

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “La Seguridad y Salud Ocupacional y su
incidencia en el Clima Organizacional de la Curtiduría
Aldaz”.**

Autora: Carmen Elena Arcos Alcocer

Tutora: Ps. María Cristina Abril Freire Mg.

AMBATO – ECUADOR
Julio 2015




APROBACIÓN DEL TUTOR

Ps. María Cristina Abril Freire Mg

CERTIFICA

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


Ambato ,27 de Abril del 2015



Ps. María Cristina Abril Freire Mg
C.I. 1803324175
TUTORA

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Carmen Elena Arcos Alcocer manifiesto que los resultados obtenidos en la siguiente proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniera en Empresas son originales, auténticos y personales a excepción de las citas

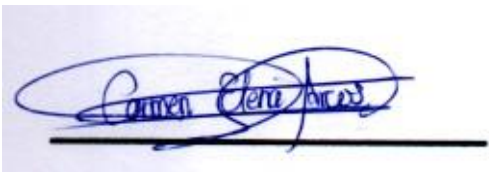


Srta. Carmen Elena Arcos Alcocer
1803425576
AUTORA

DERECHOS DE AUTORA

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto o parte de el un documento disponible para su lectura. Consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

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




Srta. Carmen Elena Arcos Alcocer

1803425576

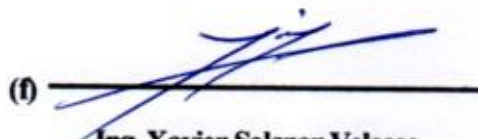
AUTORA

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

Los suscritos Calificadores aprueban el presente proyecto de investigación el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



(f) _____
Ing. Edwin César Santamaría Díaz
C.I. 1801609445



(f) _____
Ing. Xavier Salazar Velasco
C.I. 1802934735

Ambato, Julio 22 el 2015

DEDICATORIA

El presente Proyecto de investigación se lo dedico a Dios por protegerme en todo momento, por darme la oportunidad de tener a mi padre quien ha sido un pilar fundamental en mi vida ocupando al mismo tiempo el lugar de madre, por darme fuerzas para seguir adelante y la capacidad para adquirir buenos conocimientos en mi carrera universitaria por todo esto un agradecimiento infinito.

Arcos Carmen

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento profundo se lo doy a Dios quien me ha dado fortaleza, por guiarme y cuidar cada paso que doy, por darme salud, vida y cumplir mis sueños, por darme un buen hogar.

A mi padre por brindarme su apoyo moral y económico; las adversidades y obstáculos no han sido motivos para abandonarnos a mis hermanos y mi persona.

A la Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Ciencias Administrativas por permitirme formar una gran familia en mi vida integrada por maestros y compañeros de aula con quien he compartido momentos inolvidables.

A CURTIDURIA ALDAZ por brindarme la información adecuada para la realización del presente trabajo.

Arcos Carmen

ÍNDICE GENERAL

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
DERECHOS DE AUTORA	iv
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL CALIFICADOR	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
1.1. Tema.....	3
1.2. Planteamiento del problema.....	3
1.2.1. Contextualización	3
1.2.1.1. Macrocontextualización	3
1.2.1.2. Mesocontextualización.....	6
1.2.1.3. Microcontextualización	6
1.2.2. <i>Análisis crítico</i>	8
1.2.3. <i>Prognosis</i>	9
1.2.4. <i>Formulación del problema</i>	10
1.2.5. <i>Interrogantes</i>	10
1.2.6. <i>Delimitación del objeto de investigación</i>	10

1.3. Justificación.....	11
1.4. Objetivos.....	14
1.4.1. Objetivo general	14
1.4.2. Objetivos específicos	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes investigativos.....	15
2.2. Fundamentación filosófica.....	20
2.2.1. <i>Fundamentación epistemológica</i>	20
2.2.2. <i>Fundamentación ontológica</i>	21
2.2.3. <i>Fundamentación axiológica</i>	21
2.3. Fundamentación legal.....	22
2.4. Categorías fundamentales	23
2.4.1. Descripción conceptual de la variable independiente	25
2.5. Hipótesis	40
2.6. Señalamiento de variables.....	40
2.6.1. <i>Variable independiente</i>	40
2.6.2. <i>Variable dependiente</i>	40
CAPITULO III.....	41
METODOLOGÍA.....	41
3.1. Enfoque de la investigación.....	41
3.2. Modalidad básica de la investigación	42
3.3. Nivel o tipo de investigación.....	44
3.4. Población y muestra.....	45
3.5. Operacionalización de variables	46
3.6. Técnicas e instrumentos	48
3.7. Plan de recolección de la información	49

3.8.- Plan de procesamiento de la información	52
CAPÍTULO IV	53
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	53
4.1. Análisis de datos.....	53
4.2. Interpretación de resultados.....	82
4.3. Verificación de la hipótesis.....	90
CAPÍTULO V	94
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	94
5.1. Conclusiones	94
5.2. Recomendaciones	95
CAPÍTULO VI.....	96
6. PROPUESTA.....	96
6.1. Datos Informativos.....	96
6.2.-Antecedentes De La Propuesta	97
6.3.-Justificación	98
6.4.-Objetivos	99
6.5.-Análisis De Factibilidad.....	99
6.6.-Fundamentación Científico-Técnica.....	101
6.7.-Mapa De Procesos	120
6.7.1.-Metodología	120
6.8.-Plan De Acción	124
6.8.1.-Análisis De Procesos	124
6.8.2.-Señales De Seguridad	127
6.8.3.-Requerimientos	129
6.8.4.-Mapa De Ubicación De Señaléticas.....	134
6.9.-Análisis De La Organización.....	135

6.10.-Estrategias	136
6.10.1.-Plan De Acción	136
6.10.2.-Indicadores Por Estrategias.....	137
6.11.-CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (En Días).....	139
6.12.-Presupuesto	140
6.13.-Administración.....	141
6.14.-Evaluación	142
BIBLIOGRAFÍA.....	143
ANEXOS	150

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. Variable independiente: Seguridad y Salud ocupacional	47
Tabla 3.2. Variable dependiente: Clima Organizacional	48
Tabla 4.1. Género	54
Tabla 4.2. Edad	55
Tabla 4.3. Instrucción	56
Tabla 4.4. Años en la empresa	57
Tabla 4.5. Política y organización preventiva	58
Tabla 4.6. Evaluación de riesgos	59
Tabla 4.7. Protección colectiva. Protección individual	60
Tabla 4.8. Información, formación y participación de los trabajadores	61
Tabla 4.9. Revisiones periódicas	62
Tabla 4.10. Control de riesgos higiénicos	63
Tabla 4.11. Control de riesgos ergonómicos y psicológicos	64
Tabla 4.12. Vigilancia de la salud	65
Tabla 4.13. Modificaciones y adquisiciones	66
Tabla 4.14. Riesgo grave e inminente. Primeros auxilios	67
Tabla 4.15. Investigación de accidentes y otros daños para la salud	68
Tabla 4.16. Documentación del sistema preventivo	69
Tabla 4.17. Organización de la prevención	70
Tabla 4.18. Consolidado	71
Tabla 4.19. La empresa	72
Tabla 4.20. Ergonomía y condiciones laborales	73
Tabla 4.21. Valoración de opinión	74
Tabla 4.22. Puesto de trabajo	75
Tabla 4.23. Compañeros	76
Tabla 4.24. Jefes o superiores	77
Tabla 4.25. Reconocimiento	78

Tabla 4.26. Remuneración..... 79
Tabla 4.27. Consolidado..... 80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.1. Árbol de problemas	8
Gráfico 2.1. Inclusión de categorías fundamentales	23
Gráfico 2.2. Constelación de las ideas	24
Gráfico 4.1. Género	54
Gráfico 4.2. Edad	55
Gráfico 4.3. Instrucción.....	56
Gráfico 4.4. Años de permanencia en la empresa Elaborado por: Arcos, C. (2015)	57
Gráfico 4.5. Política y organización preventiva	58
Gráfico 4.6 Evaluación de riesgos.....	59
Gráfico 4.7. Protección colectiva. Protección individual.....	60
Gráfico 4.8. Información, formación y participación de los trabajadores.....	61
Gráfico 4.9. Revisiones periódicas.....	62
Gráfico 4.10. Control de riesgos higiénicos	63
Gráfico 4.11. Control de riesgos ergonómicos y psicológicos	64
Gráfico 4.12. Vigilancia de la salud.....	65
Gráfico 4.13. Modificaciones y adquisiciones	66
Gráfico 4.14. Riesgo grave e inminente. Primeros auxilios.....	67
Gráfico 4.15. Investigación de accidentes y otros daños para la salud	68
Gráfico 4.16. Documentación del sistema preventivo	69
Gráfico 4.17. Documentación del sistema preventivo	70
Gráfico 4.18. Consolidado.....	71
Gráfico 4.19. La empresa.....	72
Gráfico 4.20. Ergonomía y condiciones laborales.....	73
Gráfico 4.21. Valoración de opinión	74
Gráfico 4.22. Puesto de trabajo Elaborado por: Arcos, C. (2015)	75
Gráfico 4.23. Compañeros	76
Gráfico 4.24. Jefes o superiores Elaborado por: Arcos, C. (2015)	77

Gráfico 4.25. Reconocimiento.....	78
Gráfico 4.26. Remuneración	79
Gráfico 4.27. Consolidado.....	80

RESUMEN EJECUTIVO

La Empresa Curtiduría Aldaz desde hace 25 años se ha dedicado a la fabricación y venta de cueros proporcionando trabajo a 13 personas quienes se encuentran distribuidas en procesos de ribera, secado y producto terminado, y están expuestas a insalubridad y químicos poniendo en riesgo su salud.

Es por esta razón que el presente proyecto de investigación ha sido elaborado con el propósito de realizar un análisis en el área de producción tanto al personal como el espacio físico, dado que así se obtendrá un ambiente de trabajo seguro y aceptado por los colaboradores.

Luego de realizar una investigación de campo directa se obtuvo como resultado detectar un sinnúmero de peligros al que están expuestos los trabajadores, por tanto es necesario tomar acciones y métodos de prevención con la intención que exista un mejoramiento en la empresa puesto que el recurso humano es el pilar fundamental para que la empresa siga adelante.

Una vez que el problema está identificado el siguiente paso será crear una propuesta de acuerdo a las necesidades de la empresa y que es diseñar un plan de prevención de riesgos dirigido a los trabajadores, dentro del cual se encuentra detallado las medidas de prevención y señaléticas adecuadas para cada puesto de trabajo utilizando estrategias con el fin que los colaboradores se adapten a este plan y cumplan con las exigencias de la las leyes.

Palabras Claves:

ABSTRACT

The Tannery Aldas Company for 25 years has been dedicated to the manufacture and sale of hides directly employs 13 people who are distributed in processes of shore, dried and finished products, and are exposed to unhealthy and chemical risking your health.

It is for this reason that this research has been prepared for the purpose of performing an analysis on the production area both staff and physical space, as well a work environment will get safe and accepted by reviewers.

After conducting an investigation of direct field was obtained as a result detect countless dangers to which workers are exposed, so it is necessary to take action and prevention methods with the intention that there is an improvement in the company since the human resource is the cornerstone for the company to proceed.

Once the problem is identified the next step is to create a proposal according to the needs of the company and that is to design a plan for risk prevention aimed at workers, within which preventive measures and appropriate signposts is detailed for each job using strategies to suit the contributors to this plan and comply with the requirements of the law.

Key words:

Prevention Plan

Production

Workers

Human resource

Finished product

INTRODUCCIÓN

Las Curtiembres en su gran mayoría carecen de salubridad y buen ambiente de trabajo esto ha traído consecuencias como abandono del trabajo por parte de los colaboradores y por ende la disminución de recursos económicos en dichas empresas.

Por este motivo se ha visto la necesidad de realizar el presente proyecto de investigación que se encuentra estructurado en seis capítulos los mismos que se detalla a continuación.

Capítulo I se analiza detalladamente el problema es fundamental el análisis crítico dado que aquí se señala por medio del árbol de problemas las causas y los efectos, por medio de la prognosis se conocerá que puede suceder a futuro sino se busca una pronta solución al problema , en la justificación se describe el impacto, la factibilidad, y los beneficiarios del proyecto, dentro de los objetivos se clasificarán en general y específico.

Capítulo II dentro del marco teórico se especifica teorías, conceptos; se apoya en investigaciones anteriores relacionados al proyecto de investigación, el enfoque a la fundamentación filosófica que guiará la investigación; la fundamentación legal dentro de esta se detalla leyes ,reglamentos, estatutos que estén relacionados con el problema; así como la fundamentación axiológica y ontológica; en cuanto a lo que se refiere a las categorías fundamentales mediante gráficos se señala una visión lógica de conceptualizaciones que respaldan las variables del problema; la formulación de la hipótesis y el señalamiento de las variables.

Capítulo III Se explica todo lo relacionado a la metodología, cómo y con se va a investigar, el tipo de investigación a utilizarse, los resultados del estudio de la población y muestra con la operacionalización de las variables, el procedimiento los instrumentos utilizados para la recolección de información.

Capítulo IV Se describe el proceso, análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la encuesta y se concluye que tipo de estadígrafo es el adecuado para verificar la hipótesis y saber si

esta se rechaza o se acepta.

Capítulo V una vez terminado el proceso investigativo se establece las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó.

Capítulo VI Este capítulo es el complemento de este proyecto dado que se encuentra la propuesta con un Plan de Prevención de Riesgos el cual será de ayuda tanto para el recurso humano como al económico, logrando que la empresa cumpla con las leyes y reglamentos exigidas.

Por último se encuentra la bibliografía que describe la fuente y los autores de donde se obtuvo la información; y en anexos el modelo la encuesta aplicada a los trabajadores.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema

La Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el Clima Organizacional de Curtiduría Aldaz.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Contextualización

1.2.1.1. Macrocontextualización

Abordar investigativamente dos componentes (variables) muy significativos en la vida de todas las empresas, industrias u organizaciones resulta significativo en tanto y en cuanto la Seguridad y Salud Ocupacional y el Clima Organizacional están íntimamente relacionados desde todo punto de vista que no admite discusión alguna.

A nivel mundial, los factores de Seguridad y Salud Ocupacional se han vuelto una prioridad de todas las empresas y organizaciones, por más pequeñas que fueran, aunados a este

elemento gerencial, la base jurídica y legal que cada país tiene en su legislación específica. Paralelo a la Seguridad y Salud Ocupacional están los componentes de todo grupo de trabajo donde involucra la relación de individuos, equipos, grupos y departamentos llenos de personas que configuran el clima organizacional y laboral empresarial. Desde esta perspectiva Peiró y Rodríguez (2008) argumentan firmemente en su estudio "Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional" que "La globalización, las nuevas tecnologías, y los cambios socioeconómicos y sociopolíticos están teniendo impactos claros y complejos en los mercados laborales, las actividades laborales y las organizaciones. Las empresas están adoptando nuevas formas y usando distintas estrategias para responder a estos cambios, manteniendo y aumentando su capacidad para competir y adaptándose a las nuevas demandas de su ambiente, cada vez más complejo y global. Los cambios en las empresas, junto con los producidos por las nuevas tecnologías, los mercados, los sistemas de valores y los cambios demográficos de la fuerza laboral están introduciendo importantes transformaciones en las actividades laborales".

Tomando como referencia el Manual de Salud Ocupacional de Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA (2005) las cifras y escenarios mundiales son significativos para el campo laboral en cuanto a gastos o egresos que los empresarios asumen por accidentabilidad laboral y desde la perspectiva mundial "La Organización Internacional del Trabajo (OIT), informa en el año 2002, que cada año en el mundo 270 millones de asalariados son víctimas de accidentes de trabajo, y 160 millones contraen enfermedades profesionales. La OIT estima, que en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI), en el Perú es de aproximadamente \$ 50,000 millones de dólares americanos, es decir entre \$1,000 y \$5,500 millones de dólares americano anuales, es posible disminuir estos costos con acciones preventivas promocionales de bajo costo e inversión".

Desde el mismo punto de vista de DIGESA, "La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud

ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas".

Desde la perspectiva de la Seguridad y Salud Ocupacional como eje fundamental de la administración y gerencia empresarial, Garzón (s.f.) argumenta al respecto que "En la actualidad, las empresas enfrentan retos cada vez más exigentes para cumplir con los tres objetivos básicos de cualquier organización: a) Viabilidad, b) Rentabilidad, y; c) Permanencia. Y que por tanto, "No es suficiente, entonces, ofrecer solamente productos y/o servicios de excelente calidad, sino que a esto se suman aspectos tan importantes como la protección del ambiente, de los trabajadores, del propio patrimonio de las empresas y del entorno con que se relaciona, en un marco legal cada vez más complejo y exigente".

Se justifica firmemente el tratamiento de los estándares de manejo de un clima laboral armónico y equilibrado en tanto que de acuerdo con Garzón (s.f.) "no tiene sentido que una empresa ofrezca a sus clientes productos o servicios que satisfagan sus necesidades y expectativas, pero que sus procesos productivos o de prestación del servicio tengan aspectos, riesgos e impactos que afecten al entorno y/o presenten una alta accidentalidad de sus empleados, o accidentes en el patrimonio propio o de las partes interesadas".

Tudela, (2009) Para garantizar la calidad de la salud de los colaboradores en las empresas se crearon las normas internacionales como las OHSAS 18000 (Occupational Health and Safety Assessment Series) que "es una norma que establece un modelo para la gestión de la prevención de los riesgos laborales, desarrollado por un conjunto de entidades de normalización y de certificación internacional".

1.2.1.2. Mesocontextualización

Enríquez & Zambrano (2008) A nivel nacional, los temas de seguridad y salud ocupacional toman, cada vez, más fuerza. Hay varias leyes que incentivan a los empresarios a tomar acciones que velen por el bienestar y seguridad del trabajador. La legislación siempre lo hubo, como el caso del Decreto Ejecutivo 2393 denominado "Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo" donde se dan los lineamientos generales en materia de protección, cuidado y control de la salud ocupacional del trabajador y del medio ambiente. Este decreto fue promulgado el 13 de noviembre de 1986 y publicado en el R. O. No. 565 del 17 de noviembre de 1986. Esta normativa mereció reformas que se publicaron en el R.O. No. 997 del 10 de agosto de 1988. En este reglamento se establecen una serie de normas de Seguridad y mejoramiento del Medio Ambiente Laboral, mediante la acción coordinada de las entidades del sector público, organizaciones empresariales y trabajadores.

En efecto como lo explican Enríquez y Zambrano (2008) "El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, IESS, a través de la Dirección del Seguro General de Riesgos del Trabajo, ha organizado y puesto en marcha un sistema de auditoria de riesgos del trabajo para las empresas como medio de verificación del cumplimiento de la normativa legal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo. Es así, que para este efecto se ha propuesto un Sistema de Administración de Seguridad y salud Ocupacional, para que sea formulado y aplicado en las empresas.

1.2.1.3. Microcontextualización

El 25 de febrero de 1986 aunando sus esfuerzos los señores José Laureano Aldas, Luis Tiban y Gonzalo Núñez, jóvenes emprendedores, deciden conformar una planta de producción para el procesamiento de cueros de ganado vacuno para la fabricación de material para la industria del calzado. En un principio ellos se desempeñaron como

empleados y jefes a la vez, de manera independiente, desarrollando su propia producción, así consiguen transformar un sueño en una realidad decidida y firme.

Actualmente se encuentra bajo la supervisión de la Subsecretaría de Artesanías y el directorio nacional del Ministerio de Industrias, Comercio, Integración y Pesca, MICIP, además del directorio general de Tributación Aduanera del Ministerio de Finanzas y Crédito Público.

Jerárquicamente la curtiduría se encuentra con una organización administrativa bien desarrollada, en términos de gestión se cuenta con el departamento de producción con su respectivo técnico responsable, departamento de compras, departamento financiero administrativo, jefatura de ventas, gerencia general y delegado de los trabajadores.

La curtiduría tiene más de 25 años en el mercado y se encuentra ubicada en la parroquia Totoras, barrio Palahua. La planta laboral consta de 13 trabajadores.

Dadas las condiciones laborales de la industria del cuero, la empresa tiene dificultades e inconvenientes en materia de seguridad y salud ocupacional para sus colaboradores, factores que afectan la normalidad laboral de la empresa e influyen directamente en el clima organizacional de la misma.

1.2.2. Análisis crítico

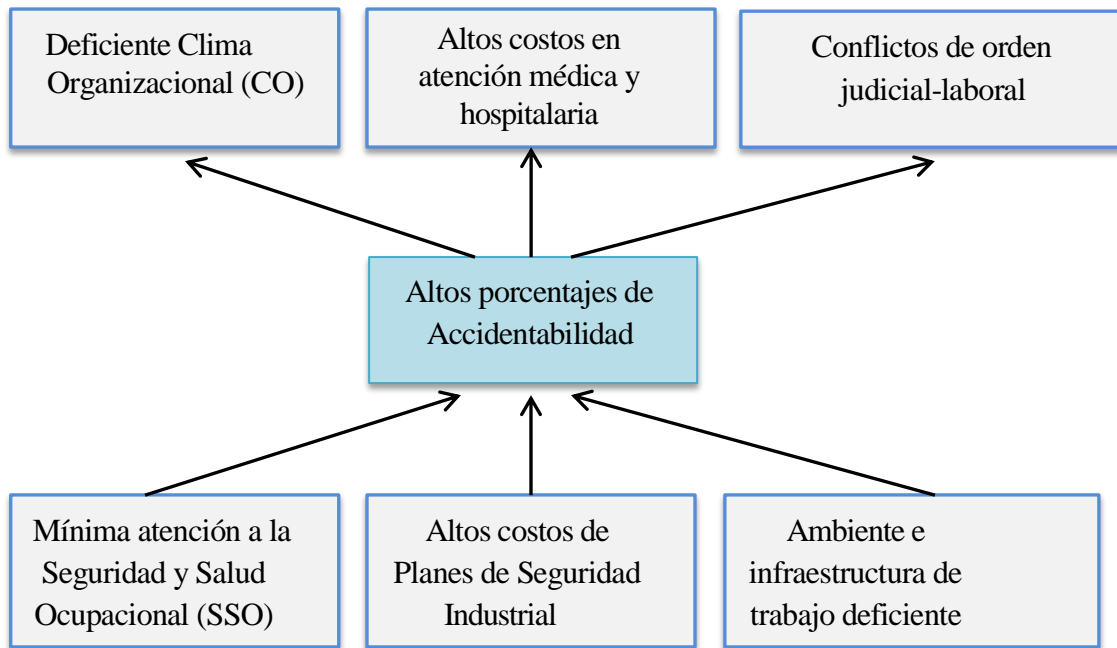


Gráfico 1.1. Árbol de problemas

Elaborado por: Arcos, C. (2014)

En el país aún no se fortalece la cultura del cuidado en materia de seguridad y la salud ocupacional a nivel general, por tanto la ocurrencia de accidentabilidad en los puestos de trabajo es significativa, y el escenario en la empresa Curtiduría Aldas no es diferente al de otras empresas similares, más aun cuando la acción misma del trabajo involucra la manipulación de sustancias químicas tóxicas, maquinaria con alto grado de riesgo, herramientas que pueden causar afectación a la integridad física y material de los colaboradores. Su debilidad radica en no contar con un mínimo exigible de programas de atención en Seguridad y Salud Ocupacional, esto genera tener altos índices de accidentes que pueden ser de mínima, mediana o alta gravedad y, la consecuencia directa de estos factores repercute en el clima laboral u organizacional de la empresa, afectando

directamente al rendimiento y productividad de cada individuo y de la empresa en general.

Otro factor importante radica en los costos que representa la implementación de programas o planes de Seguridad industrial para la atención, protección cuidado del recurso humano, muchos empresarios lo consideran como gastos innecesarios y por tanto, no le brindan la importancia y trascendencia al particular. La carencia de estos planes y la falta de previsión es la causa de la accidentabilidad laboral en las empresas y particularmente en curtiduría Aldas, lo que repercute en tener gastos médicos por cuidados y tratamiento de afectaciones físicas a las salud de los colaboradores, pero muchos de estos egresos son financiados por la propia víctima o trabajador quedando la empresa al margen de su cuidado y apoyo a la víctima.

