridad ocupacional como:

1. Etapa de estar seguro: libertad frente a daños o peligros
2. Calidad e estar seguro frente a lesiones, daños, peligros o riesgos.

También los términos seguridad y seguro dan origen a una perspectiva sobre la existencia de algo libre de riesgo. No hay nada que, en términos absolutos, este libre de riesgo y, por tanto de seguridad. En la práctica, decimos que un movimiento, sistema, sustancia, etc., Son seguros si los riesgos son relacionados se consideran aceptables. La seguridad se engrandece desde dos actividades discretas:

1. La medida de riesgo
2. El valor que se atribuye al riesgo.

Por lo tanto hay que recalcar que la seguridad ocupacional es la protección de los colaboradores dentro de las empresas, ya sea brindándoles higiene y la respectiva indumentaria para la realización de su trabajo y de esta forma prevenir accidentes imprevistos.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

Zúñiga, A. y Fenandéz, M. (2005) mencionan que la seguridad industrial como el conjunto de conocimientos científicos y tecnológicos propuestos para localizar, evaluar y prevenir las causas de los riesgos en el lugar de trabajo a que están enfrentando los colaboradores en la realización de sus labores diarias.

Díaz, T. y Gallegos, Á. (2010) expresan la seguridad industrial tiene por objetivo la prevención y limitación de riesgos, además la protección contra accidentes y siniestros capaces de producir daños o perjuicios a las personas, flora, fauna, bienes o al medio ambiente, que se relacionen con la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos de protección, ya sean de estos de uso o consumo, almacenamiento o desechos de los productos industriales.

Por lo tanto la seguridad industrial requiere de la protección a sus colaboradores, es decir con los equipos de protección necesarios para cada área de trabajo, también con el monitoreo médico y con los controles técnicos, y la formación vinculada al control de riesgos.

SUBSISTEMAS DE MANTENIMIENTO DE RECURSOS HUMANOS

Chiabenato, I. (2009) menciona que los subsistemas de mantenimiento de recursos humanos son:

- **Remuneración**

Cómo remunerar y premiar a las personas: administración de sueldos y salarios, premios e incentivos financieros y extrafinancieros.

- **Prestaciones sociales**

Cómo brindar prestaciones y servicios: planes de prestaciones y servicios sociales disponibles para las personas de la organización.

- **Higiene y seguridad en el trabajo**

Como ofrecer un ambiente agradable: esquemas de higiene y seguridad en el trabajo para ofrecer un ambiente laboral agradable y seguro.

- **Relaciones sindicales**

Como tener buenas relaciones con los sindicatos: relaciones con los sindicatos que promuevan el bienestar de las personas y la salud de la organización.

Dolan, S. y Valle , R. (2007) consideran que los subsistemas de mantenimiento de recursos humanos son el conjunto de percepciones financieras, servicios, beneficios tangibles que recibe como consecuencia de la prestación de sus actividades dentro de una empresa resumiéndolas como:

- 1. Retribuciones directas**

- Protección pública: seguridad social, desempleo

- Protección privada: seguros, pensiones.
- Por tiempo no trabajado: formación, vacaciones, asuntos personales.
- Otras prestaciones: guardería, viviendas, préstamos.

2. Retribuciones indirectas

- Salario base (fija)
- Incentivos (variables)

Por tanto son necesarios los subsistemas dentro de las empresas ya que mediante estas se puede dar protección y seguridad a los colaboradores.

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Mondy, W. y Noe, R. (2005) mencionan que la administración de recursos humanos es la utilización de las personas como recurso para el cumplimiento de objetivos organizacionales, las personas que manejan con lo que respecta a los recursos humanos enfrentan retos, que van desde la fuerza laboral hasta las regulaciones gubernamentales y la revolución con la tecnología.

Corrales, B.A. (2005) comenta que la administración de recursos humanos como la organización y trato de las personas dentro del lugar de trabajo, de forma que desarrollen plenamente sus capacidades y ayuden al logro de los objetivos de la empresa y también lo consigan, por medio de la actividad que realiza, su propia realización como seres humanos.

La administración de recursos humanos se menciona como la planeación, organización, dirección y control de los procesos de capacitación, dotación, evaluación de desempeño y guía de recursos humanos para cada departamento de una empresa, con el fin de cumplir objetivos, satisfacer necesidades de quien recibe el servicio o producto.

CONDICIONES DE TRABAJO

Chiavenato, I. (2011) sostiene las condiciones de trabajo como un conjunto de variables que definen una tarea concreta y el entorno en que se realiza. Por tanto existe:

- **Condiciones estándar:** estado de referencia utilizado para calcular propiedades bajo diferentes condiciones, como tenemos a la temperatura, ruido, iluminación.
- **Condiciones sub estándar:** actuación personal indebida que se desvía de los procedimientos establecidos dentro del trabajo, permanencia de la jornada laboral, hora extras, periodos de descanso, organización informal, relaciones, estatus.

Sibaja, R. (2002) expresa las condiciones de trabajo está relacionada con el estado del entorno, sostiene componentes como:

La organización y el contenido del trabajo: las empresas se representan a la partición social del trabajo internamente con las unidades producidas. Lo que respecta el contenido de trabajo se relaciona con la descripción del puesto donde se encuentra ubicada la tares y las responsabilidades correspondientes.

- La duración y la configuración del tiempo de trabajo: el tiempo libre que dispone el trabajador para su descanso y recreación. Así como el límite para su fijación es decir la duración máxima de as jornada normal de trabajo.
- Sistemas de remuneración: son aquellos que tiene influencia tanto directa como indirectamente con la salud del trabajador, ya que los pagos por su rendimiento o productividad ocasionaran un sobreesfuerzo en el cumplimiento de las actividades ya que de esta forma percibirán más pago.

- Los servicios sociales y asistenciales: son aquellos servicios que el trabajador tiene acceso por parte de la unidad productiva; asociaciones, agua potable entre otros.

Diéz, F. y Zapico F. (2009) definen las condiciones de trabajo como las áreas interdisciplinarias vinculadas con la seguridad del trabajo. Por tanto comentan que existe:

- **Condiciones estándar.-**

Ruido: es como un sonido que resulta molesto, inútil y brusco al que lo escucha. Cuando se habla de los efectos ocasionados por un ambiente ruidoso habitualmente solo se considera aquellos efectos que consiguen la pérdida de la capacidad auditiva en la comunicación oral, escenario que ocurre como resultado de sorderas ocasionadas tanto en ambientes laborales como extra laborales, lo cual se conoce como trauma sonoro. Por ende depende de tres factores:

- a. Factores intrínsecos al individuo.

Tiempo de permanencia en estos ambientes, características del ruido, presión sonora, frecuencia.

- b. Factor intrínseco a la persona expuesta: establecidos por las características propias del trabajador expuesto, edad, patologías, actuales o anteriores.

Vibraciones: todo movimiento transferido al cuerpo humano por estructuras sólidas capaz de originar un efecto nocivo o cualquier tipo de contrariedad.

Radiaciones: una de las representaciones de transmisión de energía es la que se ejecuta a través de la radiación de ondas electromagnéticas, definidas por la existencia de campos eléctricos y magnéticos perpendiculares a la trayectoria de propagación de la onda.

- **Condiciones subestándar.-**

Es necesario recalcar que es de vital importancia las jornadas laborales y los periodos de descanso, las relaciones formales como informales de una organización.

Por tanto las condiciones de trabajo son la seguridad, calidad y la limpieza que tenga un lugar o la infraestructura donde esté en funcionamiento y por ende influye en la salud y el bienestar de los colaboradores de la organización.

FACTORES DE RIESGO

Sibaja, R. (2002) expresa el conocimiento de los peligros que concurre en los centros de trabajo es preciso para ampliar acciones de prevención que logren derribarse en accidentes y enfermedades laborales y perturbar el desempeño de las organizaciones. La presencia de riesgos o no obedecerá enormemente del proceso productivo y de servicios que se estén ejecutando, de la organización del trabajo y de las condiciones de seguridad e higiene existentes en el lugar de trabajo, edificios, equipos y herramientas, materias primas productos y procesos concluidos.

No hay que olvidar los factores de riesgo que pueden estar presentes en los centros de trabajo próximo al nuestro y que indirectamente nos pueden afectar, por lo que se requiere, también tomar acciones de prevención y control.

1. Factores de riesgo físico: este grupo incluye riesgos que, por sí mismo, no son un peligro para la salud, constantemente que se hallen dentro de ciertos valores óptimos y que causen una condición de bienestar en el ser humano en el trabajo. Se incluye el ruido la iluminación, ventilación, temperatura, radiaciones ionizantes y no ionizantes.

2. Factores de riesgo químico: abarca un conjunto muy amplio y diversos e sustancias y productos que, en el momento de manipularlos, se presentan en forma de polvos, humos gases o vapores. Al cantidad de sustancias químicas presente en el ambiente por unidad de volumen, conocida como concentración, durante la jornada de trabajo determinara el grado de exposición del trabajador. Estas sustancias pueden ingresar al organismo por las vías nasales, dérmica (piel) o digestiva, pudiendo ocasionar accidentes o enfermedades laborales.
3. Factores de riesgo mecánico: en este grupo podemos encontrar riesgos relacionados con las situaciones operativas en cuanto a instalaciones físicas, herramientas y equipos y sus condiciones de seguridad. Dentro de este grupo se contiene aspectos tales como orden y limpieza, riesgos eléctricos, almacenamiento seguro de materiales y riesgos de incendio.
4. Factores de riesgo ergonómico: este grupo conforma los riesgos relacionados con el desempeño del puesto de trabajo con el fin de establecer si la estación está adaptada a las características y condiciones físicas del trabajador. Se supone aspectos tales como las posturas corporales en el trabajo (estática, incómodas o deficientes), movimientos continuos, fuerza empleada (cuando se levanta un objeto de forma manual), presión directa de cualquier parte del cuerpo (cuando se manipula una herramienta manual), presión directa de cualquier parte de nuestro cuerpo (cuando se utiliza una herramienta manual), los factores de riesgo de tipo ambiental (como ruido, iluminación, sustancias químicas y otros) y la distribución del trabajo concurrente.
5. Factores de riesgo biológico: son riesgos producto de la relación del contacto de la persona con factores infecciosos como bacterias, virus, parásitos, picaduras de insectos también algunas de las actividades que se realiza en la recolección de

desechos sólidos, la agricultura y en centros de salud exponen a los colaboradores a estos peligros.

6. Factores de riesgo psicosociales: se menciona que las condiciones que se pueden presentar están claramente relacionadas con la organización, la realización del trabajo y de las tareas, y por ende estas afectan al bienestar de la salud (física, psíquica y social) del colaborador, como el progreso en su trabajo. Los factores de riesgo psicosociales son adversas o desfavorables lo cual se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud del trabajador.

Zazo, P. (2009) menciona que los factores de riesgo laboral son muchos y se pueden clasificar atendiendo a varios criterios:

1. Riesgos derivados del contexto de seguridad de la estructura del centro o del proceso productivo, maquinaria y equipos. Las carencias en estas instalaciones pueden ocasionar incendios, contactos eléctricos, golpes, caídas y distintos accidentes.
2. Riesgos ocasionados por agentes físicos, tiene su inicio en las diferentes manifestaciones de la energía en el entorno del trabajo. A su vez, se pueden clasificar en:
 - Riesgos de tipo mecánico: como los que se originan con la utilización de maquinaria, o a secuela del funcionamiento de esta como el ruido, vibraciones, etc.
 - Riesgos derivados de los distintos tipos de energía: podemos decir que es el caso de las radiaciones, ultrasonidos o radiofrecuencias.
3. Riesgos originados por agentes químicos. Son los emanados de la exhibición a contaminantes y agentes que se hallan en el medio de trabajo, ya sea en forma

sólida, líquida o gaseosa, aptos para producir un daño en el organismo. Por ejemplo, la muestra a sustancias tóxicas, dañinas, irritantes, etc.

4. Riesgos ocasionados por agentes biológicos: son aquellos que se derivan de la exhibición o de la relación con seres vivos, así como son las bacterias, hongos, parásitos y cualquier organismo que pueda ocasionar infecciones, enfermedades o alergias.

Díaz, M.J. (2007) menciona que los factores de riesgo laboral se clasifican en los siguientes grupos:

1. Factores o condiciones de seguridad
 2. Factores de origen físico, químico o biológico o medioambientales
 3. Factores emanados de las características del trabajo
 4. Factores descendidos de la organización del trabajo
- **Factores o condiciones de trabajo:** se conforman las condiciones materiales que intervienen sobre la accidentabilidad máquinas, herramientas, espacios de trabajo, instalaciones eléctricas, etc.

Factores medioambientales

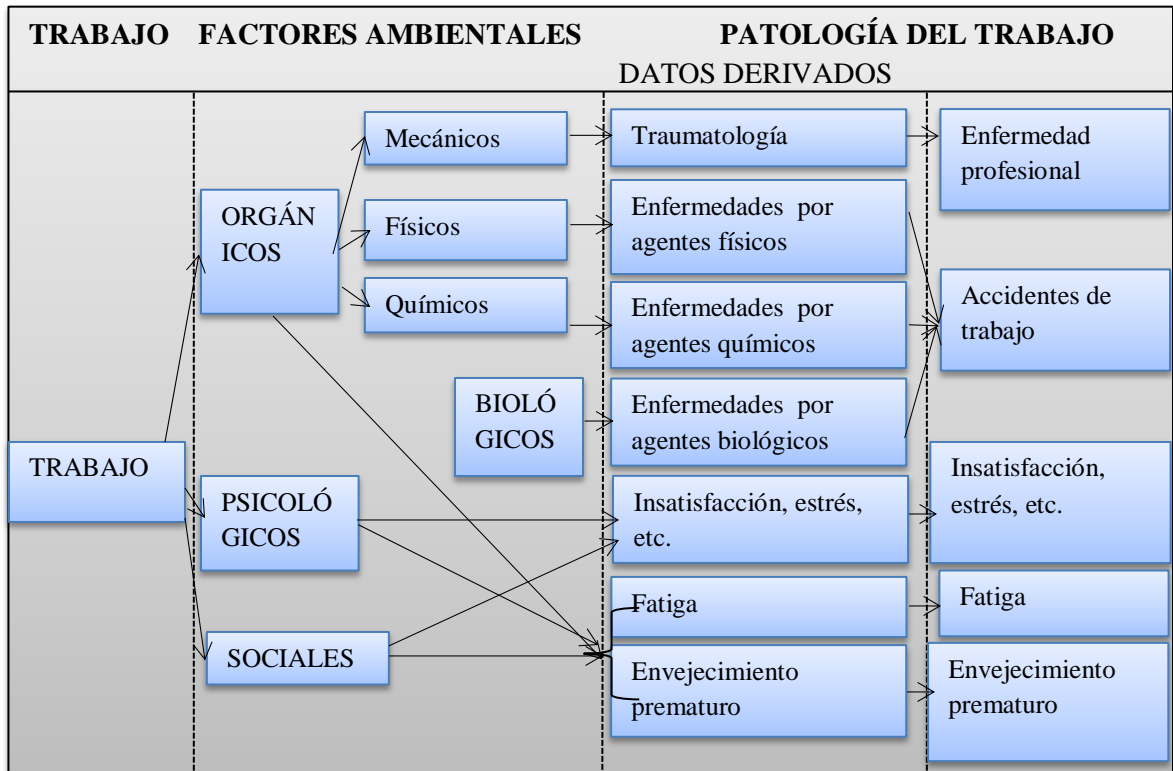


Gráfico N°: 4 Factores medioambientales y derivados del trabajo

Fuente: Sibaja, R., Salud y Seguridad en el Trabajo (2002)

Elaborado por: Marcia Orozco

También al estudiar cada uno de los factores de riesgo podemos enfatizar que mediante estos podemos conocer la situación que conlleva a la probabilidad de que una persona contraiga una enfermedad o cualquier otro problema de salud.

TÉCNICAS DE SEGURIDAD

Díaz, M.J. (2007) expresa para obtener el objetivo preciso de la seguridad: descubrir y corregir los disparejos factores que intervienen en los riesgos de accidentes de trabajo y examinar sus secuelas, la seguridad tiene procesos de seguridad. En la lucha contra los

accidentes de trabajo se puede actuar de muchas formas, acatando a cada etapa o fase de accidente en que se proceda:

- Análisis del riesgo (identificación del peligro)
- Valoración del riesgo
- Control del riesgo

Técnicas utilizadas

| ETAPA DE ACTUACIÓN | NOMBRE DE LA TÉCNICA | | FORMA DE ACTUACIÓN |
|--|----------------------|--------------------------|---|
| ANÁLISIS DEL REISGO VALORACIÓN DEL RIESGO | TÉCNICAS ANALÍTICAS | | - No impiden el accidente - Identifican el peligro y valoran el riesgo |
| CONTROL DE RIESGO | TÉCNICAS OPERATIVAS | PREVENCIÓN PROTECCIÓN | - Evaden el accidente al excluir sus causas - No evaden el accidente Disminuyen o elimina los daños |

Gráfico N°: 5 Técnicas utilizadas y su forma de actuación

Fuente: Díaz, M.J., Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales (2007)

Elaborado por: Marcia Orozco

Soria , J.D. (2006) las técnicas de prevención de riesgos laborales se han ido ampliando en el tiempo al objeto de señalar que los riesgos profesionales causan daño al trabajador donde menciona diferentes técnicas como:

- La seguridad. Cotidianamente se puede referir a la ausencia de riesgo o a la confianza en algo o en alguien.
- La ergonomía. Es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador; busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de estudio de la persona, de la técnica y de la organización.
- La política social. Es el análisis del comportamiento humano en los diferentes medios sociales, la acción humana está estructurada de acuerdo a normas compartidas y aceptadas por los miembros de una empresa.
- La medicina del trabajo. Es la especialidad médica que se dedica al estudio de las enfermedades y los accidentes que se producen por causa o consecuencia de la actividad laboral, así como las medidas de prevención que deben ser adoptadas para evitarlas o aminorar sus consecuencias.

Sibaja, R. (2002) sostiene las técnicas de seguridad es el proceso por el cual se consigue la información necesaria para que la organización este en medios de tomar decisiones apropiada sobre la oportunidad de acoger acciones preventivas, y en tal caso, sobre el tipo de acciones que debe adoptarse para disminuir y excluir los peligros existentes en el transcurso del trabajo.

1. Selección de las actividades de trabajo: en este espacio se cogen las actividades que se van a evaluar.
2. Análisis del riesgo: se identifica el peligro en cada acción de trabajo seleccionada y se estima el riesgo, evaluando conjuntamente la probabilidad y los efectos de que se materialice el peligro.
3. Valoración del riesgo: en la siguiente tabla se establece cinco niveles de riesgo con su probabilidad estimada y sus resultados esperados.

Determinación del riesgo

| | | Consecuencias | | |
|--------------|-------|---------------------|-------------------|--------------------|
| | | Ligeramente. Dañino | Dañino | Extra. Dañino |
| PROBABILIDAD | Baja | Riesgo trivial | Riesgo tolerante | Riesgo moderado |
| | Media | Riesgo tolerable | Riesgo moderado | Riesgo importante |
| | Alta | Riesgo moderado | Riesgo importante | Riesgo intolerable |

Tabla N°: 1 Determinación del riesgo según la probabilidad y sus consecuencias

Fuente: Sibaja R., Salud y Seguridad en el Trabajo (2002)

Elaborado por: Marcia Orozco

Mediante las técnicas de prevención podemos evitar, evaluar así como también planificar las actividades preventivas y las medidas de protección para los colaboradores, mediante estas técnicas podemos disminuir los peligros que conllevan el proceso de trabajo.

2.4.2.2 Variable dependiente

DESEMPEÑO LABORAL

Davis, K. y Mewstrom, J. (2002) señalan que el desempeño laboral está ligado a las características del ser humano, entre las cuales es necesario mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada persona, que interactúan entre sí, con el medio del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el efecto de la interacción entre todas estas variables.

Gómez, C. (2005) sostiene el desempeño laboral es como la capacidad de un individuo para efectuar acciones, compromisos y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que requiere un puesto de trabajo. Esta se enuncia en el comportamiento o la actuación real del trabajador en dependencia con las otras actividades a cumplir durante el

entrenamiento de su profesión. Este término elige lo que el profesional en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer.

El desempeño laboral es donde un individuo demuestra las competencias laborales y toda su potencialidad, así como también las aptitudes es decir la calidad y eficiencia en el desarrollo de sus actividades y las cualidades que debe tener un profesional para ocupar un puesto de trabajo.

FUERZAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Newstrom, J. (2007) comenta que es el conjunto de fuerzas que afecta hoy en día la naturaleza de las organizaciones.

El presente gráfico muestra las cuatro fuerzas que compone el comportamiento organizacional.

Principales fuerzas

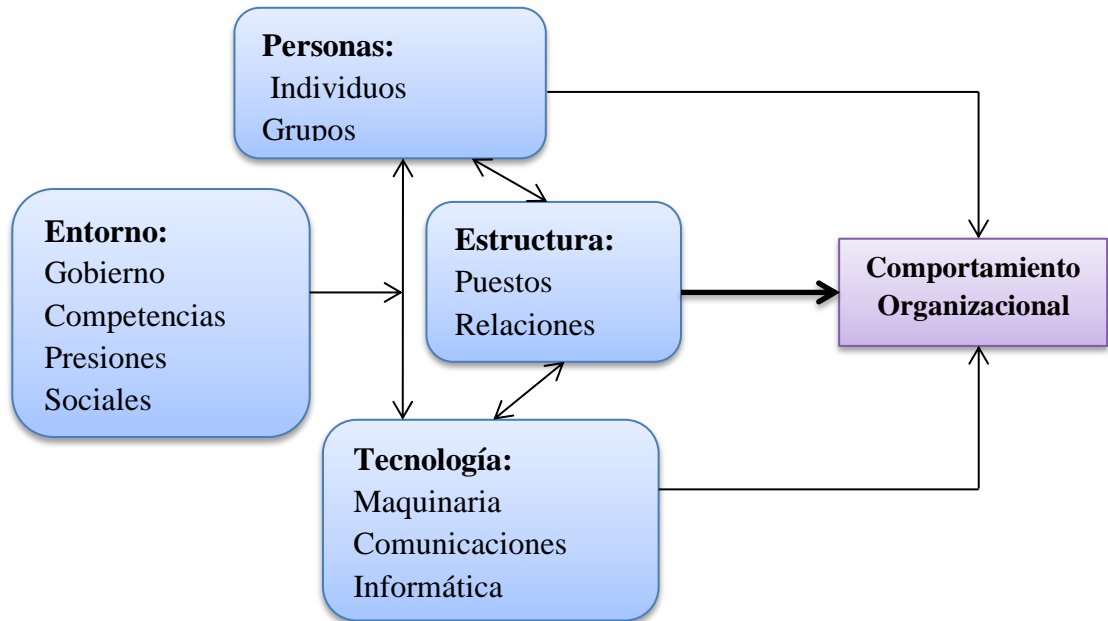


Gráfico N°: 6 Principales fuerzas que influyen en el comportamiento organizacional

Fuente: Newstrom, J., Comportamiento Humano en el Trabajo (2007)

Elaborado por: Marcia Orozco

Alles, M.A. (2007) menciona que los actores del comportamiento organizacional son, por un lado, las personas (no existe organizaciones si ellas. Las personas que conforman una a organización tienen comportamientos individuales y grupales.

Razón por el cual existe una amplia variedad de tendencias en estas fuerzas se puede clasificar en cuatro áreas:

- Gente: individuos
- Estructura: son los puestos y sus relaciones
- Tecnología: los equipos o maquinaria
- Entorno: ambiente en que la organización funciona

Las fuerzas del comportamiento organizacional son imprescindibles dentro de las organizaciones tomando como punto de referencia a la persona dentro de la empresa, y por ende lograr objetivos planteados.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Stephen, R. y Coulter, M. (2010) expresan que el comportamiento organización es el estudio de las actividades de las personas en el trabajo. También analiza los aspectos organizacionales que contienen estructura, cultura y políticas, y prácticas de recursos humanos.

Las claves de comportamiento organizacional son: exponer, pronosticar e influir el comportamiento.

Amorós, E. (2007) sostiene el comportamiento organizacional es el campo de estudio que se faculta investigar el impacto que los individuos, los grupos y la estructura organizativa, tienen sobre la conducta en las organizaciones, con el fin de emplear esta investigación al mejoramiento de la eficacia de la organización. Está de ante mano relacionada con el empleo, empleados, el trabajo, el movimiento del puesto, el rendimiento de los subordinados y de la gerencia.

Los objetivos del comportamiento organizacional se pueden sintetizar en:

- Comprender porque el individuo se comporta como lo hace
- Predecir conductas futuros
- Inspeccionar (al menos parcialmente) así como también intentar lograr que las personas posean un cierto comportamiento (esperado) en el trabajo.

Es la forma del comportamiento y la interrelación que tiene un individuo dentro de la organización, dicho objetivo es aumentar la efectividad y el bienestar del mismo.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Hernández, J. y Espinoza, J. (2011) manifiesta el desarrollo organizacional como el proceso mediante el cual la organización analiza las conductas, los valores, las creencias y las actitudes del ser humano para afrontar la resistencia al cambio; donde se logrará emplear reformas en la cultura organizacional para lograr los mejores niveles de productividad y eficiencia.

Faria, F.A. (2007) comenta el desarrollo organizacional es un esfuerzo trazado, en su totalidad la organización es administrada desde el nivel superior para incrementar la eficiencia y salud organizacional, a través de intervenciones puestas en los procesos de la organización, utilizando el conocimiento de la ciencia conductuales.

Montúfar, R. (2008) menciona que el desarrollo organizacional es aquel que involucra el estudio de los métodos sociales que pueden darse dentro de una organización con el objetivo de ayudar a sus miembros a conocer los obstáculos que encierran su eficacia como grupo y a tomar las correspondientes medidas y hacer optima la calidad de sus interrelaciones, para intervenir de manera real y significativa en el éxito de los objetivos de la empresa.

De esta forma, el desarrollo organizacional al enfrentarse a un mundo globalizado se transforma en un instrumento de contestación al cambio, es decir, es una forma organizacional compleja que ayudará a modificar las creencias, los valores, las actitudes y las estructuras de las organizaciones para afrontar los retos que se presenten con diferentes mercados, tecnologías y culturas.

BRECHAS DE DESEMPEÑO

Harber, L. y Stang, A. (2008) mencionan el aprendizaje de la mejora de desempeño, es un proceso de diseño orientado a resolver problemas o como son las llamadas brechas de desempeño ayuda en los casos de trabajadores que carecen de las destrezas y conocimientos esenciales para la realización de sus tareas o trabajos. Es de gran ayuda el proceso de aprendizaje para mejorar el desempeño, relaciona con áreas claves: mejoramiento del desempeño y diseño instruccional.

Las brechas de desempeño se lo puede distinguir en diferentes niveles:

- En el nivel de los centros de las empresa: cuando los trabajadores no estan efectuando con los estándares de desempeño planteados.
- En el nivel regional o de distritos: no se encuentra el personal debidamente preparado para abordar un problema.
- En el nivel de sistemas: asignación de responsabilidades, pero que aún no estan preparados para realizar.

López, I.G. (2007) expresa para el diagnóstico para las brechas de desempeño se requiere la utilización de datos y evidencias y también los consejos necesarios para mejorar el desempeño. Factores que impactan el desempeño, expectativas de desempeño, retroalimentación, capacidades y motivos internos, los cuales deben ser medidos en las brechas de desempeño, sus causas y interrelaciones.

Al utilizar las herramientas de monitoreo y gestión de desempeño, esta en juego un rol de suma importancia como es el éxito continuo de las organizaciones, con la complejidad dinámica conociendo y relacionando las mediciones de desempeño, que dan paso al mejoramiento del desempeño a niveles de:

1. La organización: conjunto de individuos o grupos interrelacionados.

2. Estratégicos: individuo que busca relaciones entre el medio ambiente interno y externo de la empresa.
3. Táctico: aquel que desarrolla un sistema para ejecutar un plan y cumplir objetivos.
4. Operacional: es la demostración de un proceso.

Una brecha de desempeño ayuda a conocer si un colaborador está efectuando las tareas de forma correcta y si está llevando a cabo las responsabilidades asignadas.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Stephen, R. y Coulter, M. (2010) sostiene la evaluación de desempeño radica en identificar, evaluar y gestionar el desempeño humano en las organizaciones, la identificación se basa en el análisis de los puestos y procura determinar cuáles áreas de trabajo corresponden estudiar cuando se evalúa el desempeño, donde la medición es el proceso central del sistema de evaluación y trata de determinar cómo ha sido el desempeño en igualdad con ciertos parámetros objetivos, la administración es la clave central de todo sistema de evaluación y debe ser mucho más una actividad que orienta al pasado. Cabe resaltar que es un proceso que nos ayuda a calificar o a estimar el valor, la excelencia y las competencias de una persona, pero sobre todo el compromiso y la aportación que hace a la empresa.

1. Excelente medio para descubrir dificultades de supervisión, administración, la igualdad de personas a la organización, el acoplamiento del personal al puesto de trabajo.
2. Constituye medios y programas que admiten mejorar permanentemente el desempeño humano, así como también para mejorar la calidad de vida y de trabajado en las organizaciones.

Mondy, W. y Noe, R. (2005) consideran que la evaluación de desempeño es un método formal de reconocimiento y evaluación de desempeño laboral individual o de equipos. La evaluación de desempeño de una persona es elemental cuando estos existen en una organización, la dirección que tiene las empresas se basa en el empleo individual, sin importar el énfasis de evaluación eficaz.

- Evalúa los resultados e instruye planes de mejora, metas y objetivos.
- Es un proceso continuo.

Boland, L. (2007) sostiene la evaluación de desempeño es una técnica para gerenciar, administrar y controlar la conducta de las personas en las organizaciones, herramienta para obtener los mejores resultados de los recursos humanos dentro de la organización, así como también para tener un crecimiento en el desarrollo personal y profesional.

La evaluación no puede simplificarse superficialmente y unilateralmente del jefe con relación al comportamiento continuo del empleado, lo cual existe la necesidad de conocer, profundizar las causas y proponer perspectivas de común acuerdo con la persona evaluada. Si es necesario se debe modificar el desempeño, y el evaluado debe conocer los cambios, las modificaciones que se realizarán como proceso al trabajo realizado.

También es un sistema de aplicación a un individuo en el puesto de trabajo y el potencial que desarrolla para el logro de los objetivos.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Chiavenato, I. (2011) menciona que es la primera etapa de capacitación y representa al diagnóstico preliminar necesario. Por lo cual para la detección de necesidades de capacitación relaciona tres niveles de análisis.

- Sistema organizacional: es aquel que realiza su análisis a nivel de toda la organización.
- Sistema de capacitación: es aquel que realiza su análisis a nivel de los recursos humanos.
- Sistema de adquisición de habilidades: es aquel nivel que realiza su análisis a nivel de las operaciones y tareas.