Cuando las empresas no tienen una infraestructura adecuada y técnicamente diseñada, el porcentaje de ocurrencia de accidentabilidad se incrementa significativamente cuya consecuencia es el quebranto de la salud y si la gravedad del problema es mayor puede, con seguridad, convertirse en un asunto de orden jurídico y legal porque el colaborador está siendo violentado en sus derechos laborales y en su bienestar físico y psicológico.

La ley ecuatoriana y los tratados internacionales siempre velan por la salud y bienestar del trabajador, sin embargo, muchos empresarios hacen caso omiso a este elemento muy fundamental en la dinámica y armonía de las organizaciones y empresas donde involucran seres humanos que son parte activa y esencial de la vida empresarial.

Los inconvenientes de naturaleza laboral producto de afectaciones físicas y emocionales determinan de manera directa el clima laboral y organizacional en las empresas y, es justamente este particular, el que se estudiará con detenimiento en la presente investigación.

1.2.3. Prognosis

La mínima preocupación por parte de la alta gerencia de la empresa en temas de Seguridad

y Salud Ocupacional provoca un grado significativo de accidentabilidad de los trabajadores lo que representa tener un ambiente laboral no saludable en términos de armonía y bienestar emocional, factores que afectarán significativamente a la productividad y rendimiento de la empresa.

Cuando el personal no está satisfecho en su puesto de trabajo, bien sea por comodidad, ergonomía, ambiente laboral, disponibilidad de materiales, riesgos inherentes, etc. no será productivo y en consecuencia la rentabilidad de la empresa corre riesgo de perder mercado, clientela, disminuir su producción y perder la capacidad competitiva de la misma. Estos y otros elementos básicos son motivo directo de analizar si no se mejora el clima laboral y organizacional y no se observan, de manera radical, la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores en la empresa.

1.2.4. Formulación del problema

¿Cómo influye la Seguridad y Salud Ocupacional en el Clima Organizacional de la Curtiduría Aldaz?

1.2.5. Interrogantes

¿Cuáles son los estándares de Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) que maneja Curtiduría Aldaz?

¿Cómo se administra el Clima Organizacional de Curtiduría Aldas del cantón Ambato?

¿Qué alternativa de solución es la más eficiente para la disminución de los porcentajes de accidentabilidad laboral y superación del Clima Organizacional en Curtiduría Aldas del cantón Ambato?

1.2.6. Delimitación del objeto de investigación

Campo: Seguridad Industrial

Área: Administración de Personal

Aspecto: Seguridad y Salud Ocupacional y Clima Organizacional .

Delimitación Espacial

La presente investigación se llevará a cabo en las instalaciones de Curtiduría Aldaz ubicada en el sector de Palahua, parroquia Totoras, cantón Ambato, provincia del Tungurahua, República del Ecuador

Delimitación Temporal

El trabajo investigativo a desarrollarse se lo hará en el primer y segundo trimestre del 2015

Delimitación Poblacional

La población involucrada en la presente investigación involucra a todo el personal que colabora en Curtiduría Aldas desde los funcionarios de la alta pasando por los mandos medios y el personal operativo y auxiliar.

1.3. Justificación

Al hablar de Seguridad y Salud Ocupacional y de Clima Organizacional, se contrastan dos variables de suma importancia para el correcto funcionamiento de las empresas gerenciadas por líderes con alta capacidad de motivación y dominio del escenario. Teóricamente y prácticamente este trabajo reviste sumo interés tanto para la investigadora que se encuentra comprometida con el estudio de sus variables y para los empresarios que tratan de entender la problemática *in situ* para la toma de decisiones acertadas para fortalecer la vida comercial y empresarial de curtiduría Aldaz.

(Alcaldía de Génova 2008) señala que desde el punto de vista teórico se entiende que "La

salud ocupacional actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral de las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en Seguridad y salud que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del recurso humano y la reducción de los costos operacionales”

SESMA (s.f). opina que La salud Ocupacional "tiene por finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo; protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de los agentes nocivos; ubicar y mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo"

Aquí radica la trascendencia e importancia del tema en estudio puesto que el motor y energía vital de toda empresa, no es el dinero, sino el recurso humano, el talento humano y el capital intelectual al que se debe cuidar y velar por su integridad física, psicológica y emocional y fortalecer sus capacidades como fuerza de trabajo y como recurso fundamental en el desarrollo y crecimiento empresarial.

Desde esta perspectiva, tomando en cuenta lo que el Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social CENDEISSS (2004) expone, se entiende que: "El mejoramiento en las condiciones de vida de las personas y con ello de la salud debe ser la meta social del desarrollo. Niveles óptimos de salud en los grupos sociales permiten optimizar el bienestar social y, de esta forma, contribuir a enfrentar enfermedades, discapacidades, muertes y problemas sociales. Por lo tanto, la salud no es un resultado exclusivo de las acciones realizadas por el sector salud, sino que surge como resultado de los compromisos asumidos por los individuos, las comunidades y los gobiernos en políticas y programas que favorecen su protección, así como el fomento de la participación

social".

Desde la otra arista de la investigación, considerando la variable "Clima Organizacional", es también importante el desarrollo de este trabajo investigativo en tanto y en cuanto se busque entender cómo se sienten y se armonizan las relaciones inter e intrapersonales de los colaboradores en su ambiente de trabajo, el mismo que debe ser armónico, sinérgico y potenciador de las capacidades de la fuerza de trabajo; solo así se tendrá resultados tangibles para la toma de decisiones administrativas y gerenciales a dictarse a futuro con el fin de mitigar, corregir o innovar acciones de bienestar y calidad del ambiente laboral de los colaboradores en la empresa en estudio.

Teóricamente para Quintero, Africano y Farías (2008) "El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros". Asimismo desde otra visión,

"Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el

De otro lado, la presente investigación es muy factible realizarlo porque se cuenta con la total apertura de la alta gerencia para poder interactuar con los elementos de observación, en este caso, los colaboradores y aplicar el instrumento desarrollado para el efecto, con toda facilidad, además, la investigadora cuenta con el tiempo suficiente y los recursos, tanto materiales como bibliográficos y tecnológicos para el desarrollo de la investigación. Paralelo a estos componentes se cuenta con el aporte sustancial de la asesoría académica de la tutora del trabajo investigativo y con el soporte externo de expertos conocedores de la temática en cuestión.

El impacto generado, producto de los resultados obtenidos permitirá tomar decisiones significativas para el mejoramiento de la seguridad y salud ocupacional y del clima organizacional en la curtiduría Aldaz, centro de operaciones de esta investigación.

El cumplimiento de los objetivos trazados en el estudio permitirá fortalecer la misión y visión de la empresa en términos de cuidar y velar por el bienestar del cliente externo e interno para fortalecer la imagen corporativa empresarial y potenciar el posicionamiento en el mercado de la industria de cueros y textiles de la provincia y el país.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Investigar la influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Clima Organizacional de la Curtiduría Aldaz para el dinamismo laboral y productividad empresarial.

1.4.2. Objetivos específicos

Diagnosticar los estándares de Seguridad y Salud Ocupacional que maneja Curtiduría Aldaz para la toma de decisiones en materia de prevención y protección de los colaboradores de la empresa.

Evaluar el Clima Organizacional de Curtiduría Aldaz para el bienestar físico, psicológico y emocional de los colaboradores de la empresa.

Proponer una alternativa de solución para la disminución de los porcentajes de accidentabilidad laboral y superación del Clima Organizacional en Curtiduría Aldaz.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

La presente investigación tiene sólidos aporte teóricos y empíricos en varios escenarios y contextos desde lo local hasta lo nacional e internacional, en tal virtud, aquí se hace referencia a algunas investigaciones tanto como trabajos empíricos o como trabajos de graduación en diferentes modalidades y profesiones.

Por ejemplo en la investigación de grado de Loaiza y Morales (2008) denominada "Evaluación del programa de Salud Ocupacional para una entidad de salud. Nivel III-IV del eje cafetero", se plantearon como objetivos: a) "Evaluar el programa de salud ocupacional de la entidad de salud nivel III-IV de la ciudad de Pereira, permitiendo mejorar las condiciones de trabajo, de salud y seguridad de la población"; b) "Realizar un diagnóstico integral sobre las condiciones de trabajo y salud. Sugerir un modelo de evaluación periódico del programa de salud ocupacional"; c) "Revisar las políticas de salud ocupacional (SO) de la clínica con el fin de mejorar las falencias actuales"; y, d) "Proponer nuevas tareas para el próximo cronograma de actividades", entre otros.

"El tipo de investigación utilizado para el desarrollo del presente proyecto es de tipo descriptivo, el cual se realizó a través de la observación directa y recolección de información. Haciendo énfasis en el análisis de la información existente, bases de datos, confrontación permanente de las actividades llevadas a cabo al interior de la Organización y contacto permanente con el personal involucrado".

Al término de la investigación, las autoras llegaron, entre otras a las siguientes conclusiones: a) "El Programa de salud Ocupacional, debe evaluarse mínimo una vez al año, para así determinar sus objetivos alcanzados; b) "Las condiciones de trabajo y salud a las que se encuentra expuesta la comunidad trabajadora de la Entidad de Salud Nivel III-IV del Eje Cafetero, determina la necesidad de una revisión constante del Programa de salud Ocupacional con el objetivo de descubrir nuevas condiciones de riesgo que puedan surgir con el paso del tiempo o con el crecimiento de las instalaciones de la entidad"; c) "Revisar, publicar y socializar la política de salud ocupacional generada a partir del Programa de Salud Ocupacional al interior de la entidad", entre otras desarrolladas.

En la investigación desarrollada por los autores González, Pando y Aranda (2002)"Gestión directiva y salud ocupacional en la micro y pequeña empresa en Guadalajara" el "estudio tiene su origen en las inquietud que se despertó en los autores a partir de la observación de las condiciones de salud ocupacional en las micro y pequeñas empresas de la Cd. de Guadalajara, Jal. México. Ofrece algunos resultados de una investigación directiva de micro y pequeños empresarios y la salud ocupacional".

En el mencionado estudio, los autores abordan brevemente elementos como: 1) "Lo que es una empresa y cómo las micro y pequeñas son muy importantes en la economía mexicana"; 2) "Cómo la supervivencia de estas últimas entidades económicas dependen de su competitividad, y cómo en ellas se implican la productividad, la calidad, y la calidad de vida de quienes ahí laboran"; 3) "El papel que desempeña su directivo principal quien se identifica con su fundador y /o dueño y de cutas decisiones dependen en gran parte, los

resultados que alcancen estas organizaciones productivas"; 4) "Cómo estos empresarios relacionan su gestión directiva con la salud ocupacional y las dificultades que tienen para focalizar esta temática" y; 5) "Una línea pedagógica a seguir con ellos, a fin de que tengan más atención en la salud ocupacional".

Al considerar el Clima Organizacional la bibliografía es abundante y requiere una selección minuciosa que sirva de soporte a la presente investigación tanto en términos cualitativos como cuantitativos, estos son algunos referentes al respecto:

Arangú (2008) en su trabajo de posgrado "Evaluación del Clima Organizacional en las empresas de alimentos balanceados para animales de la Región Centroccidental, bajo el modelo propuesto por Litwin y Stinger" resume su investigación en los siguientes términos: "la investigación se orienta a evaluar el clima organizacional en las empresas de Alimentos Balanceados para animales de la Región Centroccidental, bajo la metodología impuesta por el modelo Litwin y Stinger, para lo cual se fijaron como objetivos específicos, caracterizar los elementos del clima organizacional en las empresas antes mencionadas, bajo el modelo de clima organizacional antes mencionado, como segundo objetivo específico se planteó: examinar las nueve dimensiones de clima de dichas empresas propuestas por Litwin y Stinger y por último formular lineamientos de acciones generales para el mejoramiento del clima organizacional en dichas organizaciones".

"Este estudio está caracterizado de acuerdo a los objetivos de la investigación y conforme a las características que presentan las variables es una investigación de diseño no experimental, descriptiva, con estudio de campo; para el presente estudio, se tomó como población a las empresas Refinadora de Maíz Venezolana (Remavenca), Colaca C.A. y Vitalim C.A., ubicadas en la ciudad de Barquisimeto y Chivacoa, con una muestra de 11 gerentes y cincuenta y tres (53) empleados a nivel administrativo, quienes aportaron los datos que sustentan los resultados (...) Del análisis obtenido se evidencia que en general, las

organizaciones analizadas, están enmarcadas en procurar a través de sus acciones, mejorar cada día más el nivel de clima organizacional dentro de ellas, pudiendo reforzar algunas dimensiones que presentan niveles bajos de percepción positiva por parte de los trabajadores".

Chaparro (2006) en un importante estudio sobre clima organizacional denominado "Motivación laboral y clima organizacional En empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada)" el mismo que en resumen dice "El presente estudio, producto de una investigación realizada en el sector de las telecomunicaciones en Bogotá, se orienta a describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional, en empleados de una empresa pública y una privada. El análisis de resultados se realizó con base en un comparativo general de promedios de los diferentes factores motivacionales y de las dimensiones del clima laboral en relación con algunas variables demográficas que sirvieron de punto de comparación, contraste o afinidad para describir y analizar la motivación laboral y el clima organizacional de las dos empresas. De esta investigación se concluye que no existen diferencias significativas en cuanto al clima y la motivación laboral entre los empleados de una empresa pública y una privada en el sector de las telecomunicaciones, contra la creencia popular de la existencia de un compromiso relativamente bajo en las empresas del Estado. Las diferencias pueden ser en lo cultural, legal y jurídico".

Pelaes (2010) En la Tesis de doctorado en Ciencias Administrativas que se encuentra un breve resumen donde se detalla las particularidades encontradas en el mencionado estudio: "El propósito de este estudio fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Con este fin se aplicó una escala de Clima Organizacional a un grupo de 200 empleados de la empresa Telefónica del Perú y un Cuestionario de Satisfacción a sus respectivos clientes. La Hipótesis Principal señalaba que existía relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción del Cliente en el sentido que al mejorar el Clima Organizacional se incrementa la Satisfacción del Cliente. La

principal conclusión comprobó que hay relación entre las dos variables, es decir, el clima organizacional se relaciona con la satisfacción del cliente. A nivel de las hipótesis específicas se comprobó que las Relaciones Interpersonales, el Estilo de Dirección, el Sentido de Pertenencia, la Retribución, la Estabilidad, la Claridad y Coherencia de la Dirección y los Valores Colectivos se relacionaban significativamente con la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. No se encontró relación entre la Distribución de Recursos y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú".

López y González (2009) En una investigación desarrollada en Medellín denominada "Diagnóstico de clima organizacional y plan de mejoramiento para la empresa de confección Vía Libre" se verifica que "El propósito primordial fue el de realizar un diagnóstico de clima organizacional en una empresa de confección de la ciudad de Medellín para así establecer fortalezas y debilidades que permitieron desarrollar un plan de mejoramiento. Para la realización de este diagnóstico se utilizó el instrumento CLIMA 18 el cual evaluó el nivel de satisfacción de 32 empleados de la organización Vía libre, Conforme a los resultados se pudo concluir que la organización posee un alto nivel de clima laboral, en general se encuentran más áreas de fortalezas que áreas de mejoramiento, pero se realizó de la misma manera unas sugerencias de mejoras en todas las áreas".

Africano y Farías (2008) Finalmente en el estudio denominado "Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago" de Quintero, exponen que "Este trabajo es el resultado de un diagnóstico del clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados de la Costa Oriental del Lago (VADECOL). La investigación es de tipo descriptivo cuantitativo en la modalidad de campo. La población fue de 82 trabajadores y la muestra de 45 trabajadores, se utilizó la técnica de muestreo probabilística donde todas las unidades de población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados. Se aplicó el cuestionario para la recolección de la información, el cual constó de 36 preguntas con cinco alternativas de respuesta. Se concluyó según los resultados obtenidos que el clima

organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral

2.2. Fundamentación filosófica

Paradigmáticamente hablando, la investigadora se alinea con el enfoque Crítico-Propositivo; crítico por cuanto analiza y cuestiona la realidad referente a la Seguridad y Salud Ocupacional y sus implicaciones directas o indirectas en el Clima Organizacional de la Curtiduría Aldas.

De acuerdo con Herrera, Medina & Naranjo, (2004) "Este enfoque privilegia la interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos sociales en perspectiva de totalidad", dado que el diagnóstico de la situación de la Seguridad y Salud Ocupacional y su incidencia en el Clima Organizacional requiere de un análisis en su totalidad para entender la dinámica y funcionalidad operativa desde el punto de vista técnico de la acción laboral y sus implicaciones con la administración de la empresa.

Salinas,(2013) "De igual manera al estar comprometida con los seres humanos, el enfoque crítico propositivo propicia la participación de los actores involucrados en el proceso investigativo. En este caso, permite la consideración de las opiniones de los clientes externo e internos acerca de la problemática, lo cual facilitará la definición de alternativas de solución acordes a las necesidades específicas de la empresa".

2.2.1. Fundamentación epistemológica

Otro autor como Ramírez (2009) define que "La epistemología, o filosofía de la ciencia, es la rama de la filosofía que estudia la investigación científica y su producto, el conocimiento científico".

En este contexto, el fundamento epistemológico de la presente investigación se enfoca en

la ejecución de un trabajo de campo sistemático, controlado y empírico en el sentido de que sus resultados deben de ser comprobados científicamente, por consiguiente, se puede afirmar que el presente proyecto no solo busca solucionar la problemática en estudio, sino también contribuir a la generación de nuevo conocimiento por medio del proceso dialéctico entre las variables: Seguridad y Salud Ocupacional y Clima Organizacional en la empresa Curtiduría Aldas.

2.2.2. Fundamentación ontológica

García A (2013) Es el elemento indispensable en toda elaboración científica, precisan el objeto en su naturaleza intrínseca, le da una colocación definitiva dentro de las esferas de la realidad e interpreta el universo bajo una concepción perfectamente coordinada en cuanto a la naturaleza de su devenir

Al aplicar el concepto anterior al desarrollo de la investigación, la fundamentación ontológica se refiere a la razón de ser de la investigación, que consiste en el hallazgo de los factores que generaron el problema a fin de encontrar una posible solución para dinamizar la relación existente entre sus variables y así proponer alternativas de solución válidas y confiables que tenga efecto directo sobre el problema en estudio.

En efecto, la investigación está orientada a la determinación de las causas que En efecto, la investigación está orientada a la determinación de las causas que originan el problema en base a las variables: Seguridad y Salud Ocupacional y Clima Organizacional en la empresa Curtiduría Aldas.

2.2.3. Fundamentación axiológica

Al considerar el axiológico, el presente proyecto se desarrollará desde el punto de vista de los valores del investigador puesto que, en términos de Touriñán José (2008) El carácter

axiológico de los hechos junto con la crítica del subjetivismo axiológico nos permite afirmar la condición fáctica del valor y, por tanto la posibilidad de conocimiento y de estimación del valor porque tiene carácter relacional.

En tal virtud, el trabajo se desarrollará tomando en cuenta la rectitud, la honestidad científica y la verdad concluyente sea cual fuere sus resultados. De esta forma se garantiza una investigación objetiva que contribuya al descubrimiento de la verdad de los hechos, proporcionando así conocimientos válidos y confiables sobre la temática aplicables al desarrollo del sector en estudio.

2.3. Fundamentación legal

Varios son los preceptos legales que sustentan el presente trabajo investigativo, pero la más fundamental es la evidenciada en la Carta Magna del país.

La presente investigación se fundamenta en la Constitución de la república del Ecuador publicada el 20 de octubre de 2008 en el R.O. 449 en la Sección octava, Trabajo y seguridad social, en el artículo 33, que tácitamente dice: (Asamblea Nacional, 2008) "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado".

Otros elementos legales son: Código de Trabajo, Decreto Ejecutivo 2393: "Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo", Resolución 741: Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo, Reglamento General de Responsabilidad Patronal, desde el punto de vista internacional están: Convenios Internacionales de la OIT. Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad Y Salud en el Trabajo, entre otros.

2.4. Categorías fundamentales

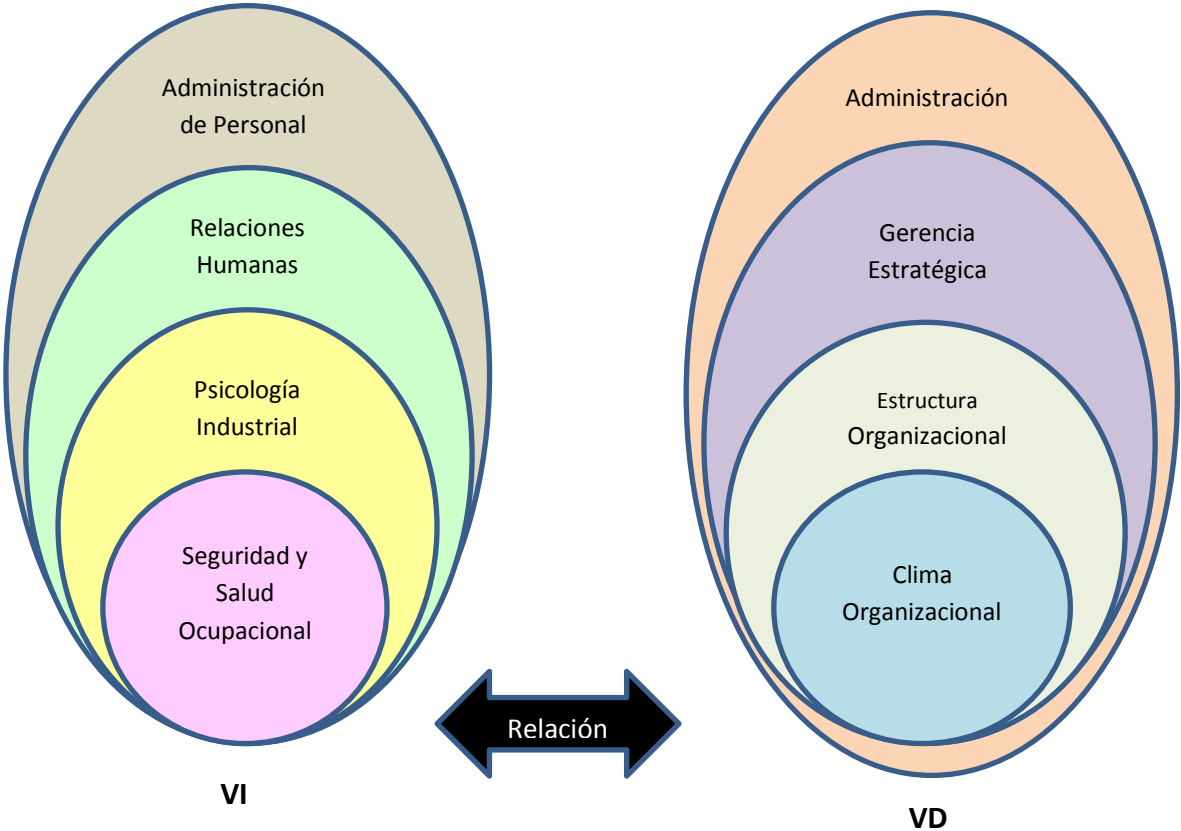


Gráfico 2.1. Inclusión de categorías fundamentales
Elaborado por: Arcos, C. (2014)

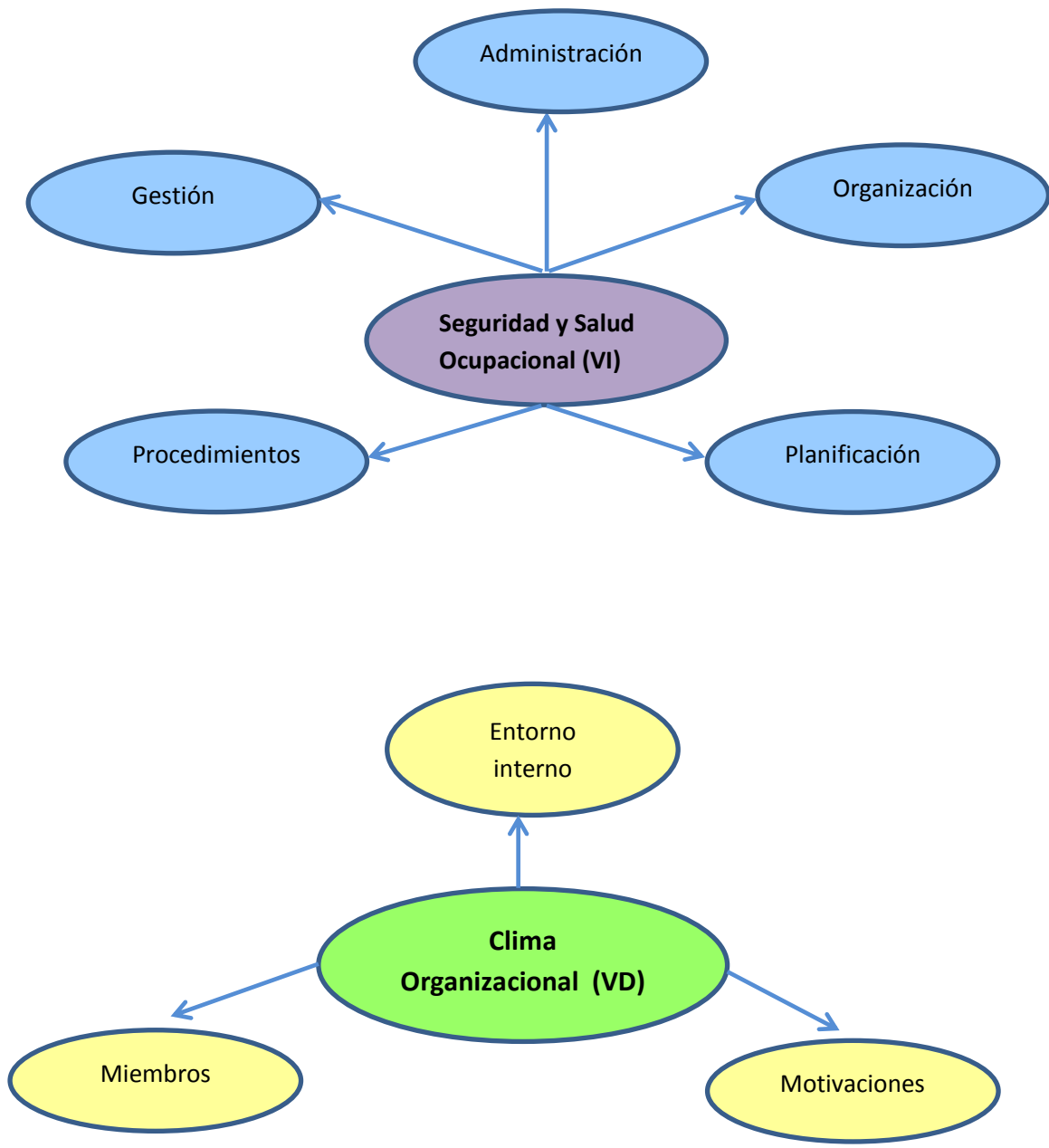


Gráfico 2.2. Constelación de las ideas

Elaborado por: Arcos, C. (2014)

2.4.1. Descripción conceptual de la variable independiente

Administración de personal

La organización social es el punto donde convergen diferentes recursos productivos, para ser utilizados en el desarrollo de sus operaciones, en procura de alcanzar con eficacia y eficiencia sus objetivos.