Niveles de análisis

| Nivel de análisis | Sistema aplicado | Información básica |
|----------------------------------|---------------------------------------|--|
| Análisis organizacional | Sistema organizacional | Objetivos de la organización y filosofía de la capacitación |
| Análisis de recursos humanos | Sistema de capacitación | Análisis de la fuerza de trabajo(personas) |
| Análisis de operaciones y tareas | Sistema de adquisición de habilidades | Análisis de las habilidades, experiencias, comportamiento y características individuales exigidos por los puestos(puestos) |

Gráfico N°: 7 Niveles de análisis para detectar necesidades de capacitación

Fuente: Chiavenato, I., Administración de Recursos Humanos (2011)

Elaborado por: Marcia Orozco

Dolan, S. y Valle, R. (2007) mencionan que para determinar o identificar las necesidades, el genérico o el por niveles es más amplio y por incorporar. En el método genérico se menciona tres niveles de análisis de necesidades: de la organización, de funcionamiento o de tareas y el individual.

- Análisis de organización

Comienza con el diagnóstico de la estrategia, de los objetivos a corto, mediano y largo plazo de la empresa. Al análisis de necesidades de la organización incluye también: el de los recursos humanos, índice de la eficiencia, el clima de la organización.

- Análisis a nivel de tarea

Este análisis es aquel que proporciona la información que contiene las descripciones de los puestos, así como también las habilidades para desempeñar dicha tarea, es decir los requisitos del puesto de trabajo y concluye con el rendimiento.

Proceso de análisis

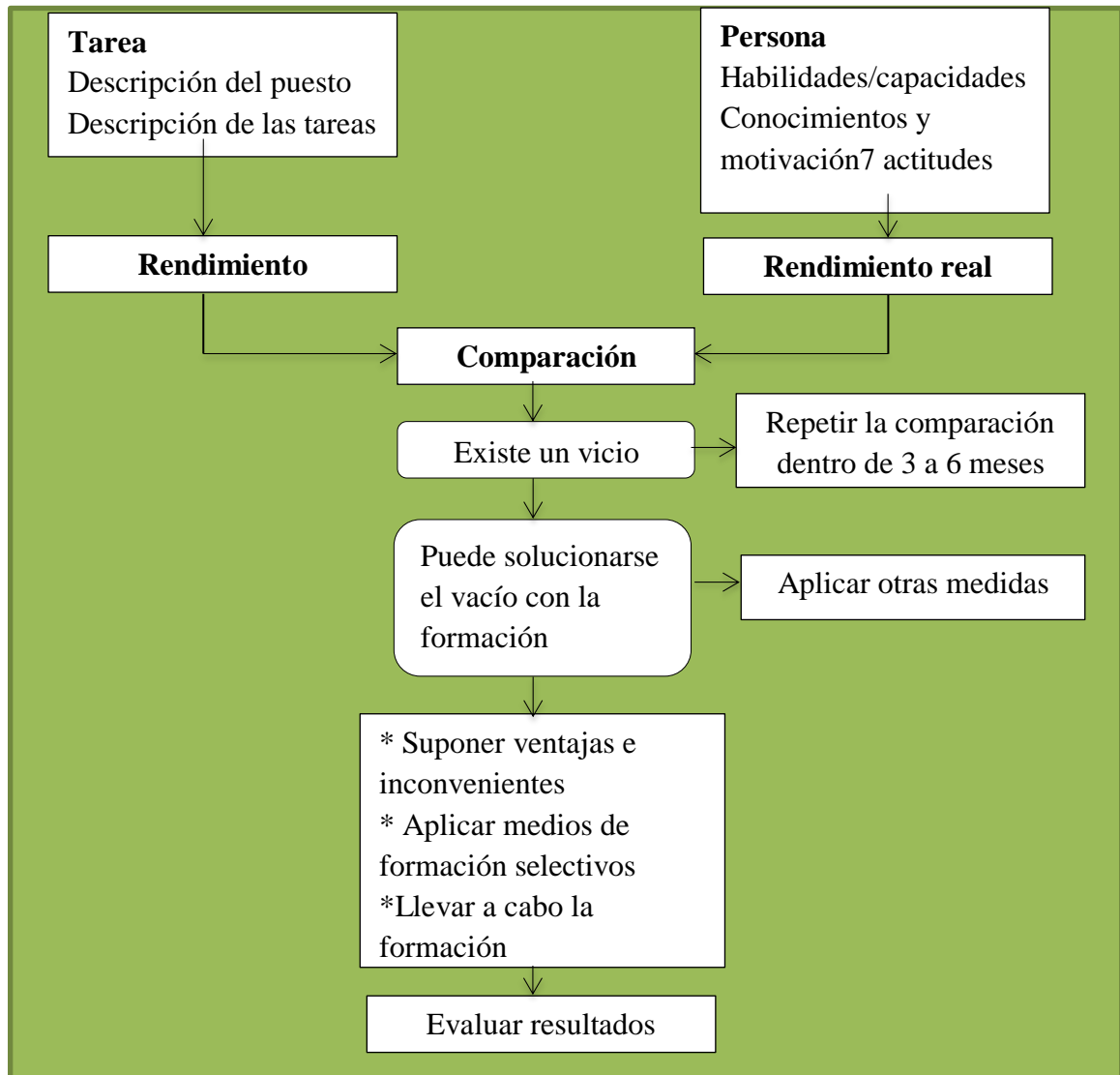


Gráfico N°: 8 Proceso de análisis de necesidades de la tarea

Fuente: Dolan, S. y Valle, R., La Gestión de los Recursos Humanos (2007)

Elaborado por: Marcia Orozco

- Análisis a nivel de personas

Este análisis se basa en ¿Quién necesita formación y de qué tipo?. También es aquel que reconoce las discrepancias en el rendimiento del emplead, comparando niveles mínimos

aceptables, así como las competencias de evaluación en cada una de las habilidades exigidas por el nivel de competencia requerido.

Mondy W. y Noe R. (2005) sostienen el primer pasó del proceso de capacitación y desarrollo se determinan a través de un análisis que está dado por varios niveles.

- ✓ Análisis organizacional: es aquel análisis que va desde una perspectiva organización general, como es la misión, objetivos y los planes corporativos estratégicos de la empresa, así como también los resultados de la planeación de recursos humanos.
- ✓ Análisis de tareas: nivel de análisis que se basa en las tareas necesarias para el cumplimiento de las actividades de la organización. Es importante para este nivel las descripciones de puestos.
- ✓ Análisis de personas: concluye el nivel con la determinación de las necesidades de capacitación, que responde a preguntas, ¿Quién necesita ser evaluado? Y ¿Qué tipo de conocimientos, habilidades y capacidades (CHC) necesitan los colaboradores? Además es de mucha ayuda las evaluaciones de desempeño, así como también las encuestas y las entrevistas tanto a supervisores y titulares de empleos.

Un diagnóstico de necesidades de capacitación es el proceso que sitúa la conformación y la realización de los niveles para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos y habilidades de los colaboradores de una organización, con su único fin que es contribuir al logro de los propósitos planteados por la empresa.

2.5 Hipótesis

Una adecuada Seguridad Ocupacional mejorará el desempeño laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

2.6 Señalización de variables

2.6.1 Variable Independiente:

Seguridad Ocupacional

2.6.2 Variable Dependiente:

Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación se desarrolló mediante un enfoque cuali-cuantitativo. Cualitativo porque orienta hacia una observación naturalista permitiendo la comprensión del problema, objeto de estudio, lo cual nos llevó al descubrimiento de la hipótesis. Y también un enfoque cuantitativo porque es universalista, siendo su perspectiva que desde afuera nos orienta hacia la identificación de las causas y explicación del problema, la misma que nos proporcionó la comprobación de la hipótesis.

3.2 Modalidad de investigación

Para la ejecución de la presente investigación se utilizó las siguientes modalidades:

3.2.1 Investigación bibliográfica o documental

En la presente investigación se utilizó la investigación bibliográfica donde se realizó la recolección de la información de esta investigación, donde se empleó y apoyó con la lectura, análisis y estudio de documentos científicos publicados como; tesis de grado, libros, publicaciones en internet, para poder conceptualizar las variables Seguridad Ocupacional y Desempeño Laboral

3.2.2 Investigación de campo

En el presente trabajo de investigación se utilizó la investigación de campo donde se realizó encuestas, la misma que permitió obtener una información veraz y exacta por parte de los empleados de la empresa proporcionándonos un alto grado de confiabilidad y por ende un bajo margen de error para el desarrollo de la investigación, a fin de obtener y analizar la información recogida y estar en la capacidad de delinear estrategias de solución a los problemas que se generan en el entorno de la organización.

3.3 Tipos de investigación

3.3.1 Investigación Descriptiva

En la presente investigación se utilizó la investigación descriptiva ya que nos llevó a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción de cada una de las actividades, objetos, procesos y personas; tanto la variable dependiente que es el Desempeño Laboral y la variable independiente que es la Seguridad Ocupacional lo cual fue de gran ayuda para anticipadamente examinar los resultados obtenidos, a fin de extraer generalizaciones significativas que apoyen y contribuyan al desempeño y seguridad.

3.3.2 Investigación Correlacional

Por medio de la investigación correlacionar permitió medir el grado de relación que existe entre las variables de Seguridad Ocupacional y Desempeño Laboral, con un solo propósito que es la de evaluar su comportamiento y variación, el impacto de la primera sobre la segunda, a través de la recolección de información por medio de técnicas científicas para su posterior análisis.

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La presente investigación se realizó a nivel interno, evaluando al personal administrativo y obreros de la empresa.

Población

| DESCRIPCIÓN | CANTIDAD |
|-------------------------|-----------|
| Personal administrativo | 3 |
| Obreros | 32 |
| TOTAL | 35 |

Tabla N°: 2 Población

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Dayantex Lavandería y Tintorería

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

3.5 Operacionalización de las variables

Tabla N°: 3 Variable Independiente: Seguridad Ocupacional

| CONCEPTO | CATEGORÍA | INDICADOR | ÍTEM | TÉCNICAS E INSTRUMENTO |
|--|--|--|--|-------------------------|
| La seguridad ocupacional es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo, también se ocupa de atender una serie de peligros que inciden en los accidentes laborales, tales como | Técnicas Riesgo | Trabajo Seguridad Condiciones Físicos Químicos Mecánico Ergonómico Biológico Psicosocial | ¿Cómo considera las medidas de seguridad ocupacional dentro de la empresa? ¿Cómo considera la señalética dentro de su trabajo? ¿Cómo considera el uso de equipos de protección personal utilizada en la realización de sus actividades? ¿Cree que los accidentes laborales son provocados por agentes químicos? | Encuesta / Cuestionario |

| | | | | |
|---|--------------------|--|---|--|
| <p>riesgos eléctricos, falta de mecanismos de protección contra partes móviles de las maquinas, equipos y herramientas caída de objetos pesados, deficientes condiciones de orden y de limpieza en los puestos de trabajo, riesgos de incendios, entre otros.</p> | <p>Condiciones</p> | <p>Mecanismos Gravedad Peligro</p> | <p>¿Considera que las condiciones de riesgo dentro de la empresa causan enfermedades laborales? ¿Al implementar medidas de prevención como considera que sería la seguridad ocupacional de la empresa?</p> | |
|---|--------------------|--|---|--|

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Investigación directa

Tabla N°: 4 Variable Independiente: Desempeño Laboral

| CONCEPTO | CATEGORÍA | INDICADOR | ÍTEM | TÉCNICAS E INSTRUMENTO |
|---|------------------|--|---|-------------------------------|
| El desempeño laboral es algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. | Desempeño | Trabajo Efectividad Experiencia | ¿De qué manera es considerada su experiencia dentro de su puesto de trabajo? ¿Considera necesario que se realice una evaluación de desempeño a los trabajadores para lograr los propósitos personales y empresariales? | Encuesta / Cuestionario |
| | Cualidades | Actitudes Habilidades Motivación | ¿A su criterio personal cómo es considerada la motivación en la empresa para la ejecución de sus actividades? | |

| | | | | |
|--|----------|----------------------------|---|--|
| | Acciones | Enseñanza Conocimientos | <p>¿Cómo considera su relación laboral con los demás individuos de la organización?</p> <p>¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?</p> | |
|--|----------|----------------------------|---|--|

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Investigación directa

3.6 Plan de recopilación de información

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

Tabla N°: 5 Plan de recopilación de información

| TIPOS DE INFORMACIÓN | TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN | INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN |
|-----------------------------|----------------------------------|---|
| 1. Información Secundaria | 1.1 Lectura científica | 1.1.1 Tesis de grado, libros sobre, Seguridad Ocupacional y Desempeño Laboral, así como también de clima laboral, gestión de talento humano, comportamiento organizacional y seguridad industrial |
| 2. Información Primaria | 2.2 Encuesta | 2.2.1 Cuestionario |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Investigación directa

3.7 Recolección de información

Tabla N°: 6 Recolección de información

| RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN PREGUNTAS | EXPLICACIÓN |
|--|--|
| ¿Para qué? | Para alcanzar los objetivos propuestos de la investigación realizada |
| ¿A qué persona o sujeto? | A los directivos, administrativos y empleados |
| ¿Sobre qué aspectos? | Seguridad Ocupacional y desempeño laboral, en la ciudad de Pelileo |
| ¿Quién? | Srta. Marcia Elizabeth Orozco Banda |
| ¿Cuándo? | Octubre 2014 – Abril 2015 |
| ¿Lugar de recolección de la información? | Empresa Dayantex Lavandería y Tintorería |
| ¿Cuántas veces? | Se ejecutara una vez a cada uno de los empleados, directivos y administrativos |
| ¿Qué técnica de recolección? | Encuestas |
| ¿En qué situación? | Se busca el momento más adecuado para observar datos reales y concretos |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Investigación directa

3.8 Procesamiento y análisis de la información

Luego de aplicar los instrumentos de recolección de datos, es necesario de inmediato, proceder a la revisión de la información para detectar errores u omisiones, la codificación radica en asignar un número a las diferentes opciones de respuestas de cada pregunta a fin de que se proporcione el proceso de tabulación. Es el proceso que se realiza para conocer la frecuencia con la que se repiten los datos en cada categoría de la variable y resumirlos en cuadros estadísticos.

El análisis comprende dos etapas:

1. La selección de los métodos estadísticos más apropiados en función de la hipótesis formulada.
2. La presentación de los datos

Para la interpretación de los resultados, se realizó el análisis de los datos y diseño los cuadros que resumen los resultados, el siguiente paso es interpretarlos, es decir, comprender la magnitud de los datos:

Para indagar la información se empezó con la revisión y codificación con el objetivo de facilitar la tabulación de las respuestas a las preguntas.

Para las preguntas se elaboró la categorización con el propósito de conseguir respuestas exclusivas, seguido se procedió a la tabulación mediante un programa computarizado ya que se manejó una gran cantidad de información y de esta manera se logró resultados más fiables y exactos.

En el análisis de los resultados se eligió el estadígrafo de porcentajes y la prueba del Chi cuadrado, los resultados serán presentados en forma tabular, gráfica y escrita para una mejor comprensión.

Para la interpretación de los resultados se estudiará la hipótesis en relación con los resultados logrados para comprobar o rechazarla y así elaborar una síntesis general de los resultados.

CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e interpretación

Una vez finalizada la recolección de la información mediante la herramienta de la encuesta con una muestra de 35 personas que forman parte de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería se procede al análisis e interpretación de los resultados obtenidos.