Centro Nacional de Capacitación. CENCAP, (s.f). Los recursos productivos son los medios que las organizaciones tienen para desarrollar sus operaciones y lograr sus objetivos. Estos, por lo general, son recursos humanos, materiales, tecnológicos y financieros, que requieren ser administrados a partir del proceso administrativo; es decir, a través de la planificación, organización, ejecución y control .

Este centro de control público define a la Administración de Personal como: "Administrar personal significa atraer y mantener a las personas en la organización social, para que trabajen y den el máximo de sí mismos con una actitud positiva y favorable".

Finalmente hace alusión al exponer que "La Administración de Personal, conocida también como Administración de Recursos Humanos, requiere de planificar, organizar, ejecutar y controlar las acciones del personal para promover su desempeño eficiente a través de procesos de: planificación; reclutamiento; selección; contratación; diseño, descripción y análisis⁵ de cargos⁶; remuneración; evaluación del desempeño; movilidad (ascensos, transferencias, rotación y despidos); capacitación y desarrollo; y control y registro. De modo que el personal, contribuya favorablemente al logro de los objetivos organizacionales".

Relaciones Humanas

En las organizaciones el llevarse bien entre compañeros de trabajo influye para el buen desempeño laboral es así que Dalton, Hoyle, watb (2007) opinan ” A una empresa le

interesan las relaciones entre las personas, porque estas representan su recurso más importante. Cada día un mayor número de compañías adoptan el enfoque de la persona total, que tiene en cuenta las necesidades y metas del individuo”.

Soria Víctor (2004) Precisar una definición de las relaciones humanas que abarque todas las dimensiones y enfoques, además de difícil podría por su generalidad distorsionar la esencia de las mismas. Quizá lo más que se puede afirmar, es que las relaciones humanas constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo debería ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual, su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha

Psicología industrial

La Universidad Nacional Autónoma de México UNAM (2002) en su Módulo "Psicología del trabajo" describe que "La psicología industrial y organizacional es una disciplina científica social cuyo objeto de estudio es comportamiento humano en el ámbito de las organizaciones empresariales sociales. Por psicología industrial y organizacional debe comprenderse la aplicación de los conocimientos y prácticas psicológicas al terreno organizacional para entender científicamente el comportamiento del hombre que trabaja, así como para utilizar el potencial humano con mayor eficiencia y eficacia en armonía con una filosofía de promoción humana".

De otro modo para Aamodt (2010) La psicología industrial/organizacional (I/O) es una rama de la psicología que aplica los principios de ésta en el lugar de trabajo”.

Seguridad industrial

SaludCoop., (s.f.). Abordando desde un punto de vista general se entiende que "las personas se enfrenan diariamente a una serie de factores que pueden generar lesiones o alteraciones tanto físicas como emocionales dado que existe una constante interacción con el medio ambiente y la sociedad. En los sitios de trabajo los riesgos se concentran por

la especificidad de las tareas y por los patrones relacionados con las actividades que desarrollan; es por esto que reviste gran importancia su detección y control oportunos lo que evita la producción de situaciones adversas, siniestras y pérdidas en general.

Salud Ocupacional

Generalidades

Loaiza & Morales, (2008). "La salud Ocupacional es una herramienta que nos permite mantener y mejorar las condiciones laborales, haciendo a las empresas más competitivas, optimizando sus recursos. El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional es un paso adelante en el proceso de administración, implementación, mejoramiento y ante todo en el compromiso institucional por mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional, pero es un proceso paulatino que debe integrar nuevos elementos como el control, y la evaluación"

DIGESA (2005) Haciendo una brevísima reminiscencia del recorrido de la historia de la Salud Ocupacional, exponen que "Desde el siglo IV AC el griego Hipócrates de Cos menciona enfermedades que presentan solo los trabajadores mineros de entonces, llamados "trabajadores de las canteras". Luego en la era cristiana Plinio el Viejo, describió las enfermedades pulmonares entre los mineros y los envenenamientos por azufre y zinc; posteriormente en el siglo II Galeno describe las enfermedades ocupacionales entre los trabajadores del mediterráneo. Así mismo en el tratado "De la Res Metálica" (De la Cosa Metálica) del autor Agrícola, cuya obra fue publicada póstumamente en 1556, menciona las enfermedades que afectan a los mineros como la Neumoconiosis.

En el mismo siglo XVI Paracelso escribe la primera monografía "Vonder Birgsucht Und Anderen BergranK Heiten", que relaciona la acción de las sustancias usadas en el trabajo y la enfermedad en el trabajador, describe la toxicidad del mercurio, mencionando los

principales síntomas.

Dirección General de Salud Ambiental. DIGESA, (2005). En el año 1700 Bernardino Ramazzini (Italia), a quien se le conoce como el Padre de la Medicina del Trabajo publica el libro "De Morbis Artificum Diatriba", en el que señala la relación entre riesgo y enfermedad, basado en la observación y en respuesta a una pregunta simple que recomienda no olvidar: ¿Cuál es tu ocupación?

Conceptos

Correa, (2010)"Son todas aquellas actividades de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Higiene Industrial y Seguridad Industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Jácome, (2009). "Forma parte del sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización.

Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, practicas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional".

Medicina del trabajo

FPHIB, (2012). La Medicina del Trabajo y, dentro de sus actividades, la Vigilancia de la Salud, siguen siendo una de las asignaturas pendientes en el abordaje normativo por parte de las diferentes administraciones. La dificultad en regular esta área de la gestión preventiva viene dada tanto por las connotaciones en privacidad y derechos fundamentales de las personas como por su colisión con otras normativas que regulan la actividad sanitaria de carácter general

En términos de DIGESA (2005), se define a la Medicina del trabajo como "el conjunto de las actividades de las Ciencias de la Salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, asimismo, rehabilitación y readaptación laboral, y, atención de las contingencias derivadas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales u ocupacionales (ATEP ó ATEO), a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de salud".

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud citado por la Consejería de Salud y Bienestar Social (s.f) de la Junta de Andalucía la medicina del trabajo se define como "La especialidad médica que, actuando aislada o comunitariamente, estudia los medios preventivos para conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores, en relación con la capacidad de éstos , con las características y riesgos de su trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, así como promueve los medios para el diagnóstico, tratamiento, adaptación, rehabilitación y calificación de la patología producida o condicionada por el trabajo".

Seguridad laboral

De acuerdo con el boletín Perú. 21 (2014) sobre seguridad laboral se explica que "Hoy, en el mundo del trabajo el término seguridad ha sido reemplazado por el de salud. Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), además, salud no es solo ausencia de enfermedad, sino que supone el bienestar físico, psíquico y social. Del mismo modo, la distinción entre accidentes de trabajo (lesiones y, en general, daños) y enfermedades profesionales derivados de actividades laborales, abrió paso al concepto de seguridad e higiene laboral, que se refiere tanto a las técnicas que se adoptan para luchar contra los accidentes (seguridad) y las enfermedades (higiene), como a la calidad de las condiciones en las que se desarrolla el trabajo".

Ventajas de la seguridad e higiene laboral

En la misma línea de discusión de Perú. 21, "Primero, se tiene que descartar la idea de

obtener la máxima productividad posible a costa de la salud e higiene de tus trabajadores. Minimizar riesgos laborales es tan efectivo como tener un buen plan de marketing, garantizar la calidad de la cadena productiva y otras condiciones que hacen eficiente a una organización".

Un Sistema de Seguridad e Higiene te permitirá:

- Controlar las causas de pérdidas de tiempo relacionadas con la interrupción del trabajo por lesiones o accidentes.
- Reducir el costo de lesiones y accidentes laborales.
- Incrementar la productividad de tus colaboradores y las ganancias de tu empresa.
- Mejorar la calidad de vida de tus colaboradores ofreciéndoles condiciones seguras de trabajo.
- Incrementar las posibilidades de ingresar en mercados que valoran los negocios que cumplen con las normas internacionales. Principalmente los de exportación.
- Promover una mayor competitividad para tu negocio.

Como director de la empresa tiene la mayor responsabilidad para que las condiciones laborales sean las mejores en tu empresa. Pero tus trabajadores no deben cruzarse de brazos. Si no colaboran, de poco servirán las medidas que puedas adoptar como parte de tu Sistema de Seguridad e Higiene.

Higiene industrial

Dirección General de Salud Ambiental. DIGESA, (2005). La higiene industrial u ocupacional es "la ciencia que tiene por objeto el reconocimiento, la evaluación y el control de los agentes ambientales generados en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades ocupacionales. Estudia, evalúa y controla los factores ambientales existentes en el lugar de trabajo, cuyo objetivo es prevenir las enfermedades profesionales, que

afectan la salud y bienestar del trabajador"

Según la American Industrial Hygienist Association (A.I.H.A.), citado por Falagán, Canga, Ferrer y Fernández (2000) la Higiene Industrial es la "Ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de una comunidad".

Suele definirse también como una técnica no médica de prevención, que actúa frente a los contaminantes ambientales derivados del trabajo, al objeto de prevenir las enfermedades profesionales de los individuos expuestos a ellos.

Siguiendo la línea argumentativa de La Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, FISO (s.f) "Los expertos coinciden en señalar que la higiene industrial se ocupa de mantener los lugares de trabajo libres de agentes contaminantes, ya que estos pueden dañar seriamente la salud de los trabajadores".

FISO,(s.f). "En este sentido la misma se encarga de reconocer, controlar y evaluar los factores ambientales de un lugar de trabajo. Identificar aquellas anomalías que pueden ocasionar enfermedades profesionales a los trabajadores"

FISO,(s.f). "Mientras que la enfermedad común se produce por cualquier agente externo que atenta contra la salud de la persona en sus diversos roles y ámbitos en los que desarrolla su quehacer cotidiano, la enfermedad profesional está directamente ligada a la actividad laboral que desarrolle una persona"

Muñoz, (2011) En la Seguridad Industrial suelen distinguirse tres niveles de actuaciones:

1. La Seguridad Laboral u ocupacional

Destinada a proteger a los individuos profesionalmente expuestos, y que por tanto están identificados y pueden ser entrenados para afrontar riesgos específicos gracias a un conocimiento de especialista.

2. La Seguridad contra Accidentes Graves.

Destinada a proteger a la población en general, contra riesgos provenientes de situaciones accidentales que impliquen emisiones de altas cantidades de productos tóxicos de diversa naturaleza, o de energía o de ambas cosas a la vez. Esto está ligado a la temática de Accidentes Graves (también llamados Accidentes Mayores) y es particularmente importante en las Industrias Química y Nuclear.

3. La Seguridad Industrial de Productos e Instalaciones Industriales.

Destinada a proteger al usuario de un producto o de una instalación industrial, al que lógicamente se le ha de suponer lego en la materia, pero que adquiere o usa ese producto porque así lo desea, para su conveniencia, o puede ser afectado por un accidente ocurrido en una instalación industrial situada cerca de su residencia

2.4.2. Descripción conceptual de la variable dependiente

Administración

(Bachenheimer, s.f). En términos más elementales la administración es el "Proceso de planificación, organización, dirección, coordinación, comunicación, evaluación, y control de los recursos disponibles y de los esfuerzos de los miembros de una organización, para que al aplicarlos eficientemente en la producción de bienes, prestación de servicios o ambas, se logren con eficacia y economía los objetivos previamente establecidos

Otra autora Rocha, (s.f) lo define en estos términos "Proceso de conseguir que las cosas se realicen por medio de la planeación, organización, delegación de funciones, integración de

personal, dirección y control de otras personas, creando y manteniendo un contexto en el cual la persona se pueda desempeñar entusiastamente en conjunto con otras, sacando a relucir su potencial, eficacia y eficiencia y lograr así fines determinados".

Contreras, (2006,). Muchos autores la definen de diversas formas, para efectos de esta investigación se lo considera como "La ciencia social compuesta de principios técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr"

Finalmente para Castillo (s.f.) "La administración es el proceso (esto es, una forma sistemática de hacer las cosas) de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar con eficiencia las metas establecidas para la organización".

Gerencia estratégica

La palabra estrategia proviene del griego estrategia que significa el arte o ciencia de ser General. Stone (1994.206) afirma que "cada tipo de objetivo requería un despliegue distinto de recursos" citado por Arias (2008).

Así la estrategia de un ejército podría también definirse como el patrón de acciones que se realizan para responder al enemigo. Lo anterior se considera el origen etimológico.

De acuerdo con Arias (2008) "Las estrategias formales con sus características modernas fueron introducidas por primera vez en algunas empresas comerciales a mediados de 1950. En aquel tiempo, las empresas más importantes fueron principalmente las que desarrollaron sistemas de estrategias formales, denominados sistemas de planeación a largo plazo. Desde entonces, las estrategias formales se han ido perfeccionando al grado

que en la actualidad todas las compañías importantes en el mundo cuentan algún tipo de este sistema de estrategias, y un número cada vez mayor de empresas pequeñas está siguiendo este ejemplo".

Estructura organizacional

Hutt & Marmioli, (s.f). En los términos más sencillos se puede definir a la estructura organizacional como "las distintas maneras en que puede ser dividido el trabajo dentro de una organización para alcanzar luego la coordinación del mismo orientándolo al logro de los objetivos"

Para tener una idea clara de estructura organizacional el Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el desarrollo (2002) en su libro explican “se entiende la capacidad de una organización de dividir el trabajo y asignar funciones y responsabilidades a personas y grupos de la organización, así como el proceso mediante el cual la organización trata de coordinar su labor y sus grupos”.

Clima organizacional

Generalidades

Chavenato (2000) El desempeño laboral "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos"

Gómez, (2004) El constructor de clima organizacional fue introducido por primera vez en la psicología organizacional, por Gellerman, en 1960, citado por Brunet (1992). No obstante, sus orígenes teóricos no están tan claros en las investigaciones y frecuentemente se le confunde con otros conceptos como cultura, satisfacción laboral y calidad de vida. Parece que este concepto está constituido por una fusión de dos grandes escuelas de

pensamiento, por una parte la escuela de la Gestalt y por otra, la escuela Funcionalista.

Las primeras alusiones al término de clima organizacional se encuentran en los trabajos de Lewin, Lippitt y White (1939), Fleishman, (1953) y Argyris (1958), citados por Toro (2001) y desde entonces se han venido proponiendo definiciones, realizando estudios empíricos y sosteniendo discusiones académicas con relación a este tópico.

Toro (2001), teniendo en cuenta las formas cognoscitivas y comportamentales afirma que el comportamiento y reacciones del personal en el trabajo están fuertemente regulados por las percepciones individuales de la representación primaria de una realidad objetiva y que pese al carácter individual de las percepciones, las representaciones cognoscitivas pueden llegar a ser compartidas.

Según Toro (2001), el clima organizacional para algunos unos investigadores, se maneja como una variable independiente responsable de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción o la productividad.

Conceptos

López & González, (2009). El concepto de clima organizacional es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia del estudio del fenómeno, en el que priman las interacciones sujeto-organización y sujeto-sujeto.

Las variables consideradas en el concepto de clima organizacional de acuerdo con López y González (2009) son:

- Variables del ambiente físico, tales como espacio físico, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinas, etc.

- Variables estructurales, tales como tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- Variables del ambiente social, tales como compañerismo, conflictos entre personas o entre departamentos, comunicaciones, etc.
- Variables personales, tales como aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- Variables propias del comportamiento organizacional, tales como productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y stress, etc.

Todas estas variables configuran el clima de una organización, a través de la percepción que de ellas tienen los miembros de la misma.

Enfoques del Clima organizacional

Según Gómez y Cols. (2001), para determinar la naturaleza del clima organizacional se han propuesto tres enfoques: a) como un factor organizacional puramente objetivo; b) desde un punto de vista puramente subjetivo; y c) desde un enfoque o esquema integrador.

López & González, (2009). El factor organizacional puramente objetivo determina el clima desde un enfoque estructural, como un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman.

El enfoque subjetivo, tiene que ver con la opinión de los involucrados en la organización.) Los autores que se categorizan en este enfoque afirman que un aspecto importante en cuanto a la percepción del ambiente interno de la organización es la percepción que el participante tiene sobre si sus necesidades sociales se están satisfaciendo y si está gozando del sentimiento de la labor cumplida.

El enfoque integrador, que tiene en cuenta tanto lo objetivo como lo subjetivo es el más reciente y sus autores observan el clima organizacional como una variable interpuesta entre una amplia gama de valores organizacionales como su estructura, sus estilos de liderazgo, etc., y las variables de resultado final como el rendimiento, la satisfacción, etc.

Funciones del clima organizacional

Siguiendo la sistematización de López y González (2009), las siguientes son las funciones más importantes del clima organizacional:

Vinculación: Lograr que grupo que actúa mecánicamente, es decir que "no está vinculado" con la tarea que realiza, se comprometa.

Desobstaculización: Lograr que el sentimiento que tienen los miembros, de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles, se vuelvan útiles.

Espíritu: Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.

Intimidad: Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.

Alejamiento: Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.

Énfasis en la producción: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por

supervisión estrecha. La administración es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.

Empuje: Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

Consideración: Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.

Estructura: Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?.

Responsabilidad: El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.

Recompensa: El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.

Riesgo: El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?

Cordialidad: El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.

Apoyo: La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el

apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.

Normas: La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

Conflicto: El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.

Identidad: El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.

Conflicto e inconsecuencia: El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.

Formalización: El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.

Adecuación de la planeación: El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.

Selección basada en capacidad y desempeño: El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.

Tolerancia a los errores: El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

Gómez y Cols.,(2001). El comportamiento de los individuos en una organización está bajo

la influencia de numerosos estímulos que provienen del medio organizacional. La organización como sistema social está caracterizada por varias dimensiones susceptibles de afectar el comportamiento de los individuos. Varios factores pueden contribuir al clima organizacional, el elemento decisivo, es la percepción individual de los estímulos, de las obligaciones y de las posibilidades de refuerzo que dirigen el comportamiento de un individuo en el trabajo.

Méndez, (2006). Las tipologías exponen el clima organizacional desde la descripción de sus propiedades y atributos. Existen diversas teorías que han plasmado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto.

2.5. Hipótesis

Hay relación entre la Seguridad, salud ocupacional y el clima organizacional en curtiduría Aldas de la ciudad de Ambato.

2.6. Señalamiento de variables

2.6.1. Variable independiente

Seguridad y Salud Ocupacional

2.6.2. Variable dependiente

Clima Organizacional

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación requiere, necesariamente, que el investigador se alinee con un paradigma metodológico y pragmático para llevar a cabo la acción investigativa, en tal virtud, el enfoque a reflejarse en este proyecto se orienta desde el paradigma crítico propositivo, puesto que el presente trabajo investigativo tiene un enfoque cualitativo de mayor relevancia como lo señala Hernández, Fernández & Baptista (2010) "el enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación". En efecto se buscará cualificar los pormenores que encierran el fenómeno investigado, en este caso, la Seguridad y Salud Ocupacional y el Clima Organizacional de Curtiduría Aldaz .

Como no existe investigaciones ciento por ciento cualitativas o ciento por ciento cuantitativas, sino una mediación entre las dos tendencias, es necesario recurrir también a valores cuantitativos que refuercen el análisis interpretativo a través de la estadística y se fundamente en resultados matemáticos para mayor objetividad, por tanto, desde del enfoque cuantitativo en la misma línea de pensamiento de Hernández, Fernández & Baptista (2010), se argumenta que "El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar

hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías"

Bajo esta dualidad existente en el mundo investigativo, es importante considerar el enfoque mixto de la investigación para que los resultados sean más enriquecedores y holísticos en su profundidad de análisis e interpretación, por tanto, Hernández & Mendoza, (2008). "los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos críticos de investigación e implican la recolección el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento de fenómeno bajo estudio"

Bajo estos criterios los análisis y la interpretación de los resultados a obtenidos son desde la óptica de los dos enfoques direccionados al tratamiento de la información sobre Seguridad y Salud Ocupacional y el Clima Organizacional de Curtiduría Aldaz, con todas sus implicaciones, red de relaciones categóricas y casualidad, de ser necesaria y oportuna.

3.2. Modalidad básica de la investigación

El trabajo investigativo abarcó, al menos, las dos modalidades mayormente útiles y prácticas para la construcción de resultados y conclusiones a evidenciar, estas son:

De campo, como bien lo explica el texto disponible en la página web Universitas.net (s.f) "El trabajo de campo asume las formas de la exploración y la observación del terreno, la encuesta, la observación participante y el experimento. La primera se caracteriza por el contacto directo con el objeto de estudio, del modo que trabajan el arqueólogo y el topógrafo. La encuesta consiste en el acopio de testimonios orales y escritos de personas vivas. La observación participante combina los procedimientos de las dos primeras. En

ocasiones, el observador oculta su verdadera identidad para facilitar su inmersión en el fenómeno del estudio y la comunicación con los afectados. El trabajo de campo se apoya en los documentos para la planeación del trabajo y la interpretación de la información recolectada por otros medios".

En efecto, es necesario y obligatorio acudir a lugar de los hechos y acontecimientos para la toma directa de la información desde la fuente primaria y en este caso, evidenciar desde la realidad lo que acontece con las dos variables sometidas a estudio: la Seguridad y Salud Ocupacional y el Clima Organizacional de Curtiduría Aldaz.