Para el desarrollo de la interpretación se ha elaborado tablas y gráficos que nos ayudan a resumir el trabajo de campo, así como también las actividades que desarrollan dentro de la empresa y de esta forma dar paso a las conclusiones y recomendaciones

Para el proceso de codificación se optó por Microsoft Excel que es una aplicación manual de fácil manejo donde proyecta gráficos y cálculos y también para la comprobación de la hipótesis que se desarrolla posteriormente el proyecto de investigación.

4.1.1 Encuesta al personal de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería

Pregunta # 1. ¿Cómo considera las medidas de seguridad ocupacional dentro de la empresa?

Tabla N°: 7 Seguridad ocupacional

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Excelente | 0 | 0% |
| Muy buena | 0 | 0% |
| Buena | 3 | 9% |
| Regular | 20 | 57% |
| Mala | 12 | 34% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

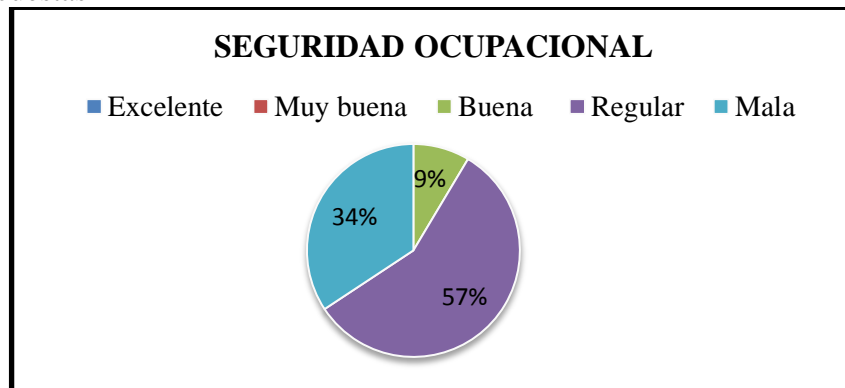


Gráfico N°: 9 Seguridad ocupacional

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e Interpretación

El 57% de las personas encuestadas nos revelan que es regular las medidas de seguridad ocupacional, así como también el 34% revelan que son malas las medidas de seguridad ocupacional dentro de la empresa y el 9% de las personas encuestadas nos revelan que son buenas las medidas de seguridad ocupacional dentro de la empresa. Por ende al no contar con las respectivas medidas de seguridad ocupacional el personal corre el peligro de tener un accidente en sus actividades diarias.

Pregunta # 2. ¿Cómo considera la señalética dentro de su trabajo?

Tabla N°: 8 Señalética dentro de su trabajo

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Excelente | 0 | 0% |
| Muy buena | 0 | 0% |
| Buena | 5 | 14% |
| Regular | 28 | 80% |
| Mala | 2 | 6% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

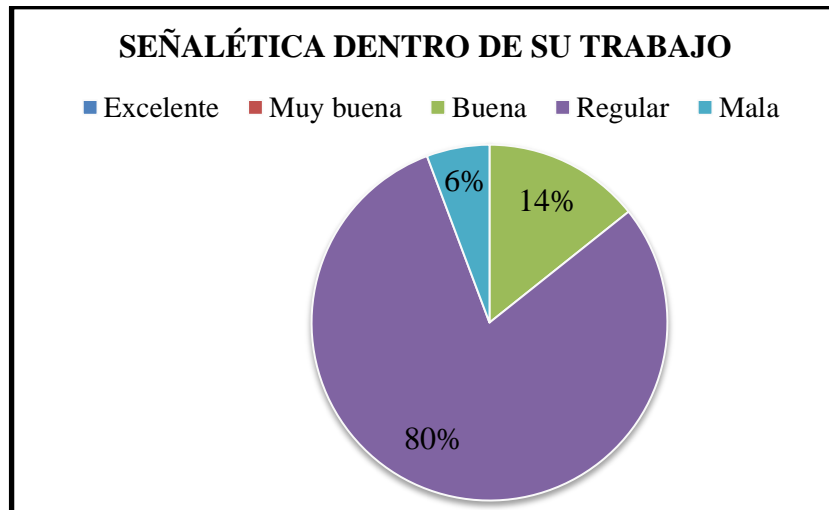


Gráfico N°: 10 Señalética dentro de su trabajo

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e Interpretación

El 80% de las personas encuestadas nos revelan que es regular la señalética utilizada en el lugar de trabajo, mientras que el 14% revelan que es buena la señalética dentro de su lugar de trabajo y el 6% revelan que es mala la señalética que se encuentra en su puesto de trabajo. Se puede determinar que al no contar con la señalética visible y necesaria en cada lugar de peligro en el proceso de lavado de las prendas jeans de ocurrirá accidentes inesperados ocasionando a los colaboradores de la empresa incapacidad o hasta su muerte.

Pregunta # 3. ¿Cree que los agentes químicos son los que más accidentes laborales provocan?

Tabla N°: 9 Agentes químicos

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 0 | 0% |
| Casi siempre | 0 | 0% |
| Algunas veces | 10 | 29% |
| Casi nunca | 22 | 63% |
| Nunca | 3 | 8% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

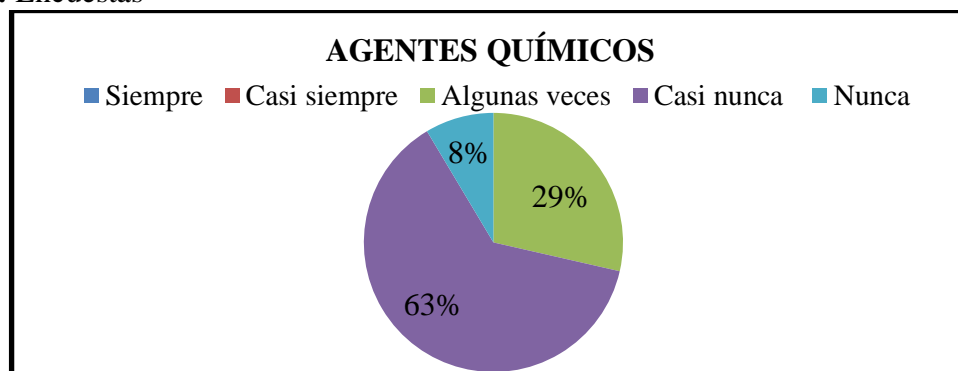


Gráfico N°: 11 Agentes químicos

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e Interpretación

El 63% de las personas encuestadas nos revelan que casi nunca los agentes químicos son los que provocan accidentes laborales, mientras que el 29% nos revelan que algunas veces son los agentes químicos los que provocan accidentes laborales y el 8% revela que nunca ha ocurrido accidentes laborales ocasionados por los agentes químicos. En algunos casos es necesario que el personal conozca las propiedades de los agentes químicos, pero algunas veces la imprudencia de la mezcla de estos elementos puede causar explosiones en este caso como es de los calderos que se utilizan para el lavado del producto que es el jeans.

Pregunta # 4. ¿Cómo considera el uso de equipos de protección utilizada en la realización de las actividades?

Tabla N°: 10 Equipos de protección

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Excelente | 0 | 0% |
| Muy buena | 0 | 0% |
| Buena | 15 | 43% |
| Regular | 20 | 57% |
| Mala | 0 | 0% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

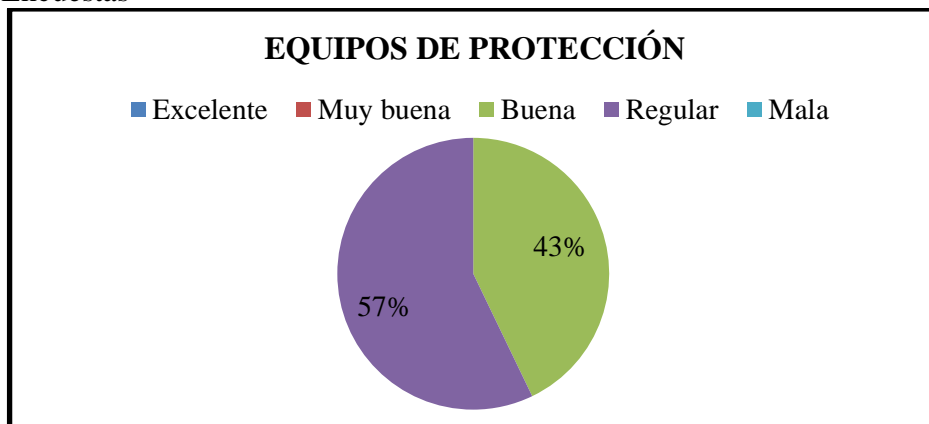


Gráfico N°: 12 Equipos de protección

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e Interpretación

El 57% de las personas encuestadas nos revelan que es regular el uso de los equipos de protección en la realización de las actividades y el 43% revela que es bueno el uso de los equipos de protección utilizada en el lavado del jeans. Para que una empresa tenga un eficiente desempeño por parte de sus colaboradores y no haya retrasos en la entrega de las prendas jeans es necesario que se utilicen los equipos de protección.

Pregunta # 5. ¿Al implementar medidas de prevención como considera que sería la seguridad de la empresa?

Tabla N°: 11 Medidas de prevención

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Excelente | 33 | 94% |
| Muy buena | 2 | 6% |
| Buena | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Mala | 0 | 0% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

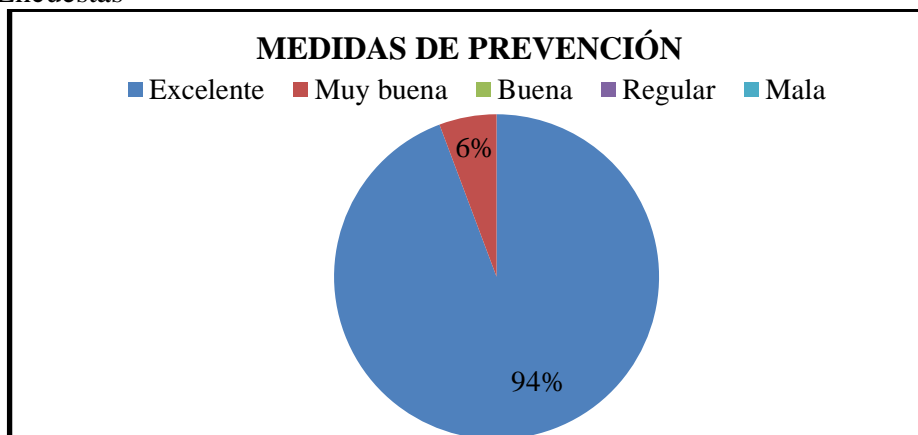


Gráfico N°: 13 Medidas de prevención

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e Interpretación

El 94% de las personas encuestadas revelan que sería excelente la implementación de medidas de prevención para la seguridad de la empresa y el 6% revelan que sería muy buena la implementación de medidas de prevención para la seguridad de la empresa. Al contar con medidas de prevención para la empresa y sus colaboradores se logrará disminuir los riesgos que puedan sufrir los trabajadores y por ende se logrará cumplir los objetivos planteados.

Pregunta # 6. ¿De qué manera considerada su desempeño laboral dentro de su puesto de trabajo?

Tabla N°: 12 Desempeño laboral

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Excelente | 0 | 0% |
| Muy buena | 10 | 29% |
| Buena | 5 | 14% |
| Regular | 15 | 43% |
| Mala | 5 | 14% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

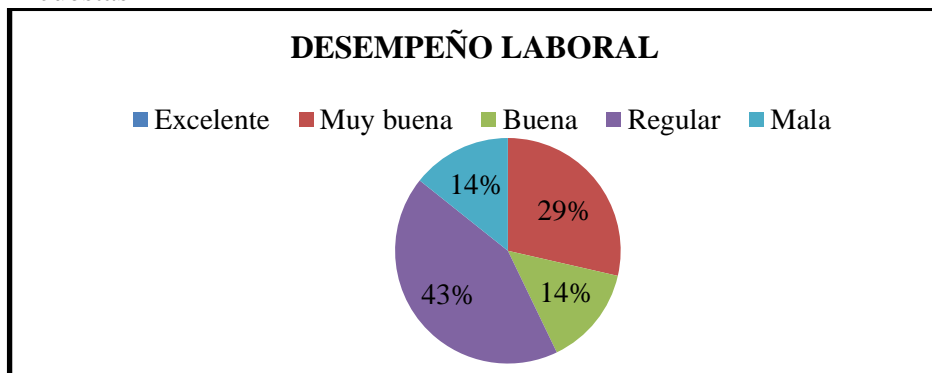


Gráfico N°: 14 Desempeño laboral

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación

El 43% de las personas encuestadas nos revelan que es regular la experiencia que debe tener en su puesto de trabajo, mientras que el 29% revelan que es muy bueno tener experiencia en su puesto de trabajo, en cambio el 14% revelan que es bueno tener experiencia y el 14% revela que es mala la experiencia en su puesto de trabajo. Las empresas requieren personas que tengan experiencia en su puesto de trabajo de esta forma aportarán de manera eficiente en los procesos de sus actividades diarias y al no contar con la experiencia necesaria no se da la oportunidad para que puedan adquirirlo.

Pregunta # 7. ¿Considera necesario que se realice una evaluación de desempeño a los trabajadores para lograr los propósitos personales y empresariales?

Tabla N°: 13 Evaluación de desempeño

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 3 | 9% |
| Casi siempre | 28 | 80% |
| Algunas veces | 4 | 11% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

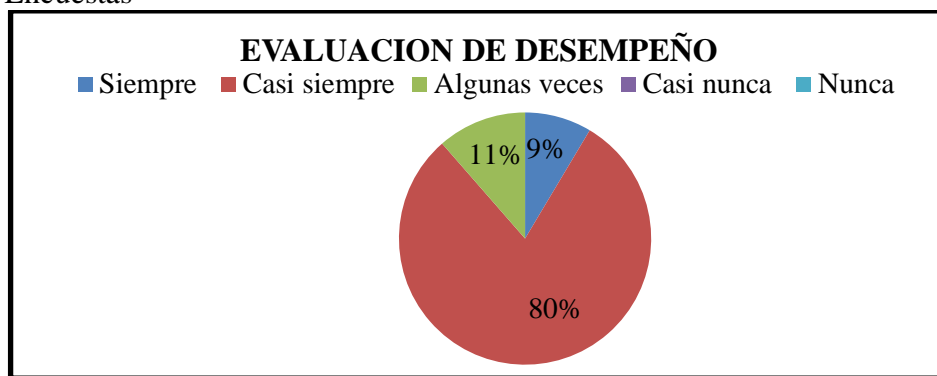


Gráfico N°: 15 Evaluación de desempeño

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e Interpretación

El 80% de las personas encuestadas revelan que casi siempre es necesario que se realice una evaluación de desempeño a su personal para el logro de objetivos personales y empresariales, mientras que el 11% revela que algunas veces es necesario que se realice una evaluación de desempeño y el 9% revelan que es necesario que se realice una evaluación de desempeño a su personal. De esta forma al realizar una evaluación de desempeño se logrará cumplir los objetivos personales y empresariales, así como también se obtendrá un eficiente desempeño por parte de los colaboradores.

Pregunta # 8. ¿A su criterio personal como es considerada la motivación de la empresa para la ejecución de sus actividades?

Tabla N°: 14 Motivación

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Excelente | 0 | 0% |
| Muy buena | 5 | 14% |
| Buena | 15 | 43% |
| Regular | 15 | 43% |
| Mala | 0 | 0% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

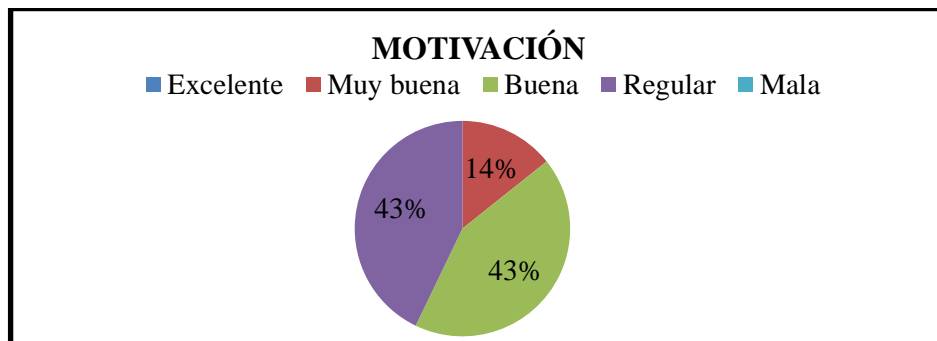


Gráfico N°: 16 Motivación

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e Interpretación

El 43% de las personas encuestadas revelan que es buena la motivación para la ejecución de sus actividades, mientras que el 43% revelan que es regular la motivación para la ejecución de sus actividades y el 14% revelan que es muy buena la motivación para la ejecución de sus actividades. La empresa no debe olvidarse que la motivación que un colaborador tenga es de buena ayuda para el cumplimiento de los procesos como es el lavado, limpieza y teñido de las prendas de vestir en jeans.

Pregunta # 9. ¿Cómo considera su relación laboral con los demás individuos de la empresa?

Tabla N°: 15 Relación laboral

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Excelente | 0 | 0% |
| Muy buena | 20 | 57% |
| Buena | 10 | 29% |
| Regular | 5 | 14% |
| Mala | 0 | 0% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

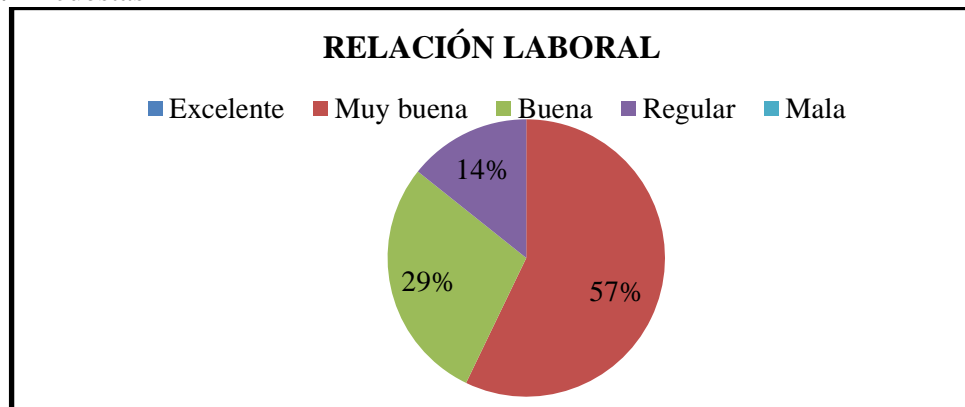


Gráfico N°: 17 Relación laboral

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e Interpretación

El 57% de las personas encuestadas revelan que es muy buena la relación laboral con los demás individuos de la empresa, mientras que el 29% revelan que es buena la relación laboral con los demás individuos y el 14% revelan que es regular la relación laboral con los demás individuos. Se puede determinar que mediante una relación laboral que exista entre los colaboradores de la empresa se podrá trabajar en equipo y tener un ambiente de armonía con todos.

Pregunta # 10. ¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?

Tabla N°: 16 Conocimientos

| Opciones | Respuestas | Porcentaje |
|---------------|------------|-------------|
| Siempre | 2 | 6% |
| Casi siempre | 23 | 66% |
| Algunas veces | 10 | 29% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| Total | 35 | 100% |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

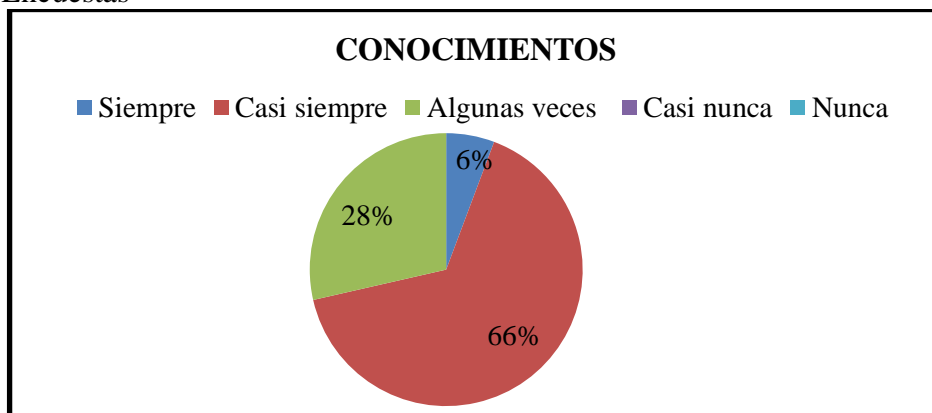


Gráfico N°: 18 Conocimientos

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

Análisis e interpretación

El 66% de las personas encuestadas revelan que casi siempre aplican sus conocimientos en beneficio de los demás en la realización de sus tareas, mientras que el 29% revelan que algunas veces aplican sus conocimientos en beneficio de los demás y el 6% revelan que siempre ayudan a los demás. Es importante que un trabajador conozca del tema y de ayuda a su compañero para que de esta forma no existan retrasos en los procesos del lavado de las prendas de vestir en jeans y también no ocasione algún desperfecto en la prenda.

4.2 Verificación de la hipótesis

En esta etapa se procede a verificar la hipótesis mediante los resultados de las encuestas, la hipótesis a verificar es la siguiente:

Una adecuada seguridad ocupacional mejorará el desempeño laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

4.2.1 Métodos estadísticos

Para la comprobación de la hipótesis se realizó mediante el método estadístico Chi cuadrado, el cual nos ayudó para verificar la hipótesis.

4.2.2 Planteamiento del problema

Aquí se procedió a formular la hipótesis nula como la hipótesis alterna.

H_0 = hipótesis nula

Una adecuada seguridad ocupacional no mejorará el desempeño laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

H_1 = hipótesis alterna

Una adecuada seguridad ocupacional si mejorará el desempeño laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

4.2.2.1 Determinación del nivel de significación o de riesgo

El nivel de significancia o de riesgo es de $\alpha = 0.05$

4.2.2.2 Selección del modelo estadístico

Para la comprobación de la hipótesis se optó por la prueba del Chi cuadrado, su fórmula es la siguiente:

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

Simbología:

x^2 = Chi cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada

4.2.2.3 Combinación de frecuencias

4.2.2.4 Frecuencias observadas

Tabla N°: 17 Frecuencias observadas

| | VD: Desempeño Laboral | | | |
|--|---|--------------|----------------|--------------|
| | ¿De qué manera considerada su desempeño laboral dentro de su puesto de trabajo? | | | |
| VI: Seguridad Ocupacional | Alternativas | Buena | Regular | Total |
| ¿Cómo considera las medidas de seguridad ocupacional dentro de la empresa? | Buena | 8 | 5 | 13 |
| | Regular | 2 | 20 | 22 |
| | Total | 10 | 25 | 35 |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

4.2.2.5 Frecuencias esperadas

Para el cálculo de la frecuencia esperada se utiliza la fórmula aplicada a la tabla de frecuencias observadas.

$$Fe = (\text{Total fila}) (\text{Total Columna}) / \text{Gran Total}$$

Tabla N°: 18 Frecuencias esperadas

| | VD: Desempeño Laboral | | | |
|--|---|--------------|----------------|--------------|
| | ¿De qué manera considerada su desempeño laboral dentro de su puesto de trabajo? | | | |
| VI: Seguridad Ocupacional | Alternativas | Buena | Regular | Total |
| ¿Cómo considera las medidas de seguridad ocupacional dentro de la empresa? | Buena | 3,71 | 9,29 | 13 |
| | Regular | 6,29 | 15,71 | 22 |
| | Total | 10 | 25 | 35 |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

4.2.2.6 Chi – cuadrado

Tabla N°: 19 Chi - cuadrado

| | VD: Desempeño Laboral | | | |
|--|---|--------------|----------------|--------------|
| | ¿De qué manera considerada su desempeño laboral dentro de su puesto de trabajo? | | | |
| VI: Seguridad Ocupacional ¿Cómo considera las medidas de seguridad ocupacional dentro de la empresa? | Alternativas | Buena | Regular | Total |
| | Buena | 4,95 | 1,98 | 6,93 |
| | Regular | 2,92 | 1,17 | 4,09 |
| | Total | 7,87 | 3,15 | 11,02 |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

4.2.2.7 Zona de aceptación o rechazo

Para establecer la zona de aceptación o rechazo la primera etapa a seguir es el cálculo de los grados de libertad.

Grados de libertad = (GL) = (# renglones – 1) (# de columnas - 1)

GL = (2 - 1) (2 - 1)

GL = (1) (1)

GL = 1

Con un nivel de significancia de 0.05 y un grado de libertad de 1 el valor de Chi-cuadrado tabulado es 3.84 es decir $\chi^2_t = 3.84$

4.2.2.8 Decisión final

$$\chi^2_c = 11,02 > \chi^2_t = 3.84$$

Esto menciona que Chi-cuadrado calculada $\chi^2_c = 11,02$ es mayor que $\chi^2_t = 3.84$ entonces esto proyecta que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna que es:

H1= Una adecuada seguridad ocupacional si mejorará el desempeño laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

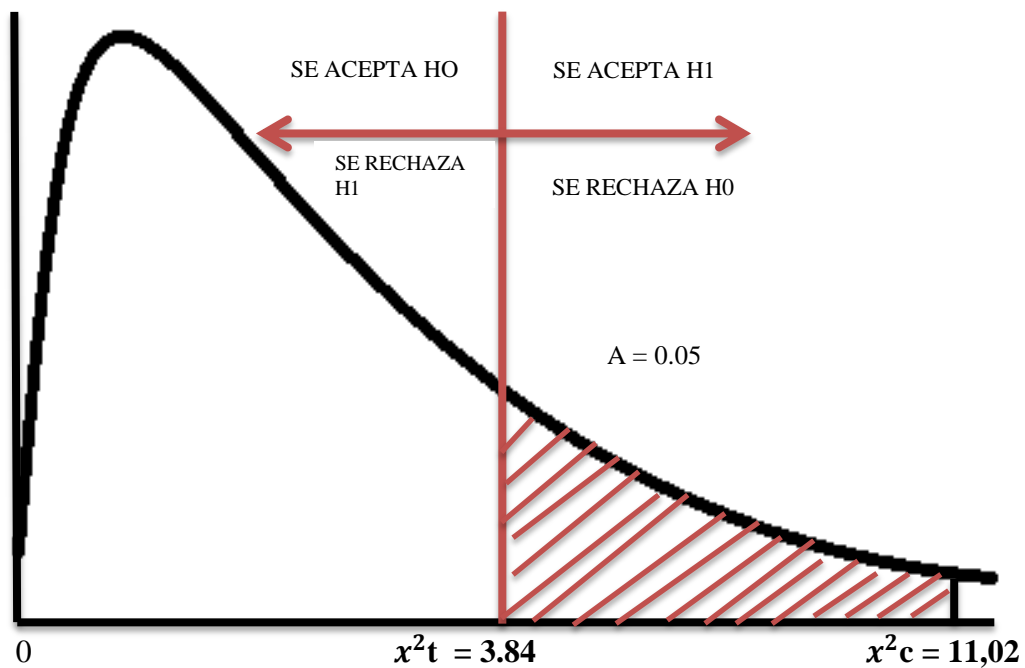


Gráfico N°: 19 Comprobación de hipótesis

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Encuestas

CAPÍTULO V

5 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se determinó que la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería no cuenta con una acertada seguridad ocupacional razón por la cual constantemente se producen accidentes laborales que perjudican el estado físico de los colaboradores y por ende se presentan retrasos en el proceso de producción debido al ausentismo laboral.
- Dentro de la Dayantex Lavandería y Tintorería se determinó que no cuenta con las respectivas medidas de seguridad ocupacional como las señaléticas, los equipos de

protección personal lo que provoca la descoordinación total de las actividades y por consecuencia el bajo rendimiento laboral de los colaboradores.

- Se logró determinar que dentro de la empresa no cuentan con un plan de prevención de riesgos laborales lo que implica que la vida de los colaboradores está en peligro si ocurriera algún accidente porque ellos no sabrían cómo actuar ante una situación de riesgo.

5.2 Recomendaciones

- Se recomienda que en la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería se debe mejorar la seguridad ocupacional para que no se produzcan accidentes laborales y por ende se logre maximizar la productividad.
- Tener la adecuada señalética que sea de fácil visibilidad en las áreas correctas y de esta forma dar aviso a las condiciones peligrosas e inseguras en cada etapa del lavado de la prenda en jeans además es indispensable la respectiva utilización de los equipos de protección en cada fase, para mantener la seguridad y que no exista retrasos en la entrega de las prendas.
- La empresa Dayantex Lavandería y Tintorería debería contar con un plan de prevención de riesgos laborales, dicho plan ayudará a tener un mejor orden y dar paso a la seguridad que requiere un trabajador y por ende la empresa.

CAPÍTULO VI

6 PROPUESTA

6.1 Datos informativos

6.1.1 Tema

Plan de prevención de riesgos laborales que ayude a mejorar el desempeño laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

6.1.2 Empresa ejecutora

Institución

“Dayantex Lavandería y Tintorería”

Beneficiarios

Gerente y empleados

Ubicación

Pelileo - Barrio el Tambo av. principal

Responsable

Sra. Olivia Sailema

Costo de la propuesta

El costo presupuestado es de \$2031,50

Financiamiento para la propuesta

Empresa “Dayantex Lavandería y Tintorería”

Tiempo estimado para la realización

Inicio octubre 2014

Fin abril 2015

6.2 Antecedentes de la propuesta

Mediante el estudio realizado en el proyecto de investigación se logró determinar que la empresa “Dayantex Lavandería y Tintorería” no cuenta con un plan de prevención de

riesgos laborales que ayude a precautelar la vida humana de su personal, así como también mantener el orden y limpieza en todo el proceso de lavado y teñido que requiere la prenda de vestir en jeans.

El plan de prevención riesgos laborales será un paso a la mejora del desempeño laboral de sus colaboradores, así como también se logrará la seguridad y el cumplimiento en sus actividades diarias.

En el sector textil las empresas de lavado y teñido están vinculadas con lo que respecta al cuidado del medio ambiente, demostrando un firme compromiso e interés en la disminución de la contaminación ambiental.

Las empresas a lo largo de su desarrollo carecen de conocimientos para la seguridad dentro de su trabajo, mediante el cual es necesario que cuenten con un plan de prevención de riesgos laborales y dar cumplimiento a todos los cuidados y orden que tiene un proceso de lavado y por ende a sus colaboradores.

6.3 Justificación

La presente propuesta tiene un fin claro y preciso que es mantener el orden y la seguridad de un trabajador, así como también el desempeño laboral con el diseño de un plan de prevención de riesgos laborales el cual es una herramienta que ayudará a precautelar los accidentes laborales y centrarse a mantener los debidos cuidados en el retraso o desperfecciones que puede tener el producto.