Reafirmando la explicación anterior Garcés (2000) argumenta con prolijidad que la investigación de campo "es la que se realiza en el lugar geográfico donde se producen los hechos, o campo de los hechos, como un jardín, la escuela, el hogar, o una entidad social como un barrio marginal, las viviendas indígenas, los comerciantes ambulantes, etc. etc.(...) tiene la ventaja, sobre las otras, de que el investigador va a encontrar el asunto, materia de estudio, en su medio, donde podrá observar mejor los factores que lo producen o lo rodean. Los instrumentos que se utilizan son preferentemente, la encuesta, la entrevista y la observación"

La siguiente modalidad investigativa que apoya la construcción del presente trabajo está determinada por la bibliográfica y documental, por tanto, la información teórica existente en los medios impreso, electrónicos y demás fuentes son de mucha importancia para el desarrollo de esta investigación. La información bibliográfica permitirá construir el marco teórico, los antecedentes y la contextualización, además será de mucha ayuda para poder analizar e interpretar los resultados y argumentar las conclusiones del trabajo investigativo a través de las evidencias relacionales entre la Seguridad y Salud Ocupacional y el Clima Organizacional de Curtiduría Aldaz.

Al respecto, otro investigador como Zorrilla (2000) añade que "la investigación bibliográfica es medio de información por excelencia: como trabajo científico original, constituye la investigación propiamente dicha en el área de las ciencias humanas; como resumen de tema, constituye por lo general el primer paso de cualquier investigación científica. Constituye parte de la investigación de campo o de laboratorio, en cuanto se la efectúa con el propósito de reunir información y conocimientos previos sobre un problema para el cual se busca respuesta, sobre una hipótesis que se quiere experimentar".

Mucho se ha tratado en todos los ámbitos la problemática de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO) por un lado y, el Clima Organizacional, por otro, de manera que la información disponible sobre estos elementos de la organización empresarial es abundante, solo resta una sólida sistematización y argumentación pertinente en función de los objetivos del presente trabajo.

3.3. Nivel o tipo de investigación

Al hablar de nivel o tipo de investigación, se hace referencia a la orientación y profundidad a la que llegará la misma y es menester señalar que se comenzará con una investigación de carácter exploratoria y conforme se obtenga evidencias empíricas, el nivel crecerá a mayor complejidad arribando a un estatus de carácter descriptiva.

Bajo las opiniones de los especialistas se sabe que Hernández, Fernández, & Baptista, (2010) "Los estudios exploratorios son como realizar un viaje a un sitio desconocido, del cual no hemos visto ningún documental ni leído algún libro, sino que alguien nos hizo un breve comentario sobre el lugar (...) Los estudios exploratorios sirven para familiarizarnos con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular. Investigar

nuevos problemas, identificar conceptos, o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados"

Queda claro entonces que la presente investigación, en su fase inicial, empezará con el carácter exploratorio, lo que significa que se buscará tener un acercamiento inicial y contacto con la realidad a investigarse así como lo explica Hernández Fernández y Baptista (2010) que "los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tiene muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guía no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas".

3.4. Población y muestra

Todas las investigaciones requieren de los objetos y sujetos de investigación y más aún de los elementos de investigación, en este caso los involucrados en el quehacer empresarial de curtiduría Aldaz, lo que significa que se debe delimitar con claridad la población y muestra a ser considerada en el estudio, y así como lo explica Selltiz et al. (1980) citado por Hernández, Fernández & Baptista (2010) "La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones", que para el efecto lo constituyen 13 trabajadores de la empresa en diferentes funciones, y áreas de desempeño.

Metodológicamente es importante tener en claro lo que significa una muestra y es entendida como "un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población". (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010). En la presente investigación no amerita la determinación de una muestra por cuanto la población es muy pequeña y se lo considerará a todos los elementos de la empresa a ser involucrados en el estudio puesto que todos participan en la dinámica de la Seguridad y Salud

Ocupacional y el Clima Organizacional de la misma.

Del mismo modo Garcés (2000) al referirse a la muestra dice que "es una parte del universo en la que se hallan representados cada uno de los estratos, grupo necesario para la investigación que se propone realizar".

3.5. Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables es un ejercicio metodológico para pasar desde el plano abstracto al plano concreto visualizándose de manera objetiva las variables, las categorías o dimensiones y los indicadores en los que se descompone, además desarrollando cuáles serán las escalas de medición a través de los ítems que bien puedan ser: nominales, ordinales de intervalo o de razón.

Betancourt, (s.f). "Una variable es operacionalizada con el fin de convertir un concepto abstracto en uno empírico, susceptible de ser medido a través de la aplicación de un instrumento. Dicho proceso tiene su importancia en la posibilidad que un investigador poco experimentado pueda tener la seguridad de no perderse o cometer errores que son frecuentes en un proceso investigativo, cuando no existe relación entre la variable y la forma en que se decidió medirla, perdiendo así LA VALIDEZ (grado en que la medición empírica representa la medición conceptual)"

Tabla 3.1. Variable independiente: Seguridad y Salud ocupacional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES O CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA INSTRUMENTO
Sistema de gestión total que facilita la administración de los riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados al negocio de la organización. Incluye la estructura organizacional, actividades de planificación, responsabilidades, prácticas, procedimientos, procesos y recursos, para desarrollar, implementar, cumplir, revisar y mantener la política y objetivos de seguridad y salud ocupacional”	Gestión	-Protección individual	Test estructurado (ver anexo)	Encuesta a Colaboradores de la empresa mediante un cuestionario debidamente estructurado.
	Administración	-Vigilancia de la salud. -Modificaciones y adquisiciones		
	Organización	-Información, formación y participación de los trabajadores -Primeros auxilios -Documentación		
	Planificación	-Política y organización preventiva -Prevención en general		
	Procedimientos	-Evaluación de riesgos. -Revisiones periódicas. -Control de riesgos higiénicos. -Control de riesgos ergonómicos y psicosociales. -Investigación de accidentes		

Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Fuente: Jácome,2009

Tabla 3.2. Variable dependiente: Clima Organizacional

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES O CATEGORIAS	INDICADORES	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
El clima organizacional dentro de una empresa se puede definir como la calidad duradera del entorno interno que tienen sus miembros lo cual influye en su comportamiento. Ese entorno puede ser medido en términos de valores basado en el conjunto de características o atributos que se plantean, y puede ser orientado con la utilización planificada de motivaciones.	Ambiente físico Personas Motivaciones	-Ergonomía y condiciones laborales. - Ambiente laboral -Valoración de opinión -Reconocimiento -Remuneración	Test estructurado (ver anexo)	Encuesta a Colaboradores de la empresa mediante un cuestionario debidamente estructurado

Elaborado por: Arcos, C. (2015)
Fuente: Olano Octavio (2004)

3.6. Técnicas e instrumentos

En esta investigación se aplicará una de las técnicas de mayor uso, la encuesta, y como un refuerzo auxiliar estará la observación.

En palabras de Díaz V. (2001)” En definitiva, con la encuesta se trata de obtener, de manera sistemática y ordenada información sobre las variables que intervienen en una investigación, y esto sobre una población o muestra determinada”.

El cuestionario, como instrumento para la recolección de los datos tendrá entre 100 y 110 preguntas, agrupadas por bloques conforme a cada dimensión o categoría. Las preguntas son de carácter cerrado y están diseñadas para la escala de Likert con alternativas de Siempre, Casi siempre, A veces, Rara vez y Nunca, con un estándar cuantitativo de 5, 4,3, 2,1, respectivamente. El mismo estilo y tipo de preguntas son para las dos variables.

Entre los métodos más utilizados y aplicados en esta investigación se recurren a la inducción mayormente, y en parte a la deducción, sin dejar de lado al análisis y la síntesis, siendo el más importante el método científico junto al hipotético deductivo.

Finalmente se completará con:

- Elaboración del instrumento de aplicación.
- Validación del instrumento de recolección de la información.
- Aplicación de pruebas de validez y confiabilidad.
- Consulta a expertos en desarrollo de instrumentos de recolección de datos.
- Aplicación de una prueba piloto.
- Registro de la información mediante las encuestas.

3.7. Plan de recolección de la información

Para ser muy metódico y secuencial en la mecánica de recolección de la información es importante formularse las siguientes interrogantes antes de empezar el trabajo investigativo, en tal virtud, éstos son elementos influyentes en la metodología a ejecutarse en el mismo:

a) ¿Para qué?

El presente trabajo investigativo está orientado a lograr los objetivos planteados anteriormente en los que se mencionan: Investigar la incidencia de la Seguridad y Salud

Ocupacional en el Clima Organizacional de Curtiduría Aldaz para el dinamismo laboral y productividad empresarial.

Además al hacer referencia a los objetivos específicos estos se describen como:

- a) Diagnosticar los estándares de Seguridad y Salud Ocupacional que maneja Curtiduría Aldaz para la toma de decisiones en materia de prevención y protección de los colaboradores de la empresa;
- b) Evaluar el Clima Organizacional de Curtiduría Aldaz para el bienestar físico, psicológico y emocional de los colaboradores de la empresa y,
- c) Proponer una alternativa de solución para la disminución de los porcentajes de accidentabilidad laboral y superación del Clima Organizacional en Curtiduría Aldaz.

b) ¿De qué personas u objetos?

La investigación se realizará a los colaboradores que laboran en la empresa Curtiduría Aldaz distribuidos en todas las secciones del área de producción de la empresa.

c) ¿Sobre qué aspectos?

El trabajo investigativo está enfocado a recabar información sobre la Seguridad y Salud Ocupacional en el Clima Organizacional.

d) ¿Quién o quiénes?

Este estudio a desarrollarse será ejecutado totalmente por la investigadora en compañía de su tutor designado y con el apoyo directo del personal de Talento Humano de la empresa.

e) ¿A Quiénes?

La investigación se realizará a los colaboradores del área de producción de la empresa Curtiduría Aldaz bajo la modalidad de dependencia laboral.

f) ¿Cuándo?

El trabajo investigativo se desarrollará en el primer trimestre del 2015.

g) ¿Dónde?

La investigación a desarrollarse tiene como ubicación geográfica el sector de Palahua, parroquia Totoras, cantón Ambato, provincia del Tungurahua, República del Ecuador.

h) ¿Cuántas veces?

Para la metodología y diseño del estudio se tiene planificado realizar las encuestas a los elementos de observación por única vez.

i) ¿Cómo?

La recolección de la información en el presente trabajo investigativo se la realizará utilizando la técnica de la Encuesta puesto que es la más manejable y de fácil aplicación a los elementos de observación como bien lo define: "Técnica cuantitativa de investigación sociológica para la obtención de datos por observación directa, que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre una gran cantidad de características objetivas y subjetivas de la población o grupo que se pretende estudiar".

j) ¿Con qué?

El trabajo investigativo se recogerá la información mediante un instrumento llamado cuestionario donde se detallarán los ítems en función de los requerimientos y necesidades del investigador que para el efecto comprende alrededor de 110 preguntas con la escala de Likert.

3.8.- Plan de procesamiento de la información

Para los autores Herrera, Medina & Naranjo (2004) es necesario prever planificadamente el procesamiento de la información a recogerse.

Procesamiento:

- Revisión crítica de la información recogida; es decir limpieza de información defectuosa: contradictoria, incompleta, no pertinente, etc.
- Repetición de la recolección, en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadros según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable, cuadro con cruce de variables, etc.
- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas vacías o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis)
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados
- Representaciones gráficas

Análisis y presentación:

- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis
- Interpretación de los resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de la hipótesis.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de datos

Para la presente investigación se ha considerado un cuestionario con escala de medición cualitativa de Likert, la misma que está separada por bloques que, en este caso, son los indicadores de cada variable distribuidos en un número distinto de preguntas. Las alternativas de respuestas son de temporalidad y fueron: siempre, casi siempre, a veces, rara vez y nunca.

La encuesta fue aplicada a todos los colaboradores en departamentos y dependencias de la empresa, donde, además, se determinó variables como la edad, el tiempo de permanencia en la empresa, el género, la instrucción, entre otras.

El análisis de los datos se los hace a nivel porcentual considerando la frecuencia de respuesta en cada bloque dividido así: Seguridad y salud ocupacional, 13 bloques y Clima organizacional con ocho bloques de preguntas.

La representación de los datos se los hace de manera tabular, gráfica y textual donde se analiza y se interpreta la información desde el escenario al que se mide.

Para la validación y verificación de la hipótesis se aplica la prueba de Wilcoxon para la determinación de diferencias significativa entre las dos variables: Salud y seguridad ocupacional y Clima organizacional, de esta manera queda evidenciada la dependencia o independencia de las dos variables.

Género de los encuestados

Tabla 4.1. Género

GÉNERO	f	%
Masculino	8	61,5
Femenino	4	30,8
N/C	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

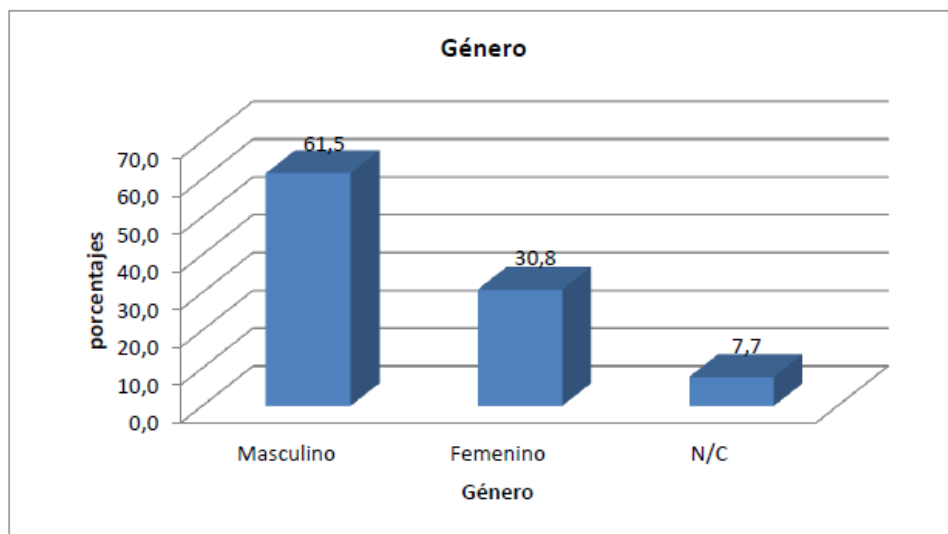


Gráfico 4.1. Género
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Los datos evidencian que el género masculino tiene mayor presencia en la empresa como así lo determina el 62% aproximadamente, la diferencia corresponde al género femenino.

Interpretación

Por la naturaleza propia del trabajo de este tipo de emprendimientos, se emplea en mayor cantidad mano de obra de género masculino y la femenina ocupan cargos administrativos o de oficina.

Edad de los encuestados

Tabla 4.2. Edad

EDAD	f	%
de 20 a 29	6	46,2
de 30 a 39	5	38,5
de 40 a 49	0	0,0
de 50 a 59	1	7,7
N/C	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

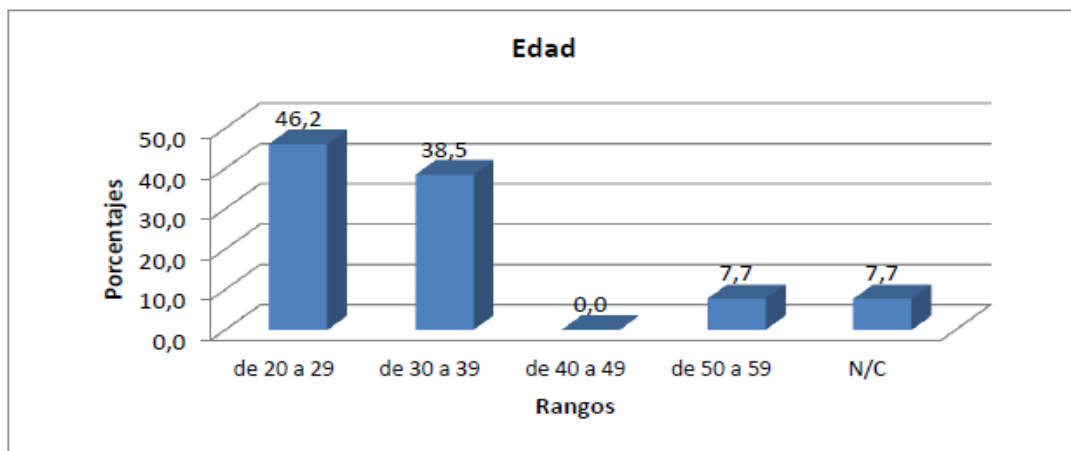


Gráfico 4.2. Edad

Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

La presencia de personal joven es evidente expresado en un 46% de aquellos que están comprendidos entre los 20 y 30 años, le siguen en importancia personas con edades hasta los 40 años.

Interpretación

Dada la naturaleza de la actividad laboral que requiere fuerza y técnica se contrata personal joven para el desempeño de los puestos operativos, esta es la razón de la mayor incidencia porcentual.

Instrucción de los encuestados

Tabla 4.3. Instrucción

INSTRUCCIÓN	f	%
Primaria	5	38,5
Secundaria	5	38,5
Superior	2	15,4
N/C	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

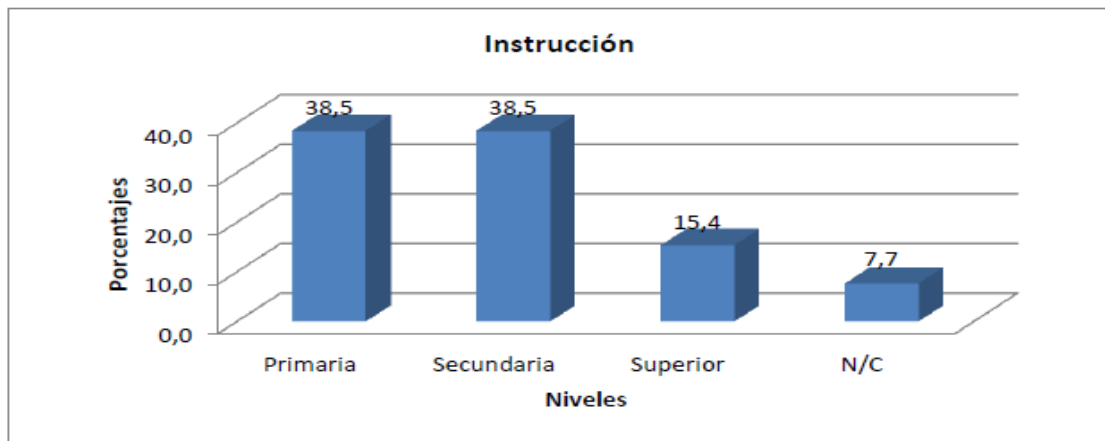


Gráfico 4.3. Instrucción
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

En este tipo de empresas no se requiere mayor preparación académica, en tal virtud la instrucción de la mayoría de los colaboradores se reparte entre primaria y secundaria con más del 77%.

Interpretación

Por ser una empresa cuya actividad es manual y artesanal no tiene mayor exigencia en la formación profesional y académica pero si capacitación en procesamiento y tratamiento de pieles para la curtiduría.

Años de permanencia en la empresa

Tabla 4.4. Años en la empresa

AÑOS EN LA EMPRESA	f	%
de 1 a 5	6	46,2
de 6 a 10	4	30,8
más de 10	2	15,4
N/C	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

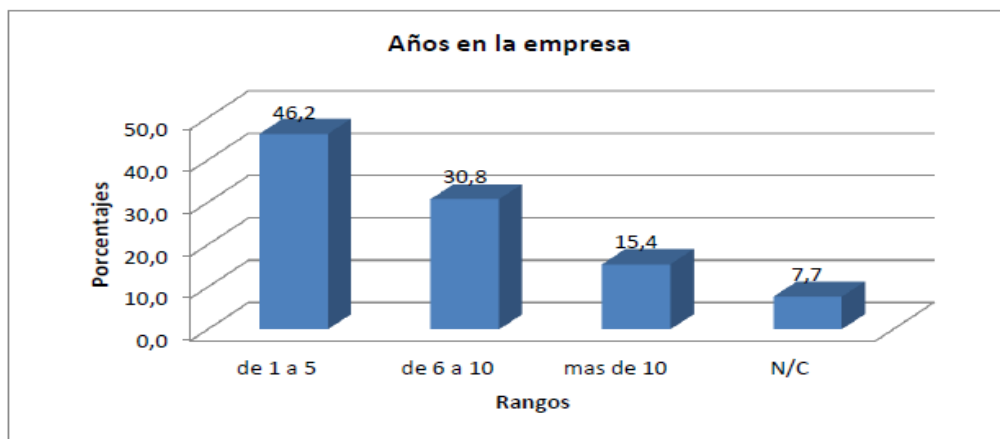


Gráfico 4.4. Años de permanencia en la empresa Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Los datos evidencian que no hay mucha rotación de trabajadores. Existen colaboradores hasta con 10 años de permanencia expresados en un porcentaje acumulado del 77% aproximadamente.

Interpretación

La estabilidad laboral es una práctica regular en la empresa, no hay rotación del personal, eso garantiza secuencia y efectividad en el trabajo y las actividades son llevadas a cabo por personas con experiencia ganada a través de los años.

Seguridad y salud ocupacional

Política y organización preventiva

Tabla 4.5. Política y organización preventiva

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	8	61,5
A veces	4	30,8
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz



Gráfico 4.5. Política y organización preventiva

Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Desde el punto de vista de los colaboradores se explica que "casi siempre" se fijan políticas de prevención de accidentes para el buen desempeño organizacional evidenciado en el 62% aproximadamente.

Interpretación

Hay que ser más objetivos en las políticas de organización y prevención de accidentes en las instalaciones de la empresa dadas las opiniones de los colaboradores.

Evaluación de riesgos

Tabla 4.6. Evaluación de riesgos

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	3	23,1
A veces	7	53,8
Rara vez	2	15,4
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

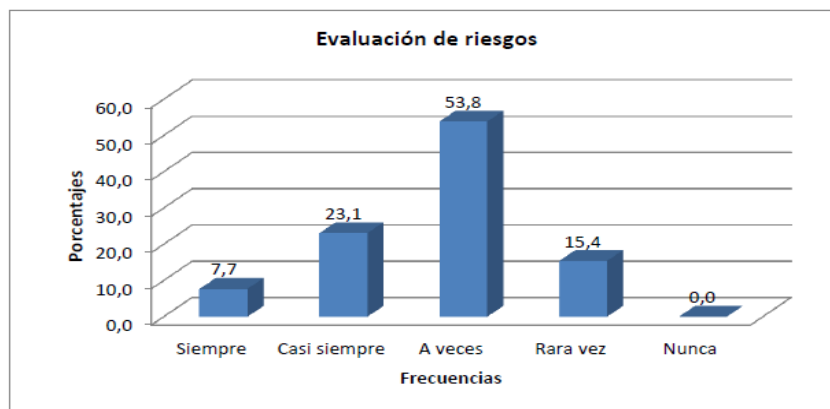


Gráfico 4.6 Evaluación de riesgos
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Entre "rara vez" y "a veces" supera el 77% de opiniones en cuanto a la evaluación de los riesgos laborales.

Interpretación

Los datos evidencian que claramente hay una debilidad importante en cuanto al manejo y evaluación de los posibles riesgos laborales dentro de la empresa.

Protección colectiva. Protección individual

Tabla 4.7. Protección colectiva. Protección individual

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	6	46,2
A veces	6	46,2
Rara vez	1	7,7
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

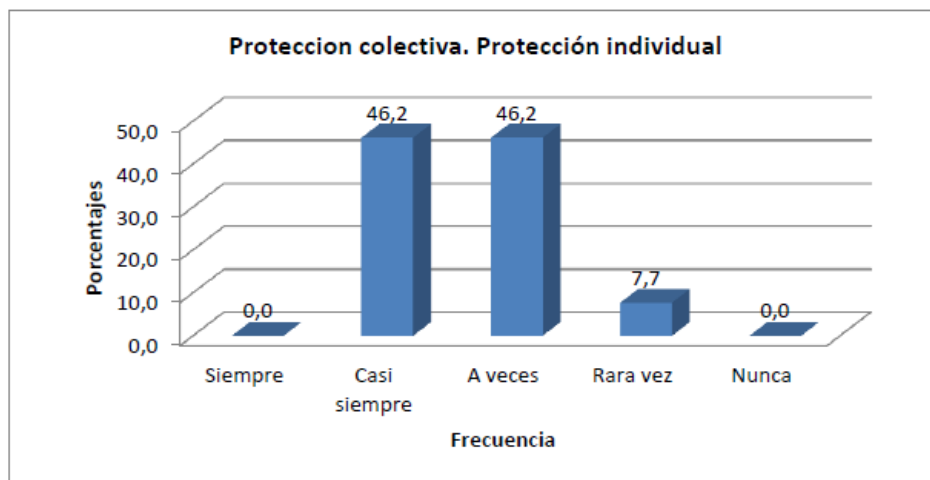


Gráfico 4.7. Protección colectiva. Protección individual

Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Las opiniones están divididas entre "casi siempre" y "a veces" con más del 92% de peso en cuanto a la protección colectiva e individual de los colaboradores.

Interpretación

La protección debe estar apegada a la normatividad de protección y prevención de riesgos laborales expedida por los órganos específicos de control, en especial el IESS

Información, formación y participación de los trabajadores

Tabla 4.8. Información, formación y participación de los trabajadores

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	4	30,8
A veces	7	53,8
Rara vez	0	0,0
Nunca	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

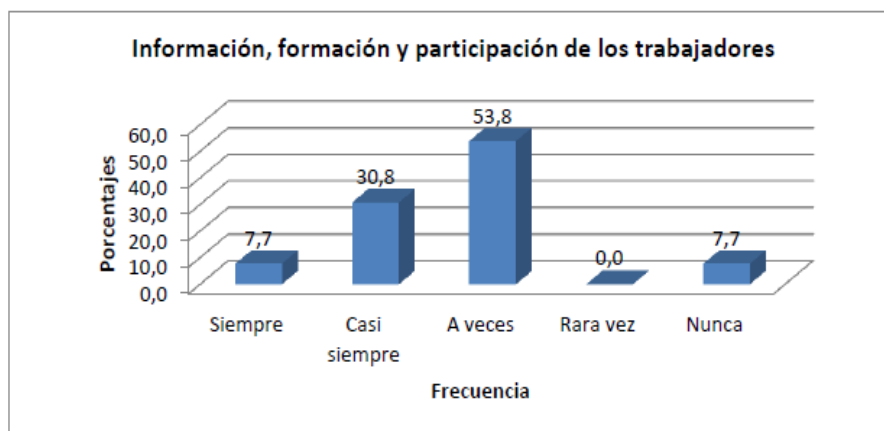


Gráfico 4.8. Información, formación y participación de los trabajadores

Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Hay un contraste en cuanto a la información, formación y participación de los trabajadores en acciones de prevención y cuidado de la salud ocupacional. La mayoría de opiniones son favorables.

Interpretación

Se evidencia preocupación por los directivos de la empresa en cuanto a la información y formación de los trabajadores en los cuidados mínimos de la salud y seguridad ocupacional como medio de protección y prevención de accidentes.

Revisiones periódicas

Tabla 4.9. Revisiones periódicas

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	4	30,8
A veces	7	53,8
Rara vez	2	15,4
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldas

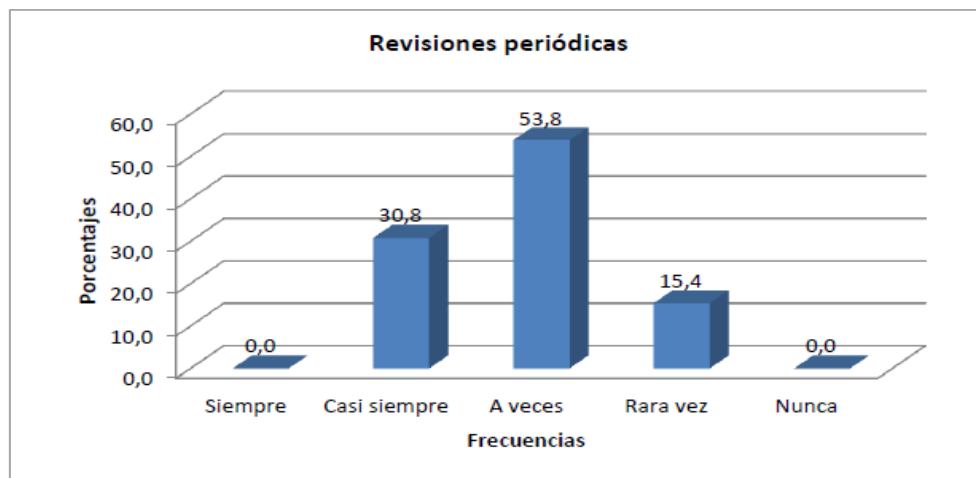


Gráfico 4.9. Revisiones periódicas
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Más del 68% acumulado evidencia que "a veces" o "rara vez" se realiza revisiones periódicas en cuanto a seguridad y salud ocupacional.

Interpretación

Sigue siendo una debilidad la revisión periódica de prevención y previsión de riesgos y accidentabilidad de trabajo para sus colaboradores.

Control de riesgos higiénicos

Tabla 4.10. Control de riesgos higiénicos

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	7	53,8
A veces	5	38,5
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

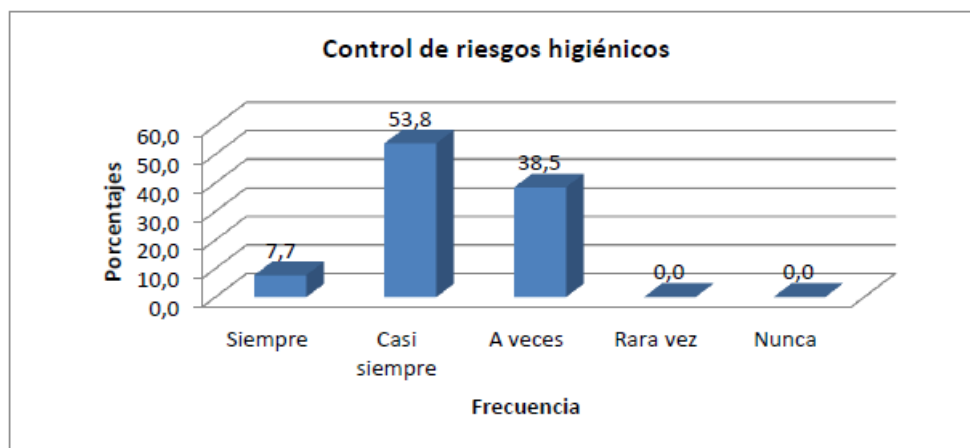


Gráfico 4.10. Control de riesgos higiénicos
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Desde el punto de vista de los colaboradores el control de riesgos higiénicos ocurre con una frecuencia de "casi siempre" con más del 53% aproximadamente, le sigue en importancia "a veces" con el 38% aproximadamente.

Interpretación

La constante de poca preocupación por la seguridad y salud ocupacional sigue siendo evidente, razón por la que hay que fortalecer este aspecto muy importante en toda organización empresarial, de comercio, producción o de servicios.

Control de riesgos ergonómicos y psicológicos

Tabla 4.11. Control de riesgos ergonómicos y psicológicos

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	4	30,8
A veces	8	61,5
Rara vez	1	7,7
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

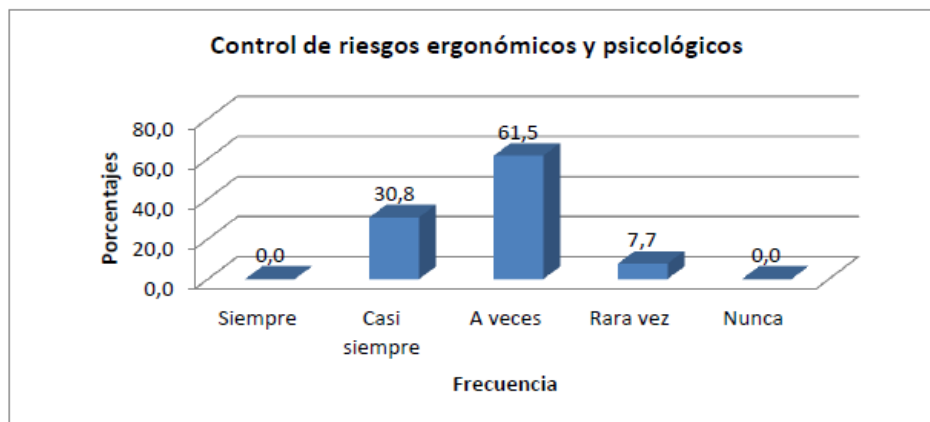


Gráfico 4.11. Control de riesgos ergonómicos y psicológicos
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Cerca del 68% de los colaboradores opinan que los controles ergonómicos y psicológicos tienen poca o nula frecuencia de revisión y por tanto, sigue siendo una debilidad en la empresa.

Interpretación

La ergonomía y los controles de la salud psicológica también es una falencia significativa en la empresa, la misma que debe ser tomada en cuenta con mayor preocupación y determinación.

Vigilancia de la salud

Tabla 4.12. Vigilancia de la salud

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	4	30,8
A veces	7	53,8
Rara vez	1	7,7
Nunca	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

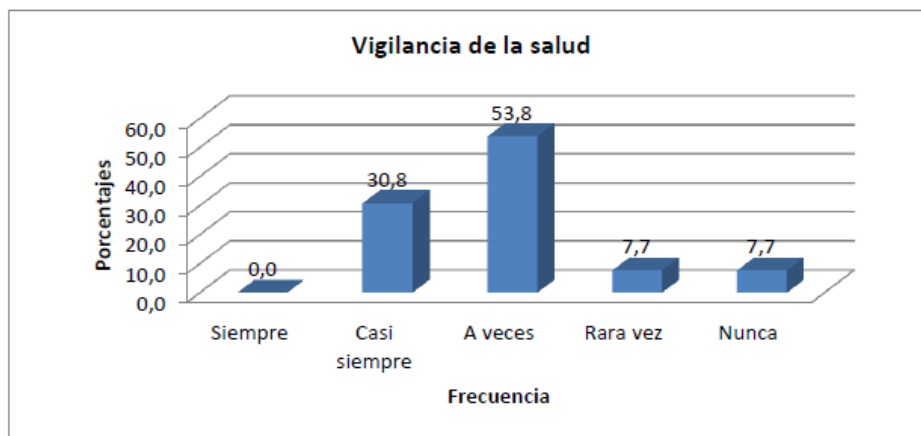


Gráfico 4.12. Vigilancia de la salud
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

La vigilancia de la salud es muy deficiente, así lo explican más del 69% de los encuestados aproximadamente.

Interpretación

El cuidado y protección de la salud de los colaboradores debe ser responsabilidad directa de la empresa para garantizar producción y productividad y mejorar la rentabilidad y economía de la organización.

Modificaciones y adquisiciones

Tabla 4.13. Modificaciones y adquisiciones

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	3	23,1
Casi siempre	5	38,5
A veces	5	38,5
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

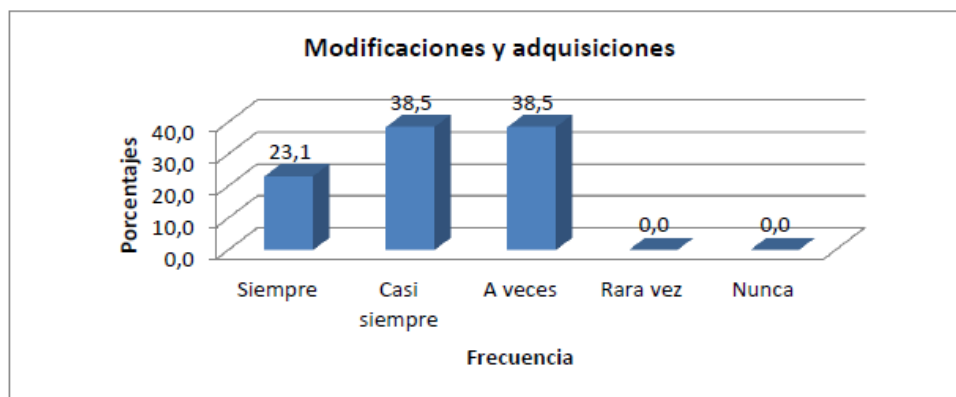


Gráfico 4.13. Modificaciones y adquisiciones

Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Se evidencia una buena aceptación y percepción de los colaboradores en cuanto a las modificaciones y adquisiciones de maquinarias y equipos junto a la comprensión de manuales y tutoriales de manejo.

Interpretación

Es importante que se tenga en claro el manejo y operación de la maquinaria apegada a los tutoriales y manuales de uso por eso es fundamental involucrar al trabajador de manera directa en este componente de la seguridad y salud ocupacional.

Riesgo grave e inminente. Primeros auxilios

Tabla 4.14. Riesgo grave e inminente. Primeros auxilios

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	2	15,4
A veces	8	61,5
Rara vez	2	15,4
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

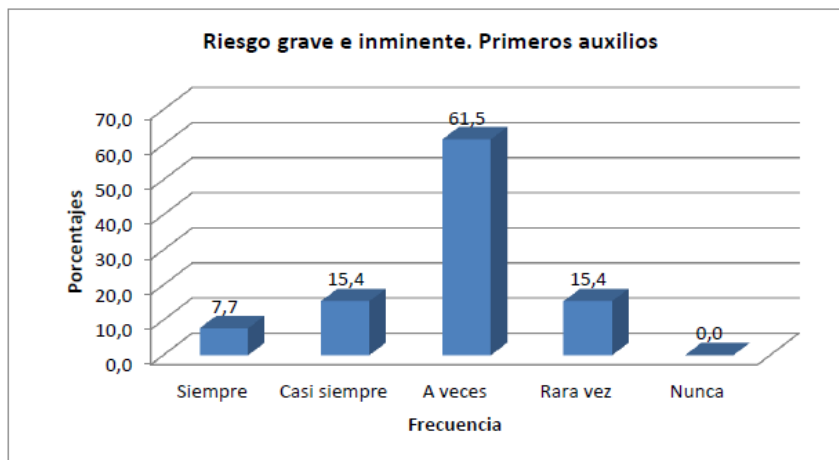


Gráfico 4.14. Riesgo grave e inminente. Primeros auxilios
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

En contraste con lo anterior, los primeros auxilios tienen una opinión muy desfavorable con más del 61% de "a veces" y con el 15% de "rara vez".

Interpretación

La información evidencia que hay una debilidad significativa en el manejo de primeros auxilios en la empresa.

Investigación de accidentes y otros daños para la salud

Tabla 4.15. Investigación de accidentes y otros daños para la salud

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	3	23,1
A veces	2	15,4
Rara vez	1	7,7
Nunca	6	46,2
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

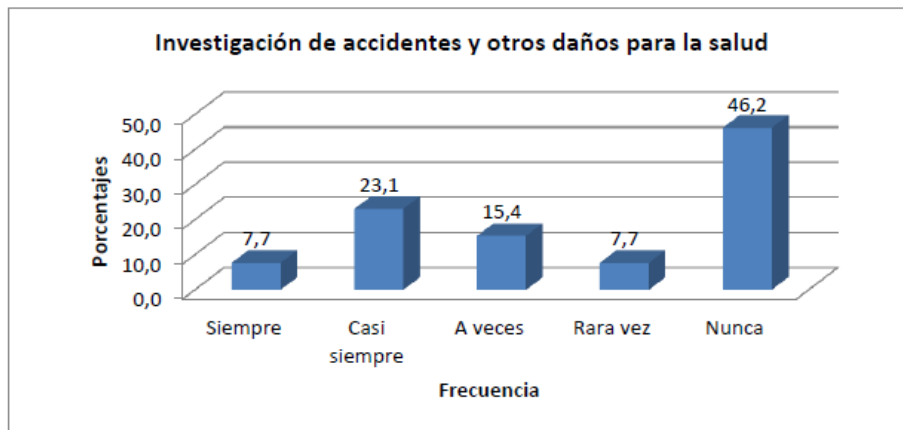


Gráfico 4.15. Investigación de accidentes y otros daños para la salud
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

La investigación de accidentes de trabajo, prácticamente son nulas como así lo determina más del 68% de manera desfavorable.

Interpretación

No se ha realizado un levantamiento de información cuando ocurre un accidente laboral ni se llevan registros para futuras acciones de control y prevención en la empresa.

Documentación del sistema preventivo

Tabla 4.16. Documentación del sistema preventivo

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	4	30,8
A veces	5	38,5
Rara vez	4	30,8
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

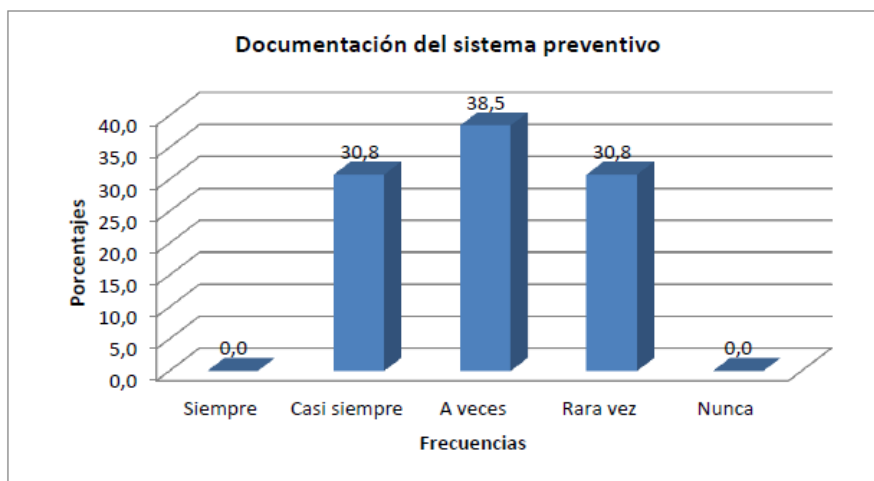


Gráfico 4.16. Documentación del sistema preventivo
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Del mismo modo, no se llevan documentos del sistema de prevención de riesgos laborales como así lo evidencian más del 6% de opiniones desfavorables.

Interpretación

Prácticamente no se evidencia documentación del sistema preventivo de tal manera que hay que trabajar sobre aquello y de forma significativa en esta empresa.

Como está organizada la prevención en la empresa

Tabla 4.17. Organización de la prevención

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	2	15,4
A veces	11	84,6
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

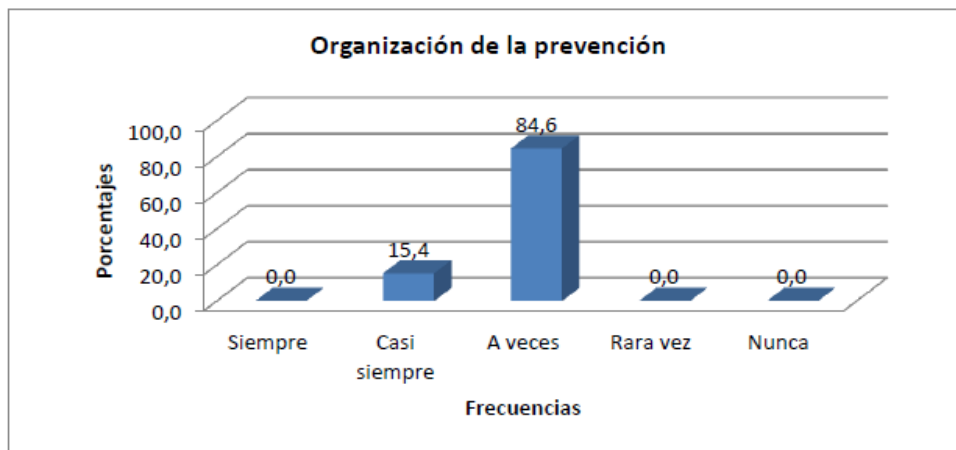


Gráfico 4.17. Documentación del sistema preventivo
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Una evaluación global de la organización de la prevención deja un saldo negativo, la opinión de "a veces" no es favorable y tiene el mayor porcentaje de opiniones con más del 84% aproximadamente.

Interpretación

Esta opinión porcentual muy elevada de los colaboradores significa que hay mucho por hacer en términos de seguridad y salud ocupacional en la empresa.

Consolidado de Seguridad y salud ocupacional

Tabla 4.18. Consolidado

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	2	15,4
A veces	11	84,6
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

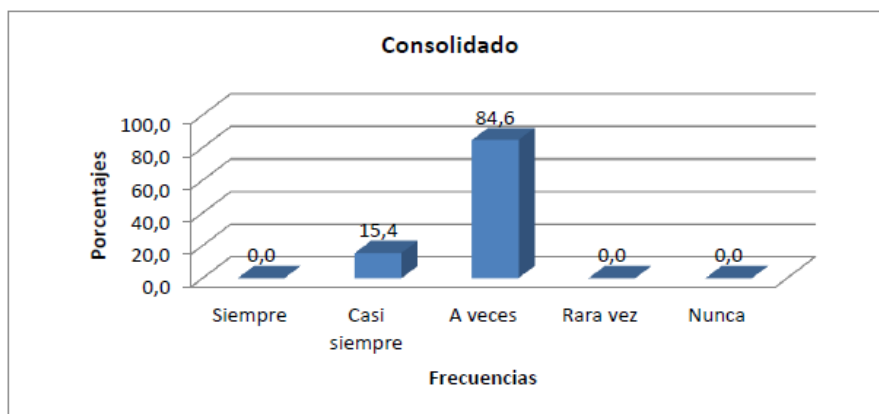


Gráfico 4.18. Consolidado
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Al efectuar un consolidado de la situación general de la empresa se visualiza que las opiniones más relevantes están en "a veces" y aquello no favorece a la empresa.

Interpretación

La visión panorámica y global de los colaboradores en cuanto a las prevención y cuidado de la salud ocupacional es poco alentadora y muy débil para la empresa. Hay que trabajar muy profundamente en este aspecto.

Clima organizacional

La empresa en general

Tabla 4.19. La empresa

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	2	15,4
Casi siempre	9	69,2
A veces	2	15,4
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

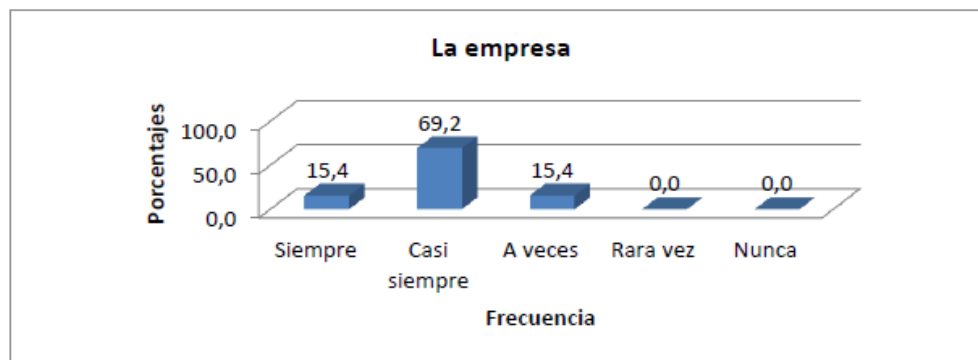


Gráfico 4.19. La empresa
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Para determinar aspectos de clima organizacional, se revierten las opiniones, en especial las frecuencias de calificación son favorables.

Interpretación

Las relaciones que manejan los colaboradores dentro de la empresa son saludables en términos de armonía y buenas relaciones interpersonales, por tanto el ambiente es acogedor y sanamente llevadero.