El éxito que tiene toda empresa como lo es en este caso una empresa de lavado y teñido en prendas de vestir en jeans es contar con un plan de prevención de riesgos laborales que se verá reflejada la salud y el bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus actividades físicas y mentales, reducir los accidentes ocasionados por sustancias químicas que pueden ocasionar lesiones, quemaduras o hasta la muerte.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo general

Diseñar un plan de prevención de riesgos laborales que ayude a mejorar el desempeño laboral de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

6.4.2 Objetivos específicos

- Analizar la situación actual de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.
- Identificar los equipos de protección personal para las áreas respectivas de producción
- Determinar las respectivas señalizaciones que representan prohibición y riesgos al personal de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería.

6.5 Análisis de la factibilidad

6.5.1 Políticas

En la actualidad el gobierno ecuatoriano, ha implementado leyes y normas que acogen al empleado, mediante el reglamento interno de seguridad y salud que velan por la seguridad y el desarrollo de las empresas.

6.5.2 Financieras

La empresa cuenta con los recursos financieros necesarios para la presente investigación que serán empleados en su totalidad para mejorar el desempeño laboral, el orden y seguridad de sus empleados.

6.5.3 Sociales

La empresa mediante sus colaboradores está dispuesta a reunir esfuerzos y trabajar en equipo buscando un eficiente desempeño laboral y previniendo accidentes que pueden ocurrir dentro de la empresa.

6.5.4 Tecnológica

Para garantizar la seguridad de sus empleados la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería debe contar con tecnología adecuada para el proceso de lavado y teñido de las prendas y de esta forma no haya desperfecciones en el lavado.

6.5.5 Ambiental

La empresa cuenta con la política ambiental ISO 14001, que busca el mejoramiento de sus procesos industriales y de esta forma aportar al cuidado de la contaminación ambiental.

6.5.6 Legal

Está regulada por el Ministerio de Relaciones Laborales mediante el Reglamento Interno de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.

6.6 Fundamentación científica

Seguridad ocupacional

Alvaréz, F. y Faizal, E. (2012) sostiene la seguridad ocupacional es el conjunto de fases de la salud dirigidas a la calidad de vida de los trabajadores, diagnostico precoz y tratamiento debido y oportuno, la rehabilitación readaptación laboral y la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades

Al hablar de seguridad ocupacional relaciona la seguridad del individuo y de la prevención y control de los accidentes, las enfermedades o lesiones, pero es necesario dar mucha

importancia al reconocimiento y control de los agentes de riesgo en su entorno, así como también adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

Plan de prevención de riesgos

Pérez, Á. (2005) expresa el plan de prevención de riesgos laborales es una herramienta, a través de la cual se forma las actividades preventivas de la empresa en su sistema general de gestión, así como su política de prevención

Un plan contribuye una recopilación estructura de normas, criterios, procedimientos y recomendaciones con el fin de asegurar la buena gestión del conjunto de factores que influyen en la prevención de riesgos laborales y en la coordinación de las actividades de la empresa.

Ventajas del plan de prevención

1. Ayuda a mejorar la cultura en prevención, entre las diferentes áreas de la empresa, asegurando la correcta relación y comunicación.
2. Proporcionar a la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería los procedimientos respectivos para poner en práctica las metas y objetivos vinculados a su política de prevención, así como también evaluar el grado de cumplimiento en la práctica.
3. Demuestra a las partes interesadas como es al gerente y sus empleados la aptitud del plan para controlar los efectos de sus actividades, y el servicio de la empresa.

Equipos de protección personal

Mancera, F.M. y Mancera, M.T. (2012) sostiene los equipos de protección personal son un importante elemento para evitar lesiones en el trabajo, su beneficio dependerá sustancialmente de tener una clara visión sobre su necesidad de uso, de la correcta y

respectiva selección del equipo, de su mantenimiento y recambio oportuno, de la capacitación y motivación inculcada al personal que lo utilizará, especialmente dependerá de haber agotado otras formas de control que proporcionen una protección más eficaz y menos incómoda para el trabajador.

Fases para la implantación

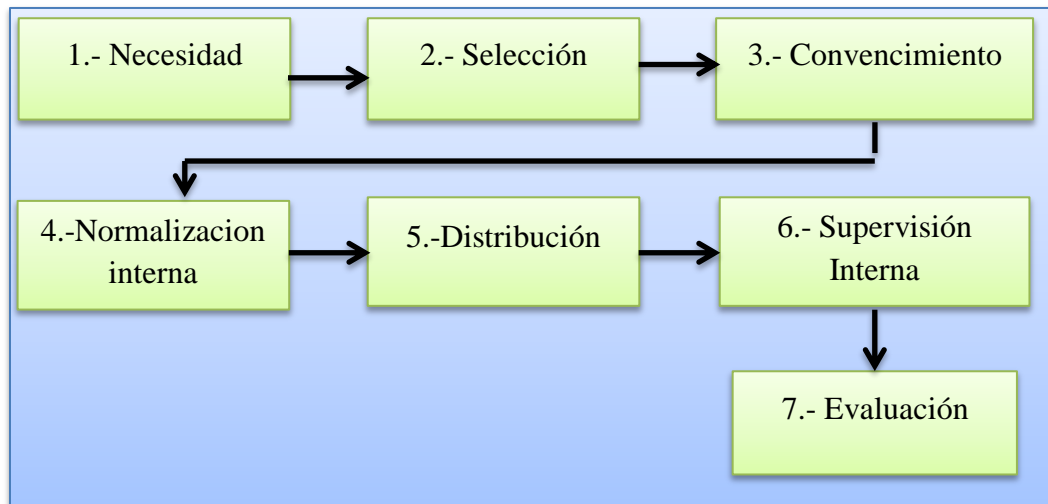


Gráfico N°: 20 Fases para la implantación del uso de protección personal

Fuente: Mancera, F.M. y Mancera, M.T., Seguridad e Higiene Industrial (2012)

Elaborado por: Marcia Orozco

METODOLOGÍA DEL MODELO OPERATIVO

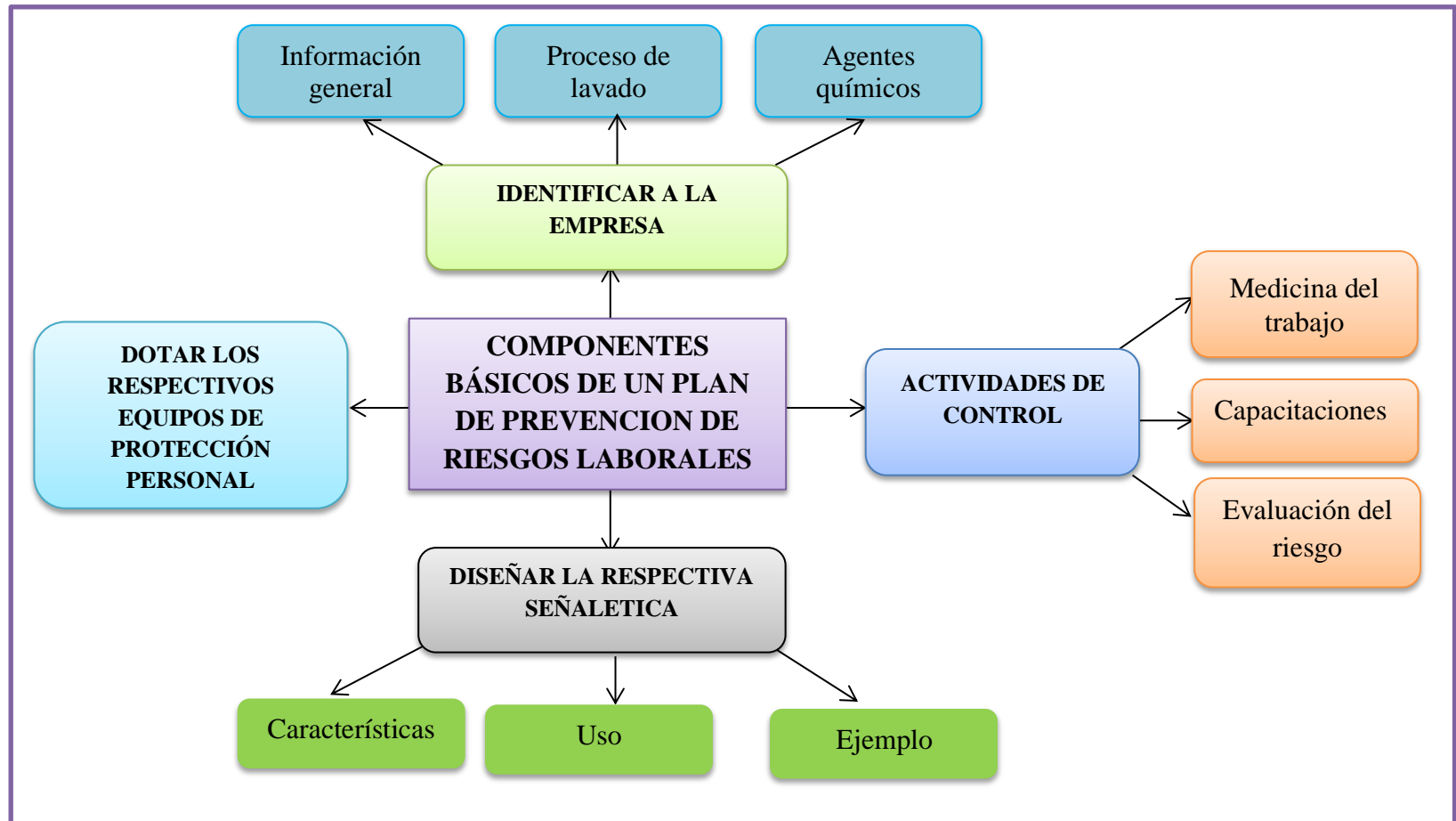


Gráfico N°: 21 Componentes básicos de un plan

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Investigación directa

6.7 Desarrollo del modelo operativo

6.7.1 Identificar a la empresa



La empresa DAYANTEX está dedicada al servicio de lavado y tinturado en tela jeans, y comenzó sus actividad comercial en el año 2004, esta empresa está conformada por seis accionistas que se organizaron para crear una empresa exitosa.

Mensualmente la producción asciende a 60000 prendas de vestir que son tinturadas.

La industria capacita cada seis meses a sus trabajadores y las capacitación son todos los martes, y los incentiva para que los trabajadores que se destaquen más en sus puestos de trabajo, pero al mismo tiempo los sanción a los trabajadores que no cumplen con las actividades encomendadas aunque no cuentan con un reglamento interno pero si con Plan de Contingencias, a todos los trabajadores se les proporciona todo tipo de protección por los químicos fuertes que ellos utilizan en el lavado de las prendas jeans, ,esta industria lavan entre 15.000 a 20.000 prendas de vestir por semana.

UBICACIÓN

Barrio el Tambo –Av. Principal Vía a Baños

CORREO ELECTRÓNICO

dayantexpelileo@hotmail.com

RUC

1803061686001

REPRESENTANTE LEGAL

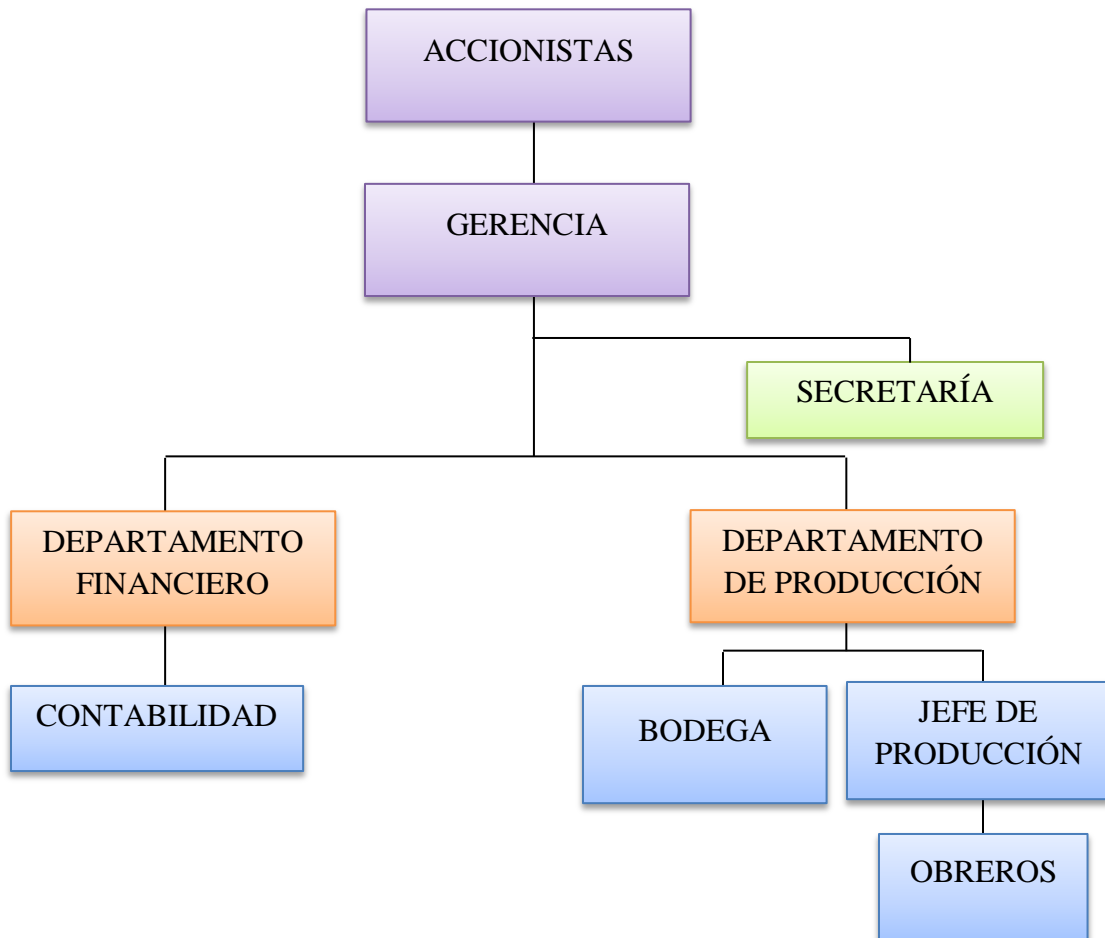
Sra. Olivia Sailema

SERVICIOS QUE PRESTA LA EMPRESA

La lavandería cuenta con servicios como:

- Lavado
- Tinturado

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL EMPRESA DAYANTEX LAVANDERÍA Y TINTORERÍA







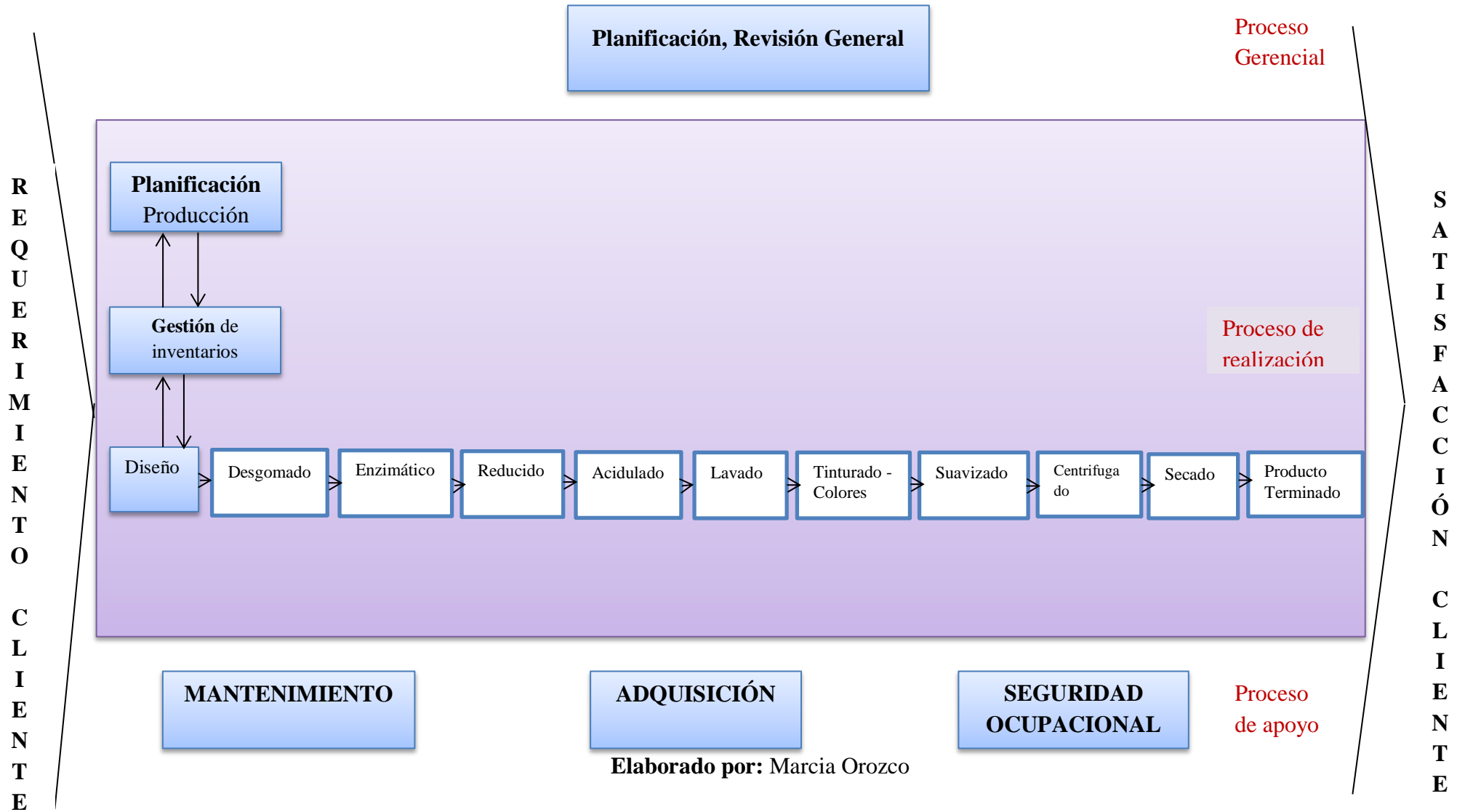
| REFERENCIAS | |
|---|------------------------------------|
|  | Línea de autoridad |
|  | Autoridad |
|  | Administrativo-auxiliar o de apoyo |
|  | Operativo |

Gráfico N°: 22 Organigrama Estructural Dayantex Lavandería y Tintorería

Elaborado por: Marcia Orozco

MAPA DE PROCESOS



PROCESO PRODUCTIVO

La empresa Dayantex lavandería y tintorería, ofrece una gama procesos y colores, los mismos que se desarrollan a través de procesos básicos estandarizados como son:

1. Tinturado – sucio + esponjado

- Desengome
- Enjuague
- Enzimático
- Enjuague
- Reducido
- Enjuague
- Acidulado
- Enjuague
- Lavado
- Enjuague
- Tinturado- colores
- Enjuague
- Suavizado
- Centrifugado
- Secado
- Producto terminado (lavado)

2. Enzimático – Stone

- Desengome
- Enjuague
- Enzimático

- Enjuague
- Suavizado
- Enjuague
- Centrifugado
- Secado
- Producto terminado (lavado)

El proceso de tinturado – sucio + esponjado

Es aquel proceso que conlleva etapas que ya mencionamos anteriormente y que mediante el cual se procede a un cambio de coloración de la fibra utilizando colorantes de la más alta calidad para reproducir el color solicitado por nuestro cliente, también en este proceso observamos el desgaste realizado por un agente oxidante químico en solución aplicándolo sobre la prenda de forma parcial o irregular para dar efectos decolorado sobre el lugar donde se aplicó el producto.

Enzimático – Stone

La combinación de métodos ya mencionados que introducen variaciones en la densidad del color en tejidos de celulosa, particularmente algodón teñido de índigo se da a conocer una composición y un proceso libre de piedra pómez, como también se le conoce como lavado a la piedra que toma la forma de variaciones de densidad del color en las arrugas y en las costuras de las prendas que se está lavando con tejidos de celulosa, es decir con tejidos de algodón teñido de color índigo.

AGENTES QUÍMICOS QUE SE UTILIZAN

- Ácido fórmico
- Encima ácida
- Hipoclorito de sodio
- Desengomante carbonato
- Cloro solido
- Clarol
- Carbonato
- Permanganato
- Metabisulfito de sodio
- Humectante
- Detergente
- Peróxido
- Meta silicato
- Dispersante
- Blanqueador
- Suavizante

6.7.2 Dotar los respectivos equipos de protección personal

Los equipos de protección personal comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones.

Clasificación de los Equipos de protección personal

- Protección a la Cabeza (cráneo).
- Protección de Ojos
- Protección Auditiva
- Protección de las Vías Respiratorias.
- Protección de Manos y Brazos.
- Protección de Pies y Piernas
- Ropa Protectora.

PROTECCIÓN A LA CABEZA.

Los cascos de seguridad proveen protección contra casos de impactos y penetración de objetos que caen sobre la cabeza.

Casco de protección con cómoda suspensión tipo Pinlock de 4 puntos y almohadilla para frente estándar. Cumple con los requisitos de las normas norma ANSI/ISEA Z89.1-2009 Tipo 1, Clase C, G y E.

Beneficios:

- ❖ La suspensión se coloca sobre la cabeza para reducir a presión e incrementar la seguridad.
- ❖ Suspensión pinlock cómoda y de fácil ajuste.
- ❖ Confort optimizado con 3 niveles de ajuste.



PROTECCIÓN DE OJOS

Todos los trabajadores que ejecuten cualquier operación que pueda poner en peligro sus ojos, dispondrán de protección apropiada para estos órganos.

Para el adecuado uso de este equipo de protección se utilizan googlegear completamente ensamblado, bridas suaves y canales de ventilación para aumentar el flujo del aire, minimizar el empañamiento y mantener fuera las partículas.

Beneficios:

- ❖ Lentes esféricos que proporcionan una cobertura amplia y un rango de visión prácticamente sin obstáculos.
- ❖ Googles de seguridad ensamblados.
- ❖ Canales de ventilación para aumentar el flujo del aire, minimizar el empañamiento y mantener fuera las partículas.



PROTECCIÓN AUDITIVA

Los protectores auditivos se utilizan orejera plegable 330 -3044 20



PROTECCIÓN RESPIRATORIA.

Tipos de respiradores

Los tipos básicos de respiradores son:

- ❖ **Purificadores de aire**
- ❖ **Respiradores de suministros de aire**

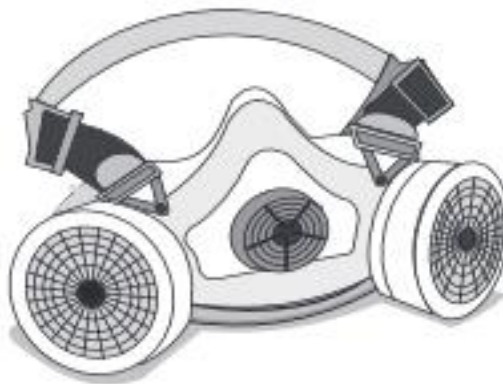
Purificadores de aire

Los respiradores purificadores de aires eliminan los contaminantes transformados por el aire tales como partículas y vapores o gases tóxicos. Están divididos en dos clases:

Filtrador de partículas, el cual elimina partículas tales como polvo aerosoles y gases; y
Filtrador de vapor y gas, el cual elimina vapores y gases del aire que respiramos.

Uso:

- Quien lo utiliza está físicamente capacitado por un médico para hacerlo
- Se conoce la identidad del contaminante y su concentración
- La concentración de oxígeno es de por lo menos 19.5%
- El área de trabajo está monitoreada
- El respirador aprobado para la protección contra ese contaminante específico así como para el nivel de concentración
- Se probaron los equipos para asegurar que les quede bien



Existen cuatro clases comunes de mascarillas APR:

- **Desechables:** mascarillas de protección para polvos y partículas irritantes.
- **Mascarilla de un cuarto de cara:** utilizados con cartuchos o filtros de tela.

- **Mascarilla de media cara:** se colocan desde la parte inferior del mentón hasta la parte superior de la nariz, se utilizan uno o dos cartuchos para filtrar el aire y son desechados una vez que ha llegado al límite de uso; tienen cartuchos aprobados contra pesticidas, vapores orgánicos, polvos, aerosoles, gases ácidos, amoníaco y combinación de estos elementos.
- **Mascarilla de cara completa:** protegen toda la cara y utilizan cartuchos dobles, tanques montados sobre el mentón o el pecho o la espalda.



PROTECCIÓN DE MANOS Y BRAZOS.

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



PROTECCIÓN DE PIES Y PIERNAS.

El calzado de seguridad debe proteger el pie de los trabajadores contra humedad y sustancias calientes, contra superficies ásperas, contra pisadas sobre objetos filosos y agudos y contra caída de objetos, así mismo debe proteger contra el riesgo eléctrico.



ROPA PROTECTORA

Cuando se seleccione ropa de trabajo se deberán tomar en consideración los riesgos a los cuales el trabajador puede estar expuesto y se seleccionará aquellos tipos que reducen los riesgos al mínimo. El traje de protección de peso ligero hecho de polipropileno transpirable con resistencia al fuego. Ayuda a proporcionar una barrera de protección básica contra salpicaduras de líquidos y polvos peligrosos.

Beneficios:

- ❖ Material muy respirable.
- ❖ Material resistente y retardante a llamas.
- ❖ Hecha con un material transpirable que ayuda a reducir la acumulación de calor y promover un uso cómodo



6.7.3 Diseñar la respectiva señalética

La señalización de seguridad y salud en el trabajo se refiere a un objeto, actividad o situación determinados, es necesario y útil para controlar los riesgos.

Según Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (1984) se establece los colores, señales y símbolos de seguridad, con el propósito de prevenir accidentes y peligros para la integridad física y la salud, así como para hacer frente a ciertas emergencias.

Terminología

- **Color de seguridad.** Es un color de propiedades colorimétricas y/o foto métricas especificadas, al cual se asigna un significado de seguridad
- **Símbolo de seguridad.** Es cualquiera de los símbolos o imágenes gráficas usadas en la señal de seguridad.
- **Señal de seguridad.** Es aquella que transmite un mensaje de seguridad en un caso particular, obtenida a base de la combinación de una forma geométrica, un color y

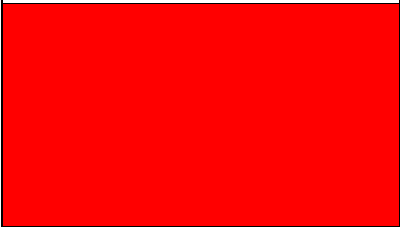
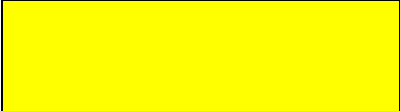


un símbolo de seguridad. La señal de seguridad puede también incluir un texto (palabras, letras o números).

- **Color de contraste.** Uno de los dos colores neutrales, blanco o negro, usado en las señales de seguridad.
- **Señal auxiliar.** Señal que incluye solamente texto, que se utiliza, de ser necesario, con la señal de seguridad, para aclarar o ampliar la información.
- **Luminancia.** De un punto de determinada dirección, es el cociente de dividir la intensidad luminosa en dicha dirección, para el área de la proyección ortogonal de la superficie infinitesimal que contiene al punto, sobre un plano perpendicular a la dirección dada.

Colores de seguridad

Establece los tres colores de seguridad, el color auxiliar, sus respectivos significados y da ejemplos del uso correcto de los mismos.

Tabla N°: 20 Colores de seguridad




| Color | Significado | Ejemplos de uso |
|--|--|--|
|  | Alto prohibición Señal de parada Signos de prohibición | Este color también se usa para prevenir fuego y para marcar equipo contra incendios y su localización. |
|  | Atención Cuidado, peligro | Indicación de peligros (fuego, explosión, etc.) |
|  | Seguridad | Rutas de escape, salidas de emergencia. |
|  | Acción obligatoria | Obligación de usar equipos de seguridad personal. |
| El color azul se considera color de seguridad sólo cuando se utiliza un conjunto con un círculo. | | |



Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (1984)

Señales de seguridad

Tabla N°: 21 Señales

| | |
|---|--|
| <p style="text-align: center;">Señales de advertencia</p> <ul style="list-style-type: none"> - Advierte el peligro o riesgo existente, triángulo equilátero de borde y pictograma negro sobre fondo amarillo. - Riesgo eléctrico, riesgo de ruido entre otros. |  <p>Cuidado, peligro de fuego</p> <p>Cuidado, peligro de agentes corrosivos</p> <p>Cuidado, peligro de shock eléctrico. Tensión peligrosa (voltaje)</p> <p>Cuidado, Ruido excesivo, peligro</p> |
| <p style="text-align: center;">Señales de seguridad obligatoria</p> <ul style="list-style-type: none"> - Señales que debes ser utilizadas por los colaboradores de producción dentro de la empresa. - Obligación para usas protección de los oídos, etc. |  <p>Obligación de usar protección visual</p> <p>Obligación de usar protección para los oídos</p> <p>Obligación de usar protección respiratoria</p> <p>Obligación de usar protección para las manos</p> |
| <p style="text-align: center;">Señales de socorro o salvamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indicación de señales para la evacuación, rectangular o cuadrada con pictograma blanco, fondo verde. - Vías de evacuación. |  <p>Primeros auxilios</p> |

| | |
|--|--|
| <p style="text-align: center;">Señales de prohibición y contra incendios</p> <ul style="list-style-type: none"> - Señal que prohíbe el comportamiento susceptible de provocar un peligro. - Redonda, con pictograma negro, fondo blanco, borde y banda roja. - Señales para combatir incendios, rectangular o cuadrada con pictograma blanco, fondo rojo. - Extintor, mangueras para incendios entre otros. | <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  <p>Extintor</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Mangueras para incendios</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  <p>Prohibido fumar</p> </div> |
|--|--|

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (1984)

Colores de identificación de tuberías

Esta norma define los colores, su significado y aplicación, que deben usarse para identificar tuberías que transportan fluidos, en instalaciones en tierra.

Según Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (1984) se establece colores de identificación de tuberías.

Terminología

- **Color de identificación.** Cualquiera de los definidos en esta norma utilizados para tuberías.

- **Tubo/tubería.** Para efectos de esta norma, cualquier conducto para fluidos con su recubrimiento exterior, incluyendo accesorios, válvulas, etc.
- **Fluido.** Para efectos de esta norma, toda sustancia líquida o gaseosa que se transporta por tuberías.

Clasificación de los fluidos

Los fluidos transportados por tuberías se dividen, para efectos de identificación, en diez categorías, a cada una de las cuales se le asigna un color específico

Tabla N°: 22 Colores de tuberías

| FLUIDO | CATEGORÍA | COLOR |
|--------------------------|-----------|-------------|
| Agua | 1 | Verde |
| Vapor de agua | 2 | Gris |
| Aire y oxígeno | 3 | Azul |
| Gases Combustibles | 4 | Amarillo |
| Gases No Combustibles | 5 | Amarillo |
| Ácidos | 6 | Naranja |
| Álcalis | 7 | Púrpura |
| Líquidos combustibles | 8 | Rojo oscuro |
| Líquidos no Combustibles | 9 | Negro |
| Vacío | 0 | Gris |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (1984)

DESARROLLO DEL PROCESO PRODUCTIVO

Proceso de realización

- **Recepción de las prendas**
- **Ficha de producción**
- **Código de muestra: roturas, lavado, trabajo manual**

a) **Desgomado:**

Este proceso se lleva a cabo para: eliminar las impurezas más externas, lograr una buena humectación y así un mejor descrude en las prendas en jeans, es decir para lograr una mejor tintura y un mejor acabado.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, mascarilla, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso.

b) **Enzimático**

Este proceso introduce variaciones en la densidad como particularmente algodón teñido de índigo se da a conocer una composición y un proceso libre de piedra pómez, mediante este proceso se agitan mecánicamente las prendas de vestir con una composición acuosa que contiene cantidades de enzima de celulosa capaz de degradar o extra el o los tintes de la prenda.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, mascarilla, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso.

c) Reducido

Mediante este proceso se reduce o se utiliza el límite de los químicos a utilizar o se extrae para no contaminar el ambiente.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, mascarilla, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso.

d) Acidulado

En este proceso se da el tratamiento a los químicos o materiales que se utilizan para el lavado de las prendas.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, mascarilla, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso.

e) Lavado

Consiste en aplicar la tela en humedad con distintos químicos sustancias, este proceso se realiza en lavadoras industriales que tiene una capacidad de carga entre 25 y 200 prendas. Requiere control de tiempo, temperatura, concentración de químicos y cantidad de piedra, según el tono deseado.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, mascarilla, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso.

f) Tinturado- colores

Este proceso consiste en poner en contacto las prendas, dentro de un equipo con piedras pómez cuyo tamaño de partícula está entre 25,4 mm aprox. y con unas partículas pómez más pequeña que se forman por la naturaleza abrasiva del proceso.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, los respiradores purificadores de aires ya que eliminan los contaminantes transformados por el aire tales como partículas y vapores o gases tóxicos, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso. Los respiradores purificadores de aires eliminan los contaminantes transformados por el aire tales como partículas y vapores o gases tóxicos

g) Suavizado

Este proceso es donde se utiliza suavizante para las prendas.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, mascarilla, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso.

h) Centrifugado

Es el proceso donde se escurren las prendas.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, mascarilla, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso.

i) Secado

Este es el último proceso donde se controla la temperatura, tiempo y capacidad de carga de la máquina, aplicando un producto químico y luego se pasa y luego se pasa a termo - fijado que lo hace permanecer en el tiempo.

Proceso que se lleva a cabo con la utilización de los equipos de protección como: un traje de protección ligera, casco, guantes, mascarilla, calzado para tener una mejor humedad en el lugar donde se realice dicho proceso.

j) Producto terminado:

Proceso final donde las prendas ya listas con el lavado y tinturado deseado por nuestro cliente se ponen a disposición para la entrega puntual y sin retrasos.

MAPA DE RIESGOS EMPRESA DAYANTEX LAVANDERÍA Y TINTORERÍA



Gráfico N°: 23 Mapa de riesgos
Elaborado por: Marcia Orozco
Fuente: Dayantex Lavandería y Tintorería

6.7.4 Actividades de Control

Medicina del trabajo

La empresa a través del IESS llevará el debido control de los trabajadores que están dispuestos a los exámenes médicos de pre-empleo, periódico, de reingreso y de retiro, así como también posturograma que será opcional y que implica un gasto propio deberán entregar al ingresar al puesto de trabajo asignado, conforme con los riesgos que están expuestos en sus actividades diarias y los exámenes mencionados anteriormente no implicará costo alguno.

- **Exámenes médicos pre-empleo:** anterior a la contratación del personal nuevo se desarrollará una ficha médica para tener conocimiento el estado en que se encuentra su salud, también las pruebas psicotécnicas y prácticas, con la finalidad de obtener el certificado de idoneidad, previo a su ingreso y contratación como se muestra a continuación:

| | |
|---------------------------------|---|
| SELECCIÓN | <ul style="list-style-type: none">- Aptitudes- Actitudes- Conocimientos- Experiencia. |
| FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN | <ul style="list-style-type: none">- Factores de riesgo - Puesto de trabajo- Seguridad en el trabajo- Procedimientos del trabajo- Campaña de seguridad. |
| COMUNICACIÓN | <ul style="list-style-type: none">- Cambios en el sistema- Mejoras- Actividades de seguridad. |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Investigación directa

- **Exámenes médicos preventivos:** para la realización de estos exámenes se programará lo siguiente, que formará parte de la historia laboral:

Capacitación en temas de educación para la salud: factores inherentes al cargo, ergonomía.

Actividades de prevención: vacunación, de conformidad con las labores que se adelanten y de enfermedades endémicas en las zonas a donde deban desplazarse.

Serán enviados semestralmente los reportes de morbilidad laboral por grupos de riesgo al Ministerio de Trabajo y Empleo

- **Exámenes médicos de retiro:** previo al retiro de un trabajador de la empresa, se realizará los respectivos exámenes médicos.
- **Posturograma:** mediante esta herramienta ergonómica eficaz en la prevención de lesiones muscoesqueléticas, ya que analiza la actitud postular y equilibrio asumidos por la persona durante el proceso de sus actividades, también explora lineamientos de los elementos óseos y equilibrio de las fuerzas musculares para realizar algún movimiento requeridos para el puesto de trabajo y de esta forma pueda adaptarse a las condiciones físicas y ambientales, a la maquinaria o equipo que vaya a ejecutar. El objetivo de este examen: analizar y registrar los desequilibrios de posturas cuando se encuentre de pie o sentado, conocer el riesgo individual y prevenir lesiones muscoesqueléticas, analizar condiciones de flexibilidad de columna vertebral y de los elementos anatómicos que interceden en esta condición.

Capacitaciones

- Inducción general de seguridad mediante la política de seguridad, su relación y conciencia con la misma.

- El trabajador tiene la responsabilidad de precautelar su seguridad y la de sus compañeros, dando cumplimiento a las normas y reglamentos de seguridad establecidos y de esta forma aportar y cooperar con la empresa participando en los programas de prevención y aportación de sugerencias.
- Las capacitaciones también serán desarrolladas por los Bomberos de Pelileo ya que ayudarán a tener los debidos conocimientos y también los simulacros que realizan en cada charla brindada por los mismos.
- Los colaboradores de la empresa Dayantex lavandería y Tintorería recibirán capacitaciones en el tema que respecta a los primeros auxilios, ya que de esta forma se existirá los conocimientos adecuados para ayudar en caso de accidentes dentro del área de trabajo.

Evaluación del riesgo

La evaluación de riesgos permite evaluar los riesgos no contemplados en el proceso de lavado y tenido de las prendas de vestir.

Mediante la prevención de riesgos podremos desarrollar las siguientes fases:

- **Análisis del riesgo:** aquella comprende las fases de identificación de peligros y estimación de los riesgos.
- **Valoración del riesgo:** permitirá enjuiciar si los riesgos que se detectaron resultan tolerables.

Tabla N°: 23 Evaluación de riesgos laborales

| RIESGO | ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN |
|---------------|--|
| Trivial | No se requiere acción específica |
| Tolerable | No se necesita mejorar la acción preventiva. Requiere comprobación periódica para mantener la eficacia de las medidas de control. |
| Moderado | Realizar esfuerzos para reducir el riesgo determinando inversiones. Precisar una acción posterior para establecer la probabilidad de daño y determinar la mejora de las medidas de control. |
| Importante | No se debe comenzar el trabajo, hasta que se haya reducido el riesgo. |
| Intolerable | Ni comenzar ni continuar el trabajo, hasta que se reduzca el riesgo. Y si no es reducido el riesgo debe prohibirse el trabajo. |

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Evaluación de riesgos laborales

6.8 Plan de acción

| OBJETIVOS | ESTRATEGIAS | ACTIVIDADES | CRONOGRAMA | RESPONSABLES | COSTOS |
|--|---|--|------------------------------|--|--------------------|
| Socialización sobre el diseño de un plan de prevención de riesgos laborales con los empleados. | Resguardar la integridad de los trabajadores | Realizar una reunión para dar a conocer los cambios en el proceso de lavado de las prendas dentro de la empresa. | Noviembre 2014 | Gerente general, investigador y trabajadores. | \$ 70,00 |
| Facilitar instrumentos y equipos de protección individual para prevenir los accidentes laborales. | Instrucciones y medios de prevención de riesgos laborales. | Compra de equipos de protección, herramientas necesarias y señalización de las respectivas áreas. | Diciembre 2014 Enero 2015 | Gerente general | \$ 1.500,00 |
| Proporcionar una mejora de conocimientos en los trabajadores de la empresa sobre la seguridad ocupacional. | Capacitaciones permanentes para el debido uso de maquinarias y sustancias químicas. | Dar capacitaciones que dará un mejoramiento constante para precautelar la seguridad y salud de los trabajadores de la empresa. | Febrero 2015 | Gerente general, capacitadores, investigador y trabajadores. | \$ 190,00 |
| Poseer atención de primeros auxilios. | Establecer el comité de seguridad y salud. | Poseer equipos y dar seguimiento y evaluar el riesgo. | Marzo 2015 | Gerente general y trabajadores. | \$ 271,50 |
| | | | | | \$ 2.031,50 |

Elaborado por: Marcia Orozco

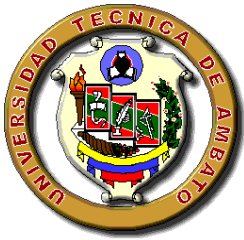
Fecha: 11/04/2015

BIBLIOGRAFÍA

- Alvaréz, F., & Faizal, E. (2012). Riesgos Laborales. Colombia: Ediciones de la U.
- Alles, M. A. (2007). Comportamiento Organizacional. Buenos Aires: Granica S.A.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento Organizacional. Perú: Escuela de Economía.
- Arias, W. A. (2008). Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional Preventiva, Para la Empresa "Hormigones del Valle", Como un alternativa de mejoramiento en el ambiente de trabajo. Quito.
- Boland, L. (2007). Funciones de la Administración Teórica y Práctica. Argentina: Ediuns.
- Corrales, B. A. (2005). Administración de Recursos Humanos. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Cortéz, L. (2012). LA Seguridad Oocupacional y su incidencia en los Accidentes Laborales de la Industria Plásticos Brothers. Ambato.
- Chiabenato, I. (2009). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw Hill.
- Diario La Hora. (18 de Julio de 2013). La Seguridad y Salud laboral, interés de todos, pág. 15.
- Davis, K., & Mewstrom, J. (2002). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: Pearson Educación.
- Díaz, M. J. (2007). Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: Tébar S.L.
- Díaz, T., & Gallegos, Á. (2010). Manual para la Formación en Prevención de Riesgos. España: Lex Nova S.A.
- Diéz, F., & Zapico, F. (2009). Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales. España: Lex Nova S.A.
- Dolan, S., & Valle, R. (2007). La Gestión de los Recursos Humanos. España: McGraw Hill.
- Faria, F. A. (2007). Desarrollo Organizacional. México: Mcgrall Hill.

- Gómez, C. (2005). Estrategia para facilitar la Inserción Laboral. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia.
- Harber, L., & Stang, A. (2008). Aprendizaje para mejorar el desempeño. Estados Unidos: IntraHealth International.
- Hegney, T. E. (2006). Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo. España: Elsevier S.A.
- Henández, J., & Espinoza, J. (2011). Desarrollo Organizacional. México: Pearson Educación.
- Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (1984). Norma Técnica Ecuatoriana Inen 439 - Colores, Señales y Símbolos de Seguridad. Obtenido de <https://law.resource.org/pub/ec/ibr/ec.nte.0439.1984.pdf>
- López, I. G. (2007). Evaluación y Mejora Continua. Estados Unidos: Business Press.
- Mancera, F. M., & Mancera, M. T. (2012). Seguridad e Higiene Industrial. Colombia: Alfaomega S.A.
- Mondy, W., & Noe, R. (2005). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.
- Montúfar, R. (2008). Desarrollo Organizacional. México: McGrall Hill.
- Newstrom, J. (2007). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill.
- Ortíz, L. (2013). La Norma Ohsas 18001:2007 y los Accidentes Llaborales en la Empresa Vehysa S.A. de la Ciudad de Ambato. Ambato.
- Pérez, Á. (2005). Prevención de Riesgos Laborales. España: Esic.
- Sibaja, R. (2002). Salud y Seguridad en el Trabajo. Costa Rica: Universida Estatal a Distancia.
- Soria, J. D. (2006). Manual para la Formación en Prevención de Riesgos Laborales. España: Lex Nova S.A.U.
- Stephen, R., & Coulter, M. (2010). Administración. México: Pearson Educación.
- Zazo, P. (2009). Prevención de Riesgos Laborales Seguridad y Salud Oupacional. España: Nobel S.A.
- Zúñiga, A., & Fenandéz, M. (2005). Seguridad e Higiene Industrial. México: Limusa S.A.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Dirigido: Al personal de la empresa Dayantex Lavandería y Tintorería

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas.
- Responda con toda sinceridad.
- Marque con una (X) solo una respuesta en cada pregunta

I.- INFORMACIÓN GENERAL

Nombre de la empresa:

Dirección:

Razón social:

II.- TÉCNICAS

2.1 ¿Cómo considera las medidas de seguridad ocupacional dentro de la empresa?

Excelente

Muy Buena

Buena

Regular

Mala

2.2 ¿Cómo considera la señalética dentro de su trabajo?

Excelente

Muy Buena

- Buena
- Regular
- Mala

III.-RIESGO

3.1 ¿Cree que los agentes químicos son los que más accidentes laborales provocan?

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

3.2 ¿Cómo considera el uso de equipos de protección personal utilizada en la realización de sus actividades?

- Excelente
- Muy Buena
- Buena
- Regular
- Mala

IV.-CONDICIONES

4.1 ¿Al implementar medidas de prevención como considera que sería la seguridad ocupacional de la empresa?

- Excelente
- Muy Buena
- Buena
- Regular
- Mala

V.-DESEMPEÑO

5.1 ¿De qué manera considerada su desempeño laboral dentro de su puesto de trabajo?

- Excelente
- Muy Buena
- Buena
- Regular
- Mala

5.2 ¿Considera necesario que se realice una evaluación de desempeño a los trabajadores para lograr los propósitos personales y empresariales?

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

VI.- CUALIDADES

6.1.- ¿A su criterio personal cómo es considerada la motivación en la empresa para la ejecución de sus actividades?

- Excelente
- Muy Buena
- Buena
- Regular
- Mala

6.2 ¿Cómo considera su relación laboral con los demás individuos de la organización?

- Excelente
- Muy Buena

Buena

Regular

Mala

VII.-ACCIONES

7.1 ¿Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas?

Siempre

Casi siempre

Algunas veces

Casi nunca

Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Ficha de evaluación de riesgos

FICHA DE EVALUACION DE RIESGOS

Empresa Dayantex Lavandería y Tintorería

RESPONSABLE: _____

Ficha N°: _____

Fecha: _____

Área de: _____

| Peligro identificado | Medidas de control | Procedimiento de trabajo | Información | Diseño controlado | |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------|----------------------|----|
| | | | | SI | NO |
| 1.- | | | | | |
| 2.- | | | | | |
| 3.- | | | | | |
| 4.- | | | | | |

Si el riesgo no está controlado realizar informe respectivo

OBSERVACIONES: _____

Elaborado por: Marcia Orozco

Fuente: Evaluación de riesgos laborales

Empresa Dayantex Lavandería y Tintorería

Empresa Dayantex Lavandería y Tintorería