Ergonomía y condiciones laborales

Tabla 4.20. Ergonomía y condiciones laborales

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	2	15,4
Casi siempre	2	15,4
A veces	6	46,2
Rara vez	2	15,4
Nunca	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

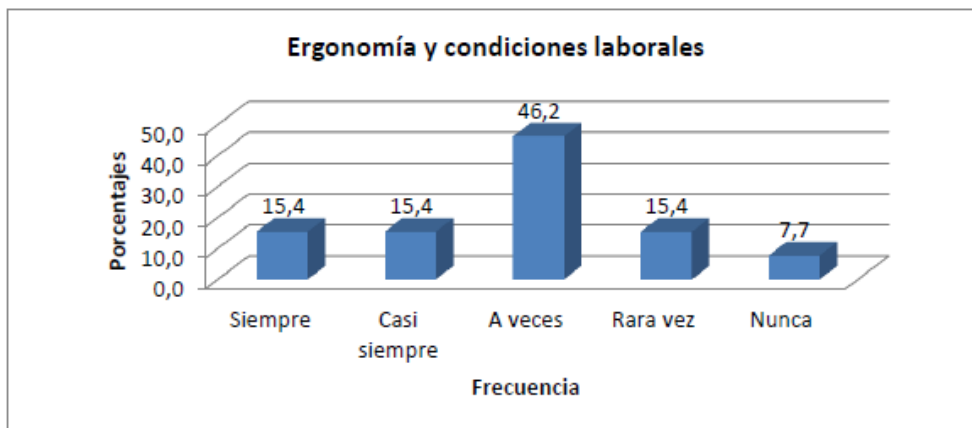


Gráfico 4.20. Ergonomía y condiciones laborales
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

En coincidencia con la salud ocupacional, los temas de ergonomía y condiciones laborales desde el aspecto físico tiene debilidades así lo evidencian más del 69% aproximadamente.

Interpretación

Los temas de salud ocupacional y cuidados de los puestos de trabajo en términos de seguridad y bienestar son desfavorables.

Valoración de opinión

Tabla 4.21. Valoración de opinión

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	2	15,4
Casi siempre	9	69,2
A veces	2	15,4
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

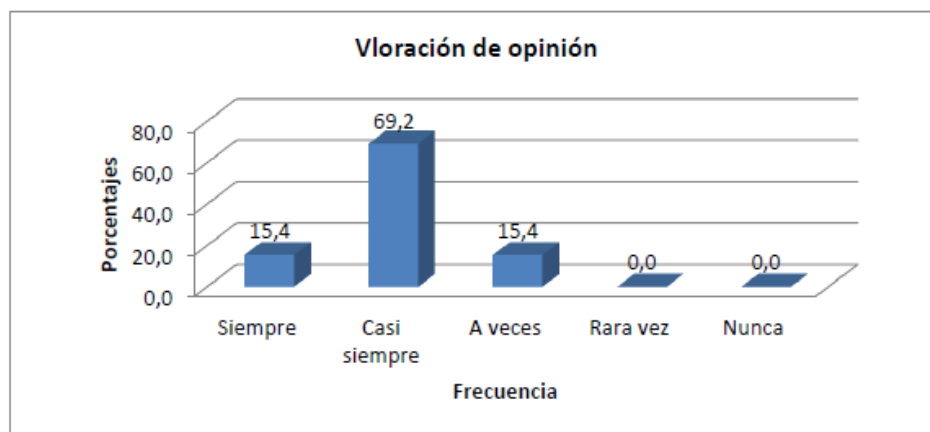


Gráfico 4.21. Valoración de opinión
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Las opiniones si son bien vistas así lo determina más del 84% aproximadamente de manera acumulativa

Interpretación

Las opiniones de los colaboradores si cuentan y eso les permite trabajar con cierta autonomía y tomar decisiones personales en favor de sus puestos de trabajo.

Puesto de trabajo

Tabla 4.22. Puesto de trabajo

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	3	23,1
Casi siempre	5	38,5
A veces	3	23,1
Rara vez	2	15,4
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

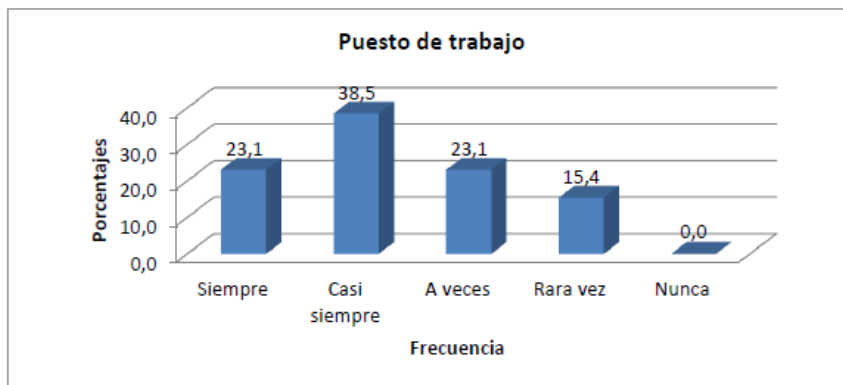


Gráfico 4.22. Puesto de trabajo **Elaborado por: Arcos, C. (2015)**

Análisis

En cuanto a los puestos de trabajo desde el punto de vista del clima organizacional, las opiniones son divididas

Interpretación

Cada dependencia tiene sus propias particularidades y eso obedece a que hayan opiniones divididas y diferentes, pues cada uno cumple roles distintos en sus funciones.

Compañeros

Tabla 4.23. Compañeros

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	5	38,5
A veces	4	30,8
Rara vez	2	15,4
Nunca	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

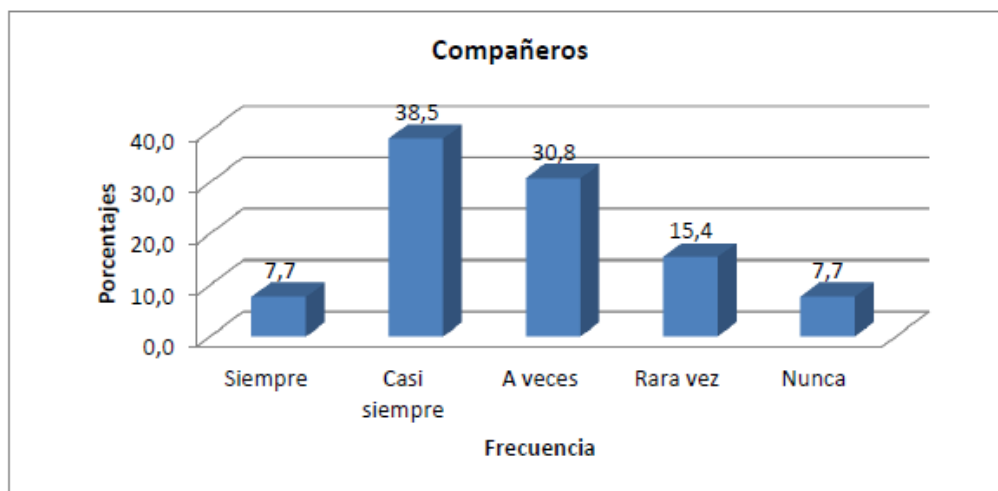


Gráfico 4.23. Compañeros
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Del mismo modo las opiniones en cuanto a la relación con los compañeros también presenta cierta dispersión de opiniones.

Interpretación

La relación entre y con los compañeros es saludable con sus armonías y desarmonías propias de todas las empresas y, curtiduría Aldas, no es ajena a esa situación.

Jefes o superiores

Tabla 4.24. Jefes o superiores

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	7	53,8
A veces	5	38,5
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

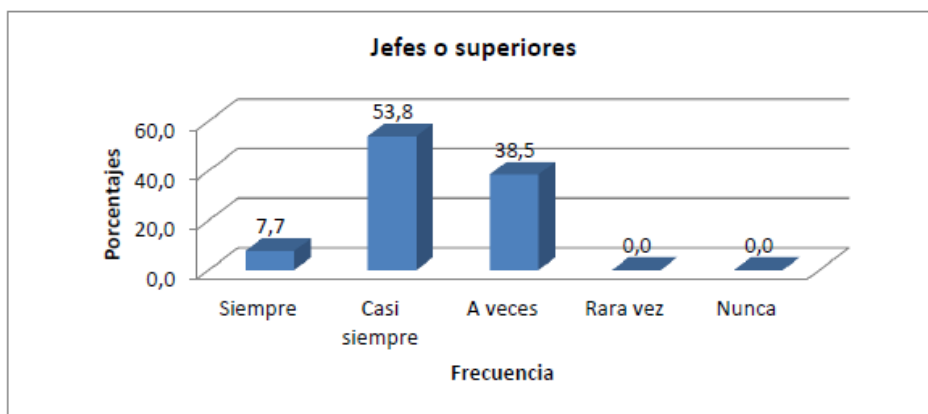


Gráfico 4.24. Jefes o superiores **Elaborado por: Arcos, C. (2015)**

Análisis

Las relaciones con los jefes o superiores también se manejan en un plano aceptable, la calificación de "casi siempre" es muy significativa.

Interpretación

La jerarquía y relaciones verticales ya no son una práctica en la administración moderna, sin embargo aún se mantienen en ciertas empresas como es el caso de curtiduría Aldaz, porque es la alta gerencia quien toma las decisiones.

Reconocimiento

Tabla 4.25. Reconocimiento

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	7	53,8
A veces	5	38,5
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

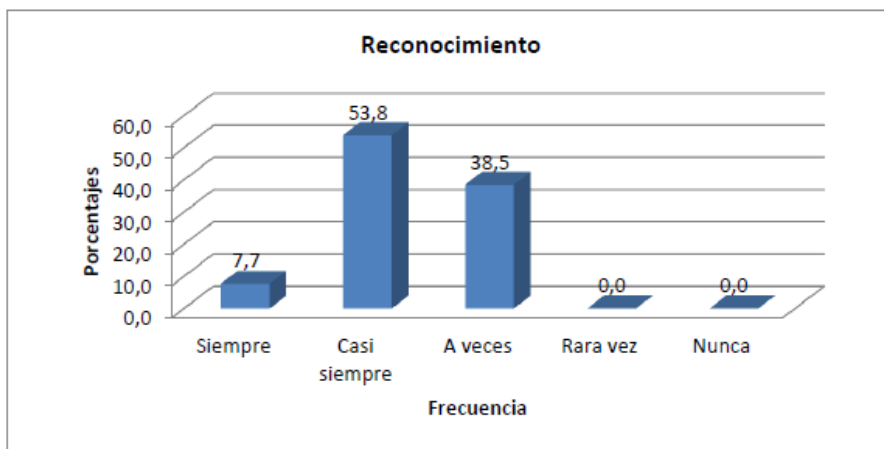


Gráfico 4.25. Reconocimiento
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

El reconocimiento tiene opiniones divididas, aunque hay mayor porcentaje favorable que supera el 61%.

Interpretación

El reconocimiento a su trabajo se ve evidenciado en la permanencia y estabilidad laboral que presentan los colaboradores y la seguridad que continuar indefinidamente.

Remuneración

Tabla 4.26. Remuneración

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	1	7,7
Casi siempre	8	61,5
A veces	3	23,1
Rara vez	0	0,0
Nunca	1	7,7
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

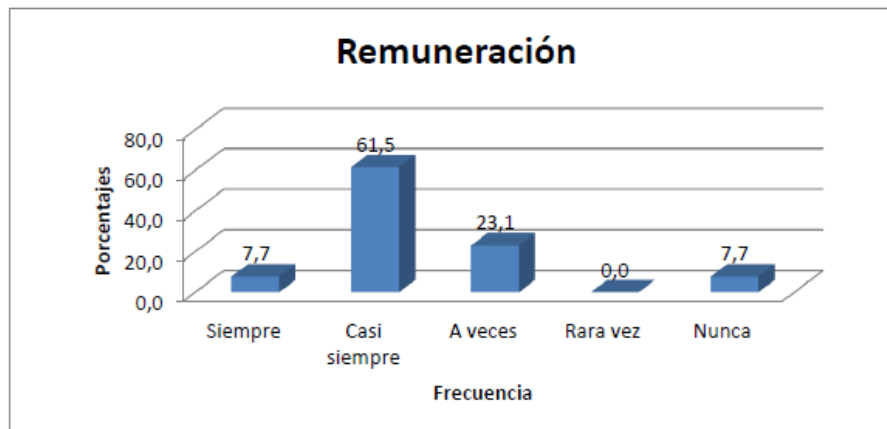


Gráfico 4.26. Remuneración

Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

Las remuneraciones son los aspectos más conflictivos de las empresas, pero si se ajustan a las normativas del país no hay porque complicarse, sin embargo las respuestas son favorables.

Interpretación

El elevado porcentaje favorable demuestra que los colaboradores están conformes con sus salarios y en justa medida a su esfuerzo y dedicación.

Consolidado de Clima organizacional

Tabla 4.27. Consolidado

TEMPORALIDAD	f	%
Siempre	0	0,0
Casi siempre	8	61,5
A veces	5	38,5
Rara vez	0	0,0
Nunca	0	0,0
TOTAL	13	100,0

Fuente: Encuesta a colaboradores de curtiduría Aldaz

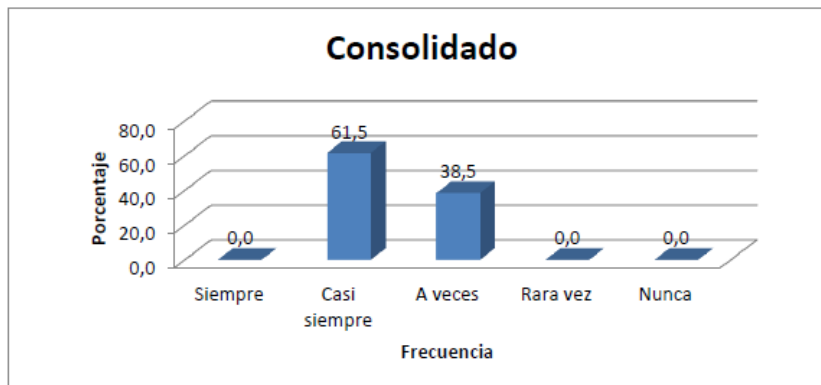


Gráfico 4.27. Consolidado
Elaborado por: Arcos, C. (2015)

Análisis

El consolidado del clima organizacional evidencia una división de opiniones con supremacía de aceptación favorable.

Interpretación

Los colaboradores se sienten satisfechos en términos generales en sus puestos de trabajo y hay un buen ambiente para el trabajo y desempeño laboral a costa de los riesgos laborales y salud ocupacional que tiene sus falencias y debilidades.

4.2. Interpretación de resultados

Para la interpretación de resultados de la presente investigación se evidencian los ítems propuestos en el cuestionario lo que da una idea somera de los aspectos evaluados y preguntados a cada colaborador y se materializa la comprensión de porqué son plenamente aceptados o no aceptados en términos de frecuencia bajo la escala de Likert.

Para la seguridad y salud ocupacional esta es la base de cuestionamientos formulados

Las respuestas fueron emitidas bajo los siguientes postulados:

Política y organización preventiva

- a) Se ha elaborado una política preventiva de acuerdo a un estudio inicial y objetivos estratégicos a conseguir y se ha definido un sistema preventivo con los procedimientos necesarios;
- b) La dirección muestra interés por la prevención a través de actuaciones concretas y frecuentes;
- c) Se han constituido los órganos formales de participación y representación en materia de prevención establecidos legalmente, Persona designada/Servicio de prevención, Delegado de prevención, Comité de seguridad y salud en el trabajo;
- d) Se dispone de los recursos necesarios (materiales, tiempo, etc.) para desarrollar las actividades preventivas;
- e) Se promueve la realización de campañas para la promoción de aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales

Evaluación de Riesgos

- a) La evaluación de riesgos se ha realizado en todos los puestos de trabajo y tareas del Instituto
- b) Se ha aplicado una metodología idónea a los diferentes riesgos existentes, publicada por institución de reconocido prestigio

- c) La Dirección ha consultado a los trabajadores o a sus representantes o estudiantes sobre la metodología para llevar a cabo la evaluación
- d) Se ha revisado la evaluación de riesgos inicial como consecuencia de cambios de cualquier tipo en los puestos de trabajo o por producirse daños para la salud de los trabajadores o estudiantes
- e) Se procura que los mandos intermedios y responsables de los procesos analicen los riesgos que puedan generarse en las tareas a realizar antes de su inicio.

Protección colectiva. Protección individual

- a) Se asumen los principios de la acción preventiva establecidos en la Ley de Protección de Riesgos Laborales para seleccionar las medidas necesarias.
- b) Las máquinas y equipos de trabajo cumplen los requisitos de seguridad legalmente establecidos.
- c) Los trabajadores están informados y formados acerca de por qué, cómo y dónde deben utilizar EPI
- d) Las máquinas, equipos y EPI son utilizados y mantenidos correctamente para así garantizar la protección de los trabajadores.
- e) Existe un programa de orden y limpieza en los lugares de trabajo.

Información, formación y participación de los trabajadores

- a) Los trabajadores reciben una información de carácter general sobre prevención de riesgos laborales al incorporarse a la institución, así como las actuaciones frente a emergencias y riesgos graves e inminentes.
- b) Reciben los trabajadores información periódica sobre aspectos de su especial interés en materia preventiva y relacionados con su puesto de trabajo.
- c) La dirección consulta regularmente a los trabajadores o sus representantes, facilitando su participación en el desarrollo de los elementos fundamentales de su sistema preventivo.
- d) Está establecida una vía ágil de comunicación de sugerencias de mejora por parte de los trabajadores

e) La formación es continuada a fin de asegurar las plenas competencias de los trabajadores en sus cometidos, efectuándose un seguimiento para verificar que los trabajadores realizan sus tareas correctamente

Revisiones periódicas

a) La dirección adopta las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que puedan sufrir deterioros susceptibles de generar situaciones peligrosas estén sujetos a comprobaciones periódicas, con objeto de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud

b) Los mandos y trabajadores están implicados en las revisiones y control de sus ámbitos de trabajo

c) Las revisiones son programadas

d) Existe un procedimiento para la realización de las revisiones

e) Existe un programa de observaciones del trabajo

Control de riesgos higiénicos

a) Se han identificado los contaminantes presentes en los puestos de trabajo y tareas

b) Se han establecido las medidas preventivas necesarias para evitar o minimizar la exposición a riesgos higiénico.

c) Se tiene un control preciso sobre las fuentes de generación de contaminantes en instalaciones y equipos.

d) Se dispone de una ventilación general apropiada en los lugares de trabajo en los que no exista un control de la calidad del aire.

e) Todo el personal está formado e informado sobre los riesgos higiénicos a los que están expuestos.

Control de riesgos ergonómicos y psicosociales

a) Se realizan revisiones periódicas de las condiciones ergonómicas y psicosociales en la

institución.

- b) Se consideran las características de las personas y su cualificación la hora de destinarlas a un determinado puesto de trabajo.
- c) Se tienen en cuenta los aspectos ergonómicos y psicosociales a la hora de establecer procesos y métodos de trabajo.
- d) En la institución se muestra interés en mantener unas condiciones ambientales confortables de trabajo
- e) En la institución se tiene en cuenta la relación que tienen los riesgos ergonómicos y psicosociales con la Vigilancia de la Salud de las personas.

Vigilancia de la salud

- a) La dirección garantiza a los trabajadores un servicio de vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo.
- b) Está establecido un procedimiento de revisión de la evaluación de riesgos cuando se detecten daños en la salud de los trabajadores.
- c) Los responsables de realizar la vigilancia de la salud tienen la titulación y formación necesarias, así como los medios para llevarla a cabo eficazmente.
- d) Se garantiza la protección de grupos especialmente sensibles como pueden ser mujeres embarazadas y menores frente a riesgos específicos.
- e) Se realizan acciones para promover la educación para la promoción y defensa de la salud.

Modificaciones y adquisiciones

- a) Las máquinas nuevas disponen de marcado CE, y de la declaración CE de conformidad y del manual de instrucciones, originales y su traducción en castellano.
- b) Los productos químicos están etiquetados y disponen de su correspondiente ficha de seguridad suministrada por el fabricante, suministrador o importador.
- c) Las fichas de seguridad se encuentran disponibles para poder ser consultadas por cualquier trabajador que tenga que trabajar con productos químicos peligrosos.

d) Los equipos de protección individual comprados disponen del marcado CE y de folleto informativo.

e) Los trabajadores son consultados respecto a las nuevas adquisiciones de instalaciones y equipos

Riesgo grave e inminente. Primeros auxilios

a) La empresa dispone de un Plan de Emergencia con procedimientos claros de actuación.

b) Los trabajadores saben qué se espera de ellos si presencian un accidente con lesión.

c) Existen medios materiales de actuación al alcance de los estudiantes.

d) Se colocan en lugar bien visible los números de teléfono que pueden ser necesarios en situaciones de emergencia y las actuaciones esenciales.

e) Se realizan periódicamente, como mínimo una vez al año, simulacros de emergencias.

Investigación de accidentes y otros daños para la salud

a) Se averiguan las causas reales y más significativas que han generado los accidentes.

b) Se aplica un formulario para realizar la investigación y se rellena correctamente por el personal asignando.

c) Se concretan las medidas correctoras pertinentes y de manera priorizada.

d) Se efectúa un seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras y de su eficacia.

e) Los accidentes acaecidos se notifican y se archivan los partes oficiales de accidentes con baja y el registro de accidentes sin baja.

Documentación del sistema preventivo

a) La evaluación de riesgos está debidamente documentada.

b) Los controles periódicos de las condiciones de trabajo y la actividad de los trabajadores están recogidos documentalente.

c) Están documentados los controles de la salud de los trabajadores según los riesgos a los que están expuestos.

- d) La empresa dispone de un Manual de Gestión de la Prevención
- e) Se han identificado las tareas críticas y se han elaborado instrucciones de trabajo para que puedan desarrollarse con las debidas garantías de seguridad.

Cómo está organizada la prevención en su empresa

- a) La dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo del personal
- b) Están definidas las funciones y responsabilidades del personal con mando para prevenir riesgos laborales.
- c) Se efectúan evaluaciones de los riesgos y de las condiciones de trabajo existentes en la empresa para aplicar las mejoras más convenientes.
- d) Los trabajadores y estudiantes reciben formación y adiestramiento para realizar su trabajo de forma correcta y segura
- e) Los trabajadores y estudiantes son informados de los riesgos existentes en los puestos de trabajo y de la manera de prevenirlos.
- f) Los trabajadores o sus representantes y estudiantes participan o son consultados sobre acciones que puedan tener efectos sustanciales sobre su seguridad.
- g) Se investigan los accidentes de trabajo para eliminar las causas que los han generado.
- h) Se facilitan equipos de protección individual certificados a los trabajadores que los requieren, exigiéndole su uso.
- i) Se vigila el cumplimiento de las especificaciones de seguridad en la adquisición de máquinas, equipos y productos químicos peligrosos.
- j) Existe personal adiestrado en primeros auxilios e intervenciones ante posibles emergencias, existiendo procedimiento al respecto.

Para determinar información de clima organizacional, los comentarios y opiniones de los encuestados se basaron en un cuestionario diseñado para el efecto sobre el cual emitieron sus apreciaciones, las mismas que han sido analizadas e interpretadas de manera pertinente en cada bloque respectivo.

La empresa en general

- a) ¿Está Ud. satisfecho con su trayectoria en la empresa?
- b) ¿Le gusta la empresa?
- c) ¿Se siente orgulloso de pertenecer a ella ?
- d) ¿Se siente integrado en su empresa?
- e) ¿Es Ud. consciente de lo que aporta a la empresa?
- f) ¿ La considera un poco como suya, como algo propio?

Ergonomía y condiciones laborales

- a) ¿Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?
- b) ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?
- c) ¿La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?
- d) ¿El nivel de ruido es soportable?
- e) ¿Las instalaciones están limpias?
- f) ¿Su ordenador (PC) funciona con la velocidad adecuada?
- g) ¿El lugar en el que se sienta le resulta cómodo?
- h) ¿Tiene espacio suficiente en su lugar de trabajo?

Valoración de opinión

- a) ¿tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?
- b) ¿tiene la suficiente autonomía en su trabajo?
- c) ¿sus ideas son tomadas en cuenta por su jefe o superiores?
- d) ¿su trabajo es lo suficientemente variado?

Puesto de trabajo

- a) ¿Su puesto está en relación con la experiencia que Ud. posee?
- b) ¿Su puesto está en relación con su titulación académica?
- c) ¿Su puesto está lo suficientemente valorado?
- d) ¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa?
- e) ¿Existen posibilidades de movilidad (ascensos) en su empresa?

Compañeros

- a) ¿Se lleva bien con sus compañeros?
- b) ¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entró en la empresa?
- c) ¿Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?
- d) ¿Si dejase la empresa para ir a otra, lo sentiría por sus compañeros?
- e) ¿Trabaja Ud. en equipo con sus compañeros?

Jefes o superiores

- a) ¿Su jefe o superiores, le tratan bien, con amabilidad?
- b) ¿Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?
- c) ¿Considera que su jefe es comunicativo?
- d) ¿Considera Ud. que su jefe es justo?
- e) ¿Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados?
- f) ¿Existe buena comunicación de abajo hacia arriba entre subordinados y jefes?
- g) ¿Su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados?

Reconocimiento

- a) ¿Considera que realiza un trabajo útil para la empresa?
- b) ¿Tiene Ud. un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?
- c) ¿Es posible una promoción laboral basada en resultados?

d) ¿Cree Ud. que en su empresa existe una igualdad de oportunidades entre empleados?

Remuneración

a) ¿Considera que su trabajo está bien remunerado?

b) ¿Su sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en su empresa?

c) ¿Cree que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?

d) Cree que su remuneración está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?

4.3. Verificación de la hipótesis

La verificación de la hipótesis se lo efectúa con la ayuda del estadígrafo de la prueba de Wilcoxon para contrastar los valores consolidados tanto de Seguridad y salud ocupacional y los de clima organizacional en función de las respuestas expresadas por los encuestados en términos de las frecuencias de opinión emitidas.

1.- Planteo de hipótesis

a) Modelo lógico

H₀: No hay relación entre la Seguridad y salud ocupacional y el clima organizacional en curtiduría Aldas de la ciudad de Ambato.

H₁: Si hay relación entre la Seguridad y salud ocupacional y el clima organizacional en curtiduría Aldas de la ciudad de Ambato.

1. Nivel de significancia

Alpha= 0.05

2. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

Es una prueba no paramétrica de que dos conjuntos independientes de datos muestrales provienen de datos poblacionales con la misma distribución.

Es decir se utiliza esta prueba porque los datos corresponden a una muestra relacionada y la misma presenta categorías ordinales, que evalúan la opinión en dos temas al mismo trabajador.

Preguntas

Pregunta. Evaluación de riesgos

Pregunta. Contribución valorada a la empresa

Rangos

		N	Rango promedio	Suma de rangos
LabG1. Contribución valorada a la empresa -	Rangos negativos	1 ^a	4,50	4,50
SegA1. Evaluación de riesgos	Rangos positivos	7 ^b	4,50	31,50
	Empates	5 ^c		
	Total	13		

a. LabG1. Contribución valorada a la empresa < SegA2. Evaluación de riesgos

b. LabG1. Contribución valorada a la empresa > SegA2. Evaluación de riesgos

c. LabG1. Contribución valorada a la empresa = SegA2. Evaluación de riesgos

Estadísticos de prueba^a

	LabG1. Contribución valorada a la empresa – SegA2. Evaluación de riesgos
Z	-2,121 ^b
Sig. asintótica (bilateral)	,034

a. Prueba de Wilcoxon de los rangos con signo

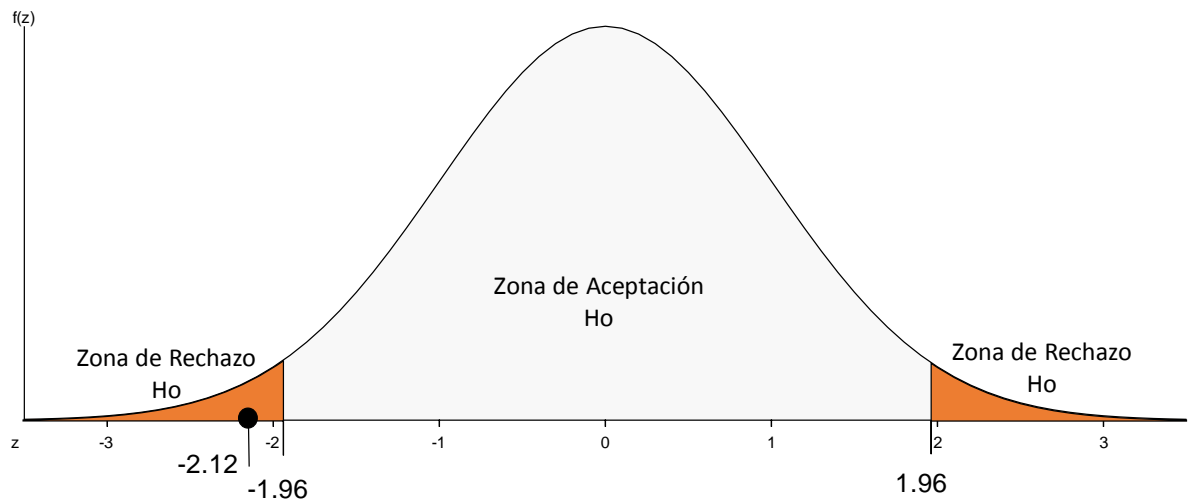
b. Se basa en rangos negativos.

3. Regla de decisión en distribución normal

El valor de distribución normal se considera que se utiliza para dos colas y que el mismo corresponde al nivel de significancia de 0.05

Por tal motivo el valor crítico es de $Z_c = \pm 1.96$

4. Toma de decisión



Rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alternativa, es decir si hay diferencia estadística significativa entre la Seguridad y salud ocupacional y el clima organizacional en curtiduría Aldas de la ciudad de Ambato". En otras palabras la seguridad, estabilidad y cuidado en temas de prevención y previsión de los riesgos

de trabajo, estarán determinadas las condiciones de un buen clima laboral y organizacional y, consecuentemente, la producción y productividad de la empresa será favorable significativamente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Al finalizar el análisis respectivo de la información obtenida en el trabajo de campo, la autora, se permite formular las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo al análisis y diagnóstico de los estándares de Seguridad y Salud Ocupacional se verificó que las acciones y factores de prevención y previsión de seguridad y manejo de riesgos laborales son muy débiles en la empresa. Se descuidan muchos elementos básicos de seguridad industrial, por tanto se pone en alto riesgo la salud laboral de los colaboradores
2. Acorde a los resultados de un análisis en base a una encuesta se determina que en la empresa no existe una evaluación adecuada del Clima Organizacional y accidentes laborales.
3. Se detecta un bajo porcentaje en la importancia que se le debería dar al aspecto físico y áreas de trabajo de la empresa.
4. la revisión a los trabajadores en cuanto al uso apropiado del equipo de trabajo no es frecuente.

5. Es muy significativa la relación existente entre la seguridad y salud ocupacional de los colaboradores de la curtiduría Aldaz y el clima organizacional que se maneja en la empresa como así lo evidencia la verificación de la hipótesis mediante el uso del estadígrafo de la Prueba de Wilcoxon .
6. El manejo de las relaciones interpersonales y laborales al interior de la empresa son favorables y todo obedece a la estabilidad laboral existente entre los colaboradores.
7. Hay más colaboradores de género masculino que femenino quienes están en labores operativas de la empresa.
8. La mayoría de los colaboradores están en edades inferiores a los 40 años y gozan de estabilidad laboral.
9. El indicador mejor representado es de Modificaciones y adquisiciones donde se involucra directamente al trabajador en términos de manejo de manuales y tutoriales de las maquinarias existentes para evitar accidentes de trabajo.

5.2. Recomendaciones

1. Diseñar un programa urgente de seguridad y salud ocupacional para evitar la accidentabilidad de trabajo
 2. Educar al personal y capacitar profundamente en la observación y aplicación de las políticas de seguridad a implantarse en la empresa a la brevedad posible.
 3. Tener programas y planes de contingencia en caso de accidentes graves de trabajo.
 4. Diseñar un plan de prevención de riesgos que deberá ser aplicado por todos los colaboradores y en todos los puestos y dependencias.
 5. Cumplir con la normatividad nacional reglamentaria para evitarse conflictos de orden jurídico con las instituciones de control y vigilancia de riesgos laborales.
 6. Según la Normativa vigente se recomienda realizar el reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional la implementación del Comité Paritario que estará conformado por 3vocales principales, 3 vocales suplentes, con el mismo número de personas de empleadores y empleados de aquí se designa presidente y un secretario de manera alternada.
- Estructurar un plan de contingencia para el mejoramiento del clima organizacional en la empresa.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

TEMA: Diseño de un Plan de Prevención de Riesgos para Curtiduría Aldas.

6.1. Datos Informativos

Institución Ejecutora: Curtiduría Aldas

Beneficiarios: Curtiduría Aldas

Ubicación: Parroquia Totoras Barrio Palahua

Tiempo estimado para la ejecución:

Inicio: junio 2015 Fin: febrero 2016

Equipo técnico responsable:

Costo: 2735,00 dólares

6.2.-Antecedentes De La Propuesta

Hace 10 años atrás a nivel nacional la mayoría de los empresarios se preocupaban tan solo por el factor económico sin tomar en cuenta un elemento muy importante para las organizaciones como es el recurso humano, la existencia de remuneraciones bajas, pagos atrasados eran casos que se daban a diario afectando a las familias ecuatorianas con este tipo de problemas en aquellos tiempos no se podía hablar de un seguro de vida y peor aún de la existencia de programas, planes de prevención de riesgos laborales.

Con el pasar del tiempo y la entrada del nuevo gobierno las leyes y reglamentos para los empresarios han cambiado totalmente, esto ha hecho que todas las organizaciones cumplan con sus obligaciones legales y exista una equidad entre empleador y trabajador.

Curtiduría Aldaz ha sido generadora de empleo durante 25 años, al igual que otras empresas está obligada a proteger a sus empleados de peligros y riesgos laborales es así que cuenta con un plan mínimo de prevención de riesgos pero lamentablemente no es utilizado de la manera adecuada es decir solo cumple con las exigencias de la ley, para evitar ser sancionada con la suspensión de actividades laborales ,con valores económicos e incluso hasta con cárcel, no se encuentra organizada de la manera correcta para ofrecer un ambiente de trabajo digno siendo el trabajador la principal fuente de incremento económico para la empresa .

Es necesario brindar la atención adecuada al recurso humano de manera permanente en todas las áreas en especial a la de producción que es donde existe el mayor riesgo y el personal está expuesto a accidentes; al causar un accidente de trabajo la parte más afectada es el trabajador porque corre el riesgo de tener invalidez e incluso provocar su muerte y en cuanto a la empresa está obligada a pagar indemnizaciones, daños y perjuicios y su incumplimiento ocasionará el cierre de la misma.

En el diseño del programa de salud ocupacional para AYCO Ltda. en junio del 2007 (Toro Alejandra) concluye que “los altos índices de accidentabilidad laboral y las enfermedades han llevado a las empresas a repensar en las condiciones laborales en las que sus empleados desarrollan sus actividades ya que se hacen grandes inversiones de dinero en

políticas de choque como en rehabilitaciones, demandas indemnizaciones y otras inversiones que comparadas con las ínfimas cantidades que se hacen para la implementación de políticas como las que plantea un programa de salud ocupacional han hecho atractivo que en la industria se desplieguen actividades tendientes a responsabilizar a sus directivos para desarrollar e implementar este tipo de programas esta dinámica no es lejana a AYCO LTDA, empresa que pretende prevenir y proteger a sus empleados de los devastadores efectos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”.

6.3.-Justificación

Para que un proceso de producción se realice con éxito es importante contar con una herramienta fundamental que es el recurso humano el cual debe estar en condiciones favorables y tener un trato apropiado con las seguridades y prevenciones necesarias a fin de que se sienta conforme en su lugar de trabajo y responda a las exigencias de la empresa.

La elaboración de nuevas maquinarias ha provocado que día a día los riesgos también incrementen pero de la misma forma las prevenciones se han ido creando para cada tipo de actividad laboral y el nivel de riesgos que estas tengan, si se trata de curtiembres es una de las industrias que mayor cuidado requiere porque todo el trabajo es manual, el cuero llega en condiciones putrefactas por tanto en cada proceso existen peligros y riesgos unos más ofensivos que otros para la salud, por ejemplo, para la etapa de ribera en el proceso de pelambre se utiliza sulfuros y cal, en el proceso de curtido se utiliza ácidos y cromo, también se incluye a la fuerza física dado que cada pieza pesa alrededor de los 25 y 30 kilogramos.

De esta manera en Curtiduría Aldaz luego de realizar un análisis de la previa investigación (encuesta) se observa la necesidad de implementar un plan de prevención de riesgos que será aplicado para obtener un mejor control en el manejo de maquinarias; en cuanto al uso adecuado del equipo de protección del personal servirá para cubrirse de sustancias perjudiciales para la salud de los trabajadores y disminuirá la probabilidad de lesiones, así como también la señalización de seguridad tomando en cuenta que estas son un complemento a las medidas preventivas mas no las remplazan.

Además se pretende mejorar el clima laboral y velar por la integridad física y mental de las personas que desempeñan su trabajo de manera individual y colectiva.

6.4.-Objetivos

General

- Proponer un plan de prevención de riesgos laborales para mejorar el clima laboral en Curtiduría Aldaz.

Específicos

- Identificar las medidas de prevención de riesgos que requiere el proceso productivo de la curtiduría Aldaz.
- Elaborar estrategias que permitan el cumplimiento de las leyes y normativas de seguridad existentes en el Ecuador.
- Establecer indicadores que permitan el seguimiento de las medidas de seguridad que se implementarán en Curtiduría Aldaz.

6.5.-Análisis De Factibilidad

POLÍTICA.- el ministerio de relaciones laborales se encarga de velar por el bienestar de los trabajadores de todas las organizaciones, con esto se involucra la participación ciudadana con iniciativas que pretenden impulsar el desarrollo para promover el bien común.

La creación de las nuevas leyes y controles existentes ha hecho que en Curtiduría Aldas desarrolle planes y actividades que aseguren el cumplimiento de las leyes, evitando multas que perjudican a la empresa.

SOCIO-CULTURAL.- Las personas en la actualidad para realizar un trabajo buscan seguridad y un buen ambiente laboral con esta propuesta se conseguirá cambiar el criterio erróneo que es el miedo a trabajar en curtiembres porque perjudica su salud por el grado de insalubridad además se realizarán cambios de patrones en el punto de vista de hábitos y el

comportamiento de los trabajadores creando reglas, e instrucciones que deberán seguir a cabalidad.

TECNOLÓGICA.- La tecnología es un tema que a diario adquiere sus variaciones, nuevos inventos y la creación de cosas son motivos para que en las empresas también haya cambios. Existen maquinarias que han sido creadas para mejorar el proceso de producción aunque tiene sus riesgos pero en esta época el empresario no puede fijarse solo en su rentabilidad sino también en sus trabajadores en especial de los que se encuentran en el área de producción y más aún si se trata de una curtiembre por tanto debe buscar el mejor equipo de protección personal y tomar en cuenta que este también debe ser moderno y de buena calidad.

ORGANIZACIONAL.-Para un mejor funcionamiento y que los trabajadores realicen sus labores de manera cómoda es necesario incluirlos dentro de un programa de prevención debido a que es una de las industrias que tiene mayor grado de peligrosidad, se darán cambios de espacio físico con una distribución adecuada, que el lugar de trabajo se encuentre limpio y ordenado .

EQUIDAD DE GÉNERO.-En este caso todos los trabajadores (hombres y mujeres) tendrán el mismo trato porque el programa de prevención y riesgos se lo aplica de forma general sin excepciones.

AMBIENTAL.-Dentro de esta empresa, en la mayoría de procesos se utilizan químicos por tanto se dará una mejor distribución y manipulación de desechos con el fin de que estos no sean arrojados de manera irresponsable causando malestar a las personas que habitan alrededor de la curtiembre puesto que existe un río cerca que puede ocasionar la contaminación del agua que se utiliza para el regadío de cultivos y para el consumo humano así tendremos un lugar libre de contaminaciones cuidando el medio ambiente.

ECONÓMICA-FINANCIERA EL COSTO.-El Diseño de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales se le considera una inversión para la empresa porque de una u otra manera servirá para cuidar la salud de los trabajadores, cumplir con las leyes y evitar sanciones económicas e indemnizaciones también se obtendrá un mejor desarrollo laboral y un crecimiento económico en la organización.

LEGAL.-De acuerdo a los cambios gubernamentales, a los requerimientos e insistencia de aplicar y cumplir las leyes se evidencia la factibilidad de realizar esta propuesta dado que se tomara en cuenta artículos del código del trabajo: art.38 Capítulo III De los efectos del contrato de trabajo; Capítulo IV De las obligaciones del empleador y del trabajador Art. 42 Obligaciones del empleador; reglamento general del seguro de riesgos de trabajo art.46;50; capítulo I de las condiciones y medio ambiente de trabajo y de las medidas de seguridad e higiene industrial; y de la seguridad social art 155

6.6.-Fundamentación Científico-Técnica

Consejo directivo de IESS RESOLUCION N°333 Que la Ley de seguridad Social en su artículo 155 señala que: “El seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los Riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

REGLAMENTO GENERAL DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO RESOLUCIÓN 741

Dado que es un reglamento que ha sido elaborado con la intención de proteger a los trabajadores de enfermedades, accidentes y riesgos laborales a los que se exponen las personas y además cuidar el medio ambiente redacta que:

Debido a que la Institución debe actualizar el sistema de calificación, de evaluación e indemnización de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, en concordancia con la técnica y los problemas actuales y mejorar, además, las prestaciones económicas del Seguro de Riesgos del Trabajo para los afiliados o para sus deudos, así como impulsar las acciones de prevención de riesgos y de mejoramiento del medio ambiente laboral.

CAPÍTULO I

DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO Y DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

Industrias Manufactureras

División tres literal 8 actividades con cierto grado de peligrosidad -Fabrica de Tratamientos Cueros y curtiembres

Art. 46. Los funcionarios de Riesgos del Trabajo ejercerán un control prioritario en aquellas empresas que por la naturaleza de su actividad presenten mayor riesgo para la salud e integridad física de los trabajadores

Art. 50. La División de Riesgos del Trabajo del IESS efectuará periódicamente evaluaciones y verificaciones para controlar el cumplimiento de las disposiciones mencionadas en el artículo anterior. Contemplarán básicamente los siguientes aspectos:

- a) Planes y programas de prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.
- b) Funcionamiento de la oficina de Seguridad de Higiene Industrial y comité paritario de seguridad conforme a las disposiciones legales.
- c) Regulaciones sobre los servicios médicos de empresa.
- d) Prevención y control de incendios y explosiones.
- e) Mantenimiento preventivo y programado.
- f) Seguridad física.
- g) Sistemas de alarmas y evacuación de desastres.
- h) Programa de control total de pérdidas en general. (Reglamento del seguro general de riesgos)

Art. 55. Cuando de las investigaciones realizadas por los organismos de prevención de riesgos del IESS, apareciere que el accidente o la enfermedad profesional se ha producido por inobservancia de las medidas preventivas establecidas en la Ley, Reglamentos y las ordenadas por las dependencias de Riesgos del Trabajo, el asegurado tendrá derecho a las

prestaciones correspondientes, pero su valor deberá ser cobrado al empleador de conformidad con las normas que rigen para los casos de responsabilidad patronal en el Seguro de Riesgos del Trabajo.

Riesgos del Trabajo notificará al empleador con el acuerdo respectivo concediéndole 10 días para que interponga su recurso ante la Comisión de Prestaciones.

DE LA READAPTACIÓN PROFESIONAL

Art. 63. La readaptación profesional estará a cargo de Riesgos del Trabajo mediante un programa específico que contará con fondos presupuestados anualmente. El objetivo principal es el de incorporar al jubilado de invalidez general o de riesgos del trabajo a una vida laboral o social lo más normal posible de acuerdo a su capacidad remanente.

Las funciones principales que se desarrollarán con este programa serán las siguientes:

- a) Valoración del grado de incapacidad y destrezas del candidato a recibir el proceso de readaptación, mediante la participación de un equipo multidisciplinario en coordinación con los servicios de rehabilitación física.
- b) Elaboración del perfil de aptitudes físicas, síquicas y sociales a cargo de los médicos rehabilitadores ocupacionales, psicólogos y trabajadores sociales, mediante la ficha médica sico – social de readaptación profesional.
- c) Orientar al candidato al proceso readaptado de acuerdo al pronóstico de las lesiones que sufre, a sus intereses profesionales, experiencia profesional y laboral, cursos realizados y otros factores socio – económicos.
- d) Establecer contactos con la empresa donde el candidato trabajaba para su posible incorporación a otro puesto de trabajo, con el objeto de analizar el contenido de éste, como paso previo a la selección definitiva de la nueva profesión y posterior proceso productivo.
- e) Crear talleres de formación profesional en los que se dicten cursos teórico – prácticos organizados directamente por la unidad de readaptación de la

División de Riesgos del Trabajo en áreas de actividad tales como: administración, electricidad, contabilidad, mecanografía, dibujo industrial, electrónica industrial, computación, mecánica industrial y mantenimiento, cerrajería, soldadura, música, etc.

f) Supervisión periódica de los tratamientos de rehabilitación física en coordinación con el servicio respectivo de la Dirección Nacional Médico

Social en orden a evitar el agravamiento o deterioro de las lesiones de los incapacitados y adopción de los correctivos que fueren necesarios.

g) Promover y controlar en forma permanente el desarrollo de los cursos y talleres, la evolución y progreso de los alumnos y en caso necesario remitirlos a otros profesionales del equipo de rehabilitación, cuando las circunstancias físicas, psicológicas o sociales así lo aconsejen.

h) El IESS podrá celebrar convenios para el dictado de los cursos con entidades especializadas y conceder becas para la formación de los incapacitados.

Art. 64. El IESS coordinará acciones en materia de rehabilitación física y profesional con la Dirección Nacional de Rehabilitación Integral del Minusválido del Ministerio de Bienestar Social.

Art. 65. Los accidentados que perciban pensión por incapacidad permanente total o absoluta, podrán reingresar como asegurados al IESS sin que pierdan su derecho a dicha prestación, a una actividad compatible con su estado de salud que permita su readaptación sico – física y económica, previa solicitud a la Comisión de Prestaciones la cual requerirá el informe respectivo de la Comisión de Valuación de las Incapacidades.

CÓDIGO DE TRABAJO

Se busca cuidar la integridad física de los trabajadores tomando en cuenta que no existe las precauciones necesarias al momento de levantar bultos, rollos, y pieles en la curtiembre para ello el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo Decreto Ejecutivo 2393 establece:

4. El peso máximo de la carga que puede soportar un trabajador será el que se expresa en la tabla siguiente:

Varones hasta 16 años.....	35 libras
Mujeres hasta 18 años.....	20 libras
Varones de 16 a 18 años.....	50 libras
Mujeres de 18 a 21 años.....	25 libras
Mujeres de 21 años o más.....	50 libras
Varones de más de 18 años.....	Hasta 175 libras.

Capítulo III

De los efectos del contrato de trabajo

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

Capítulo IV

De las obligaciones del empleador y del trabajador

Art. 42.- Obligaciones del empleador

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales

Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

7. Llevar un registro de trabajadores en el que conste el nombre, edad, procedencia, estado civil, clase de trabajo, remuneraciones, fecha de ingreso y de salida; el mismo que se lo actualizará con los cambios que se produzcan;

NORMAS OHSAS 18001

Ahora se reconoce como a si misma como norma y no como especificación o documento, como en la versión anterior. Esto refleja el incremento en la adopción de OHSAS 18001 como base para las normas nacionales de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

La organización debe establecer, implementar, y mantener objetivos de seguridad y salud ocupacional documentados en las funciones y niveles relevantes dentro de la organización.

Los objetivos deben ser medibles, cuando sea factible, y consistentes con la política de S Y SO incluyendo el compromiso de prevenir lesiones y enfermedades, el cumplimiento con los requerimientos legales y otros que la organización suscriba y la mejora continua.

Cuando la organización establezca y revise sus objetivos, debe tener en cuenta sus requerimientos legales y otros a los que la organización a suscrito y sus riesgos de S y SO. También debe considerar sus opciones tecnológicas, requerimientos financieros, operacionales y de negocio y los puntos de vista de las partes interesadas relevantes.

Plan de Prevención

Según (Cortés 2006) El plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El plan de prevención de riesgos laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada de la dimensión y características de la empresa.

Un plan de prevención de riesgos laborales es un documento que, debidamente autorizado, establece y formaliza la política de prevención de una empresa, recoge la normativa, la reglamentación y los procedimientos operativos, definiendo los objetivos de la prevención y la asignación de responsabilidades y funciones a los distintos niveles jerárquicos de la empresa en lo que se refiere a la prevención de riesgos laborales.

El plan constituye, por tanto, una recopilación estructurada de las normas, criterios, procedimientos, instrucciones, acciones 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 con el resto de actividades de la empresa, teniendo en cuenta los objetivos fijados por la dirección.

Como instrumento de gestión, el plan de prevención sirve para asegurar que los efectos de las actividades de la empresa sean coherentes con la política de prevención, definida en forma de objetivos y metas.

Medidas preventivas

De la Sota (2003) en su libro de prevención de Riesgos Laborales menciona las condiciones adecuadas en las que debe estar el espacio físico de una empresa en el que especifica lo siguiente:

Las medidas preventivas tendrán como finalidad garantizar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo.

Espacios de trabajo y zonas Peligrosas

Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:

- La altura desde el techo hasta el piso será de 3m. No, obstante en locales comerciales, de servicio, oficinas y despachos, la altura podrá reducirse a 2.5m
- Superficie libre por trabajadores 2 m cuadrados.
- Las zonas de los lugares de trabajo en las que exista riesgo de caída, de caídas de objetos o de contacto o exposición a elementos agresivos, deberán estar claramente señalizados.

Suelos, aberturas, desniveles y barandillas

- Los suelos de los lugares de trabajo deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.
- Las aberturas o desniveles que supongan un riesgo de caída de personas se protegerán mediante barandillas u otros sistemas de protección de seguridad equivalente.
- Las barandillas serán de materiales rígidos, tendrán una altura mínima de 90cm y dispondrán de una protección que impida el paso o deslizamiento por debajo de las mismas o la caída de objetos sobre personas.

Rampas, escaleras fijas y de servicio

- Los pavimentos de las rampas, escaleras y plataformas de trabajo serán de materiales no resbaladizos o dispondrán de elementos antideslizantes.
- Vías y salidas de evacuación
- Las puertas de emergencia deberán abrirse hacia el exterior y no deben estar cerradas.
- Estarán prohibidas las puertas de emergencia que sea correderas o giratorias.
- Las vías y salidas específicas de evacuación deberán señalizarse.

Orden limpieza y mantenimiento

- Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio, y sus respectivos equipos de instalación, se limpiaran periódicamente y siempre que sea necesario para mantenerlos en todo momento en condiciones higiénicas adecuadas.

Máquinas y Equipos de trabajo

- Medidas relativas a máquinas y demás equipos de trabajo a fin de prevenir los riesgos de accidente y otras daños para la salud de los trabajadores

Formación e información

- Los trabajadores recibirán información y formación adecuada sobre la correcta utilización de la maquinaria, así como los riesgos derivados del uso.
- Los órganos de accionamiento
- Deben ser claramente visibles e identificables y estar fuera de las zonas o partes peligrosas.
- Cada equipo de trabajo deberá estar provisto de un órgano de accionamiento que permita su parada total en condiciones de seguridad.
- Todo equipo de trabajo deberá estar provisto de dispositivos claramente identificables que permitan separarlo de cada uno de sus fuentes de energía.
- Las herramientas manuales deberán estar construidas con materiales resistentes y la unión entre sus elementos deberá ser firme, de manera que se eviten las roturas o proyecciones de los mismos. Sus mangos o empuñaduras deberán ser de dimensiones adecuadas, sin bordes agudos y superficies resbaladizas y aislantes en caso necesario.

Dispositivos de protección

- Cuando los elementos móviles de un equipo de trabajo puedan entrañar riesgos de accidente por contacto mecánico, deberán ir equipados con resguardos o dispositivos que impiden el acceso a las zonas peligrosas o que detengan las maniobras peligrosas antes de acceso a dichas zonas.
- Cualquier equipo de trabajo que entrañe riesgos de caída de objetos o de proyecciones deberá estar provisto de dispositivos de protección adecuados a dichos riesgos.
- Cualquier equipo de trabajo que entrañe riesgo por emanación de gases, líquidos, o por emisión de polvo deberá estar provisto de dispositivos adecuados de capacitación o extracción cerca de la fuente emisora correspondiente.
- Las partes de un equipo de trabajo que alcancen temperaturas elevadas o muy bajas deberán estar protegidas cuando corresponda contra los riesgos de contacto o la proximidad de los trabajadores.

Maquinas móviles

- Las medidas preventivas frente al riesgo de vuelco o inclinación serán las siguientes:
- Estructura de protección que impida que la máquina se incline más de un cuarto de vuelta.
- Cuando en caso de inclinación o vuelco exista para un trabajador transportado riesgo de aplastamiento entre partes del equipo de trabajo y el suelo, deberá instalarse un sistema de retención del trabajador o trabajadores transportados.

Las medidas preventivas frente a los riesgos por desplazamientos por las maquinas pueden ser:

- Dispositivos que no permitan una puesta en marcha no autorizada.
- Dispositivos de parada y frenada, accionados por medio de mandos fácilmente accesibles o por sistemas automáticos.
- Equipos de trabajo para elevación de Cargas

- Deben disponer de los elementos o condiciones necesarias para garantizar su solidez y estabilidad.
- Indicación claramente visible de su carga nominal.
- Si el equipo de trabajo no está destinado a la elevación de trabajadores existe posibilidad de confusión, deberá fijarse una señalización adecuada de manera visible.

A continuación detallamos una lista orientativa de los equipos de protección individual clasificados según la parte del cuerpo que proteja:

Protectores de cabeza

- Cascos de seguridad (obras públicas y construcción, minas e industrias diversas).
- Cascos de protección contra choques e impactos.
- Prendas de protección contra la cabeza (gorros, gorras, sombreros, etc.)
- Cascos para usos especiales (fuego, productos químicos, etc.)

Protección del oído

- Protectores auditivos tipo tapones
- Protectores auditivos tipo orejeras, con arnés de cabeza, bajo la barbilla o la nuca.
- Casco anti ruido.
- Protectores auditivos que se pueden acoplar a los cascos de protección para la industria.
- Protectores auditivos con aparatos de intercomunicación.

Protectores de los ojos y de la cara

- Gafas de montura universal.
- Gafas de montura integral.
- Gafas de montura cazoleta.
- Pantallas faciales.
- Pantallas para soldadura (de mano, de cabeza, etc.)

Protección de las vías respiratorias

- Equipos filtrantes de partículas.

- Equipos filtrantes frente a gases y vapores.
- Equipos filtrantes mixtos.
- Equipos aislantes de aire libre.
- Equipos aislantes con suministros de aire.
- Equipos de submarinismo.

Protectores de extremidades (manos, brazos, pies, y piernas).

- Guantes contra las agresiones mecánicas (perforaciones, cortes, y vibraciones).
- Guantes contra las agresiones químicas.
- Guantes contra las agresiones de origen eléctrico.
- Guantes contra las agresiones de origen térmico.
- Manoplas, manguitos, y mangas.
- Calzado y cubre calzado de protección contra el calor.
- Calzado y cubre calzado de protección contra el frío.
- Calzado frente a la electricidad.
- Calzado de protección contra las motosierras.
- Protectores amovibles del empeine.
- Polainas.
- Suelas amovibles (antitérmicas, anti perforación, o anti transpiración).”

Cuando se refiere a medidas preventivas lo hace de una manera más detallada porque no solo se fija en el espacio físico sino también de las personas que se encuentre en este lugar de trabajo para lo cual expone SÁNCHEZ (s.f) La información y formación adecuadas harán que el trabajador sea consciente de los riesgos que corre en la ejecución de su trabajo y conozca las medidas preventivas dispuestas, así como su correcta utilización y/o ejecución.

Las instrucciones de trabajo en la utilización de equipos o en la realización de tareas críticas serán una buena herramienta para facilitar la formación de los trabajadores por parte de sus mandos directos y a su vez poder controlar y evitar actuaciones inseguras.

La *señalización*, como medida de carácter preventivo, se utiliza para facilitar la información necesaria con la suficiente antelación para que las personas puedan actuar ante

situaciones en que es necesario advertir de peligros, conocer la obligatoriedad de uso de equipos de protección individual y localizar medios de lucha contra incendios, de primeros auxilios y vías de evacuación o prohibiciones en general.

Los equipos de protección individual (EPI) nunca serán prioritarios frente a otros tipos de medidas y será necesario efectuar un análisis de necesidades para seleccionar los más idóneos y que dispongan a su vez de la certificación correspondiente, con marcado CE. El empresario deberá proporcionar gratuitamente a los trabajadores los EPI necesarios para el desarrollo de sus actividades.

Los trabajadores deberán ser debidamente informados, mediante normas de utilización, sobre cómo, cuándo y dónde deben emplearlos. Y por último se deberá comprobar que los trabajadores hacen buen uso de los mismos y que los mantienen en buen estado”.

Riesgos laborales

Floría, González A., González P., (2006) tomando como información del art4.2ºLPRL manifiestan que:

Prevención.-Es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Riesgo Laboral.-Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad se valoraran conjuntamente la probabilidad de que se produzca y la severidad del mismo

Como podemos ver, no solo se considera prevención la eliminación de los riesgos en el origen de forma que el trabajador no se encuentre sometido a los mismos durante su actividad laboral, sino que está dentro de este mismo concepto la disminución de tales riesgos lo que permite la coexistencia de la actividad del trabajador con los riesgos si bien de manera consiente de su existencia y con las medidas de control necesarias para preservar la seguridad y salud de los trabajadores, evitando con ello que tales riesgos se materialicen.

La OIT en el año 2010 realizó un análisis acerca de los riesgos emergentes de trabajo y redacta lo siguiente:

En los últimos años, se ha prestado gran atención al estudio de riesgos nuevos y emergentes en el lugar de trabajo. Muchos investigadores han supervisado y previsto nuevas tendencias de los accidentes relacionados con el trabajo, y en particular con los trastornos de la salud, con el propósito de mejorar la prevención. Por ejemplo, el Observatorio Europeo de Riesgos ha publicado recientemente un estudio de riesgos nuevos y emergentes en el trabajo en la Unión Europea (UE) 2.

Los riesgos del trabajo, nuevos y emergentes pueden ser provocados por la innovación técnica o por el cambio social u organizativo, por ejemplo:

Nuevas tecnologías y procesos de producción, por ejemplo, la nanotecnología o la biotecnología.

Nuevas condiciones de trabajo, por ejemplo, mayores cargas de trabajo, intensificación del trabajo a raíz de los recortes de plantilla, malas condiciones asociadas con la migración por motivos de trabajo, trabajos en la economía informal.

Nuevas formas de empleo, por ejemplo, el empleo independiente, la subcontratación o los contratos temporales.

Estos riesgos pueden gozar de un reconocimiento más amplio a través de una mejor comprensión científica, por ejemplo, los efectos de los riesgos ergonómicos en los trastornos del sistema osteomuscular.

Pueden verse influenciados por los cambios operados en las percepciones sobre la importancia que revisten determinados factores, por ejemplo, los efectos de los factores psicosociales en el estrés relacionado con el trabajo.

Nuevas tecnologías

Los riesgos desconocidos anteriormente provocados por las nuevas tecnologías, los nuevos procesos de trabajo y el cambio organizativo suscitan preocupación a nivel mundial. Los nuevos descubrimientos y su aplicación en la industria suelen tener lugar antes de que conozcamos bien sus efectos en la seguridad y la salud. Con la expansión mundial de las redes de la cadena de suministro y el crecimiento del sector manufacturero en el mundo en desarrollo, el cambio tecnológico afecta al mismo tiempo tanto a los países en desarrollo como desarrollados. Por ejemplo, los procedimientos modernos de fabricación que recurren

a la nanotecnología y la biotecnología son cada vez más frecuentes en todo el mundo” Organización Internacional del Trabajo (2010).

Clasificación de Riesgos.

El Instituto Ecuatoriano del Seguro Social ha identificado los siguientes riesgos: físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, riesgos ambientales.

Riesgos Físicos.

Los riesgos físicos se refieren, a las quemaduras térmicas, a las congelaciones locales y a los traumatismos, el sonido de las máquinas en particular. Para minimizar riesgos físicos, los equipos y los materiales que se use deben cumplir la legislación referida a su construcción, a su instalación y a su funcionamiento. Con todo, recuerda que el cumplimiento de las normas reduce los riesgos, pero no los elimina, así que se debe añadir la prudencia a esa observancia.

Los más comunes en la empresa son: el ruido, las presiones, la iluminación, las vibraciones, la radiación ionizante y no ionizante, las temperaturas extremas (frío, calor), radiación infrarroja y ultravioleta.

Riesgos Mecánicos.

Es aquel que en caso de no ser controlado adecuadamente puede producir lesiones corporales tales como cortes, abrasiones, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos o proyectados, atrapamientos, aplastamientos, quemaduras, etc.

Riesgos Químicos.

El Riesgo químico es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agentes químicos la cual puede producir efectos agudos o crónicos y la

aparición de enfermedades. Los productos químicos tóxicos también pueden provocar consecuencias locales y sistémicas según la naturaleza del producto y la vía de exposición.

Los riesgos químicos que tenemos son: polvos, vapores, líquidos, disolventes.

Riesgos Biológicos.

El riesgo biológico consiste en la presencia de un organismo, o la sustancia derivada de un organismo, que plantea (sobre todo) una amenaza a la salud humana. Esto incluye residuos sanitarios, muestras de un microorganismo, virus o toxina (de una fuente biológica) que puede resultar patógena. Puede también incluir las sustancias dañinas a los animales. Los riesgos que se presentan en nuestro país son: anquilostomiasis, muermo, carbunco, tétanos, la alergia.

Riesgos Ergonómicos.

El Factor de Riesgo Ergonómico es la acción o elemento de la tarea, equipo o ambiente de trabajo, o una combinación de los anteriores, que determina un aumento en la probabilidad de desarrollar la enfermedad o lesión. Existen abundantes estudios, en que se ha reconocido diversidad de tareas y puestos de trabajo poniendo especial foco sobre las lesiones músculo-tendinosas. Destaca de este esfuerzo de estudio su gran valor predictivo y preventivo.

Riesgos Psicosociales.

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo. Cuando se producen tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

La existencia de riesgos psicosociales en el trabajo afecta, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo. El más conocido como riesgo psicosocial es el Stress.

Riesgos Ambientales.

Leones (2011) Se denomina riesgo ambiental a la posibilidad de que se produzca un daño o catástrofe en el medio ambiente debido a un fenómeno natural o a una acción humana. El riesgo ambiental representa un campo particular dentro del más amplio de los riesgos, que pueden ser evaluados y prevenidos

González (2003) en su Manual Básico de Prevención de Riesgos laborales explica que :La Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales en artículo 4.2 define al riesgo laboral como posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Riesgo laboral grave e inminente

Un riesgo laboral puede considerarse grave e inminente cuando:

Existan indicios racionales de que la exposición al riesgo se materializará en un daño para el trabajador de forma inmediata.

El daño que puede sufrir el trabajador es calificado como grave aunque este daño no se manifieste de forma inmediata.

En lo que respecta a la clasificación de los riesgos laborales, los clasifica de mayor a menor gravedad en base a dos requisitos:

- La probabilidad de que se produzca el daño
- La severidad del mismo

En definitiva podemos decir que los riesgos laborales son aquellos aspectos que pueden romper el equilibrio físico, psíquico y social de la salud.

Indicadores

Un estudio que realizó la OIT acerca del número de accidentes laborales que han ocasionado la muerte y los que han provocado la inasistencia del trabajador indica que:

Tendencias actuales de las enfermedades y los accidentes relacionadas con el trabajo.

Las estimaciones mundiales de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo siguen suscitando una gran preocupación, como se muestra en el cuadro 1.

Cuadro 1.
Estimaciones de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo,
mortales y no mortales: OIT, 2008

Año	Accidentes que causan ≥ 4 días de ausencia del trabajo	Accidentes mortales relacionados con el trabajo	Enfermedades mortales relacionadas con el trabajo	Número total de accidentes y enfermedades mortales
2001	268 millones	351.000	2,03 millones	2,38 millones
2003	337 millones	358.000	1,95 millones	2,31 millones

Fuente: Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación Organización Internacional del Trabajo

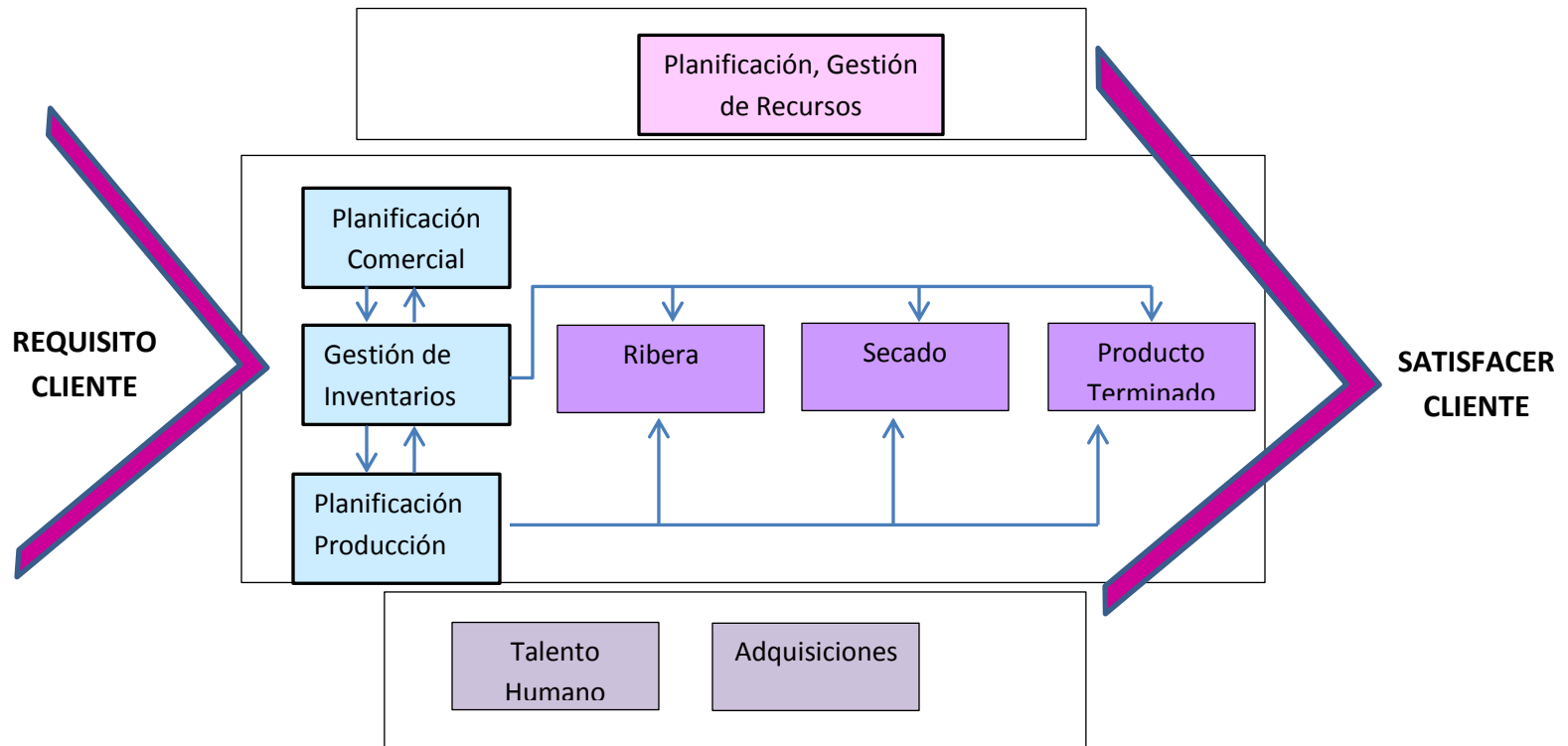
No obstante, existen datos concluyentes de una menor incidencia de muertes relacionadas con el trabajo en los países desarrollados. Esto puede atribuirse fundamentalmente a un mayor énfasis en la prevención y la gestión de la SST, así como a la presencia cada vez menor de muchas de las industrias tradicionales pesada y más peligrosa. En particular, la agricultura, la minería y otros sectores industriales peligrosos están convirtiéndose en una parte más pequeña de la economía, en comparación con el sector de los servicios. Si bien en años recientes hemos seguido observando esta menor incidencia de lesiones y muertes en los países desarrollados, otros trastornos de la salud a largo plazo (como el cáncer profesional, los trastornos del sistema osteomuscular y las enfermedades cardiovasculares), así como el estrés en el trabajo, son preocupaciones cada vez mayores para la salud de los trabajadores.

La situación es diferente en los países en desarrollo. La expansión de las actividades industriales, a menudo sin medidas apropiadas de seguridad y salud, se ha traducido en el incremento de la incidencia de accidentes de trabajo. Esto es más evidente en aquellos países en desarrollo en los que existen sistemas eficaces de notificación de accidentes. Sin embargo, muchos accidentes de trabajo y enfermedades profesionales siguen sin notificarse a causa de las deficiencias de los sistemas de notificación en muchos países en desarrollo. Si bien se reconocen cada vez más las enfermedades profesionales y la utilización de listas nacionales con fines de indemnización, la prevención de las enfermedades profesionales sigue siendo un desafío mundial, en parte debido a las limitaciones que existen en los sistemas nacionales de registro y notificación. Uno de los motivos es la dificultad de determinar una relación causal entre las condiciones del lugar de trabajo y los problemas de salud de los trabajadores. El problema es particularmente evidente en el caso de las enfermedades con largos períodos de latencia y con causas multifactoriales (Organización Internacional del Trabajo 2010).

6.7.-Mapa De Procesos

6.7.1.-Metodología

Es creado con la finalidad de realizar de una manera técnica el nivel de riesgo que existe en la empresa en cada lugar de trabajo.



Elaborado por: ARCOS Carmen (2015)

Fuente: Curtiduría Aldaz

Método de triple criterio o PGV

Es un método que consiste en obtener una estimación de riesgo mediante la suma de una calificación de 1 a 3 es decir utilizando la formula $E = P + G + V$ en cada parámetro los mismos que darán una respuesta total entre 3 y 9

CUALIFICACIÓN O ESTIMACIÓN CUALITATIVA DEL RIESGO - METODO TRIPLE CRITERIO - PGV											
PROBABILIDAD DE OCURRENCIA			GRAVEDAD DEL DAÑO			VULNERABILIDAD			ESTIMACIÓN DEL RIESGO		
BAJA	MEDIA	ALTA	LIGERAMENTE DAÑO	DAÑO	EXTREMADAMENTE DAÑO	MEDIANA GESTIÓN (acciones puntuales, asistidas)	INCIPIENTE GESTIÓN (protección personal)	NINGUNA GESTIÓN	RIESGO MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
1	2	3	1	2	3	1	2	3	4 Y 3	6 Y 5	9, 8 Y 7
RIESGO MODERADO			RIESGO IMPORTANTE			RIESGO INTOLERABLE					

Elaborado por: Ministerio de Trabajo

Para la estimación de riesgo se tomara en cuenta a los parámetros que tengan mayor puntaje es decir los que se encuentren dentro de un rango entre 7 y 9 y tomar acciones para mitigar los riesgos.

ÁREA	RIESGO	VALOR	ESTIMACIÓN DE RIESGO
PRODUCCIÓN Zona Húmeda	Piso irregular resbaladizo.	9	Riesgo intolerable
	Manipulación de químicos solidos o líquidos como detergentes, hipoclorito de sodio, hidróxido de sodio.	9	Riesgo intolerable
	Insalubridad - agentes biológicos (microorganismos,	8	Riesgo intolerable

	hongos, parásitos).		
	Desorden.	9	Riesgo intolerable
	sobreesfuerzo físico	9	Riesgo intolerable
	levantamiento manual de objetos	7	Riesgo intolerable

ÁREA	RIESGO	VALOR	ESTIMACIÓN DE RIESGO
PRODUCCIÓN Zona Secado Planchado	Temperatura elevada	8	Riesgo intolerable
Pintado	Manejo de inflamables y/explosivos	9	Riesgo intolerable

ÁREA	RIESGO	VALOR	ESTIMACIÓN DE RIESGO
PRODUCCIÓN BODEGA Producto terminado	Sobreesfuerzo físico.	9	Riesgo intolerable
		9	Riesgo intolerable
	Insalubridad - agentes biológicos (microorganismos, hongos, parásitos).	8	Riesgo intolerable
	Desorden.	9	Riesgo intolerable
	sobreesfuerzo	9	Riesgo

	físico		intolerable
	levantamiento manual de objetos	7	Riesgo intolerable


Elaborado por: ARCOS Carmen (2015)


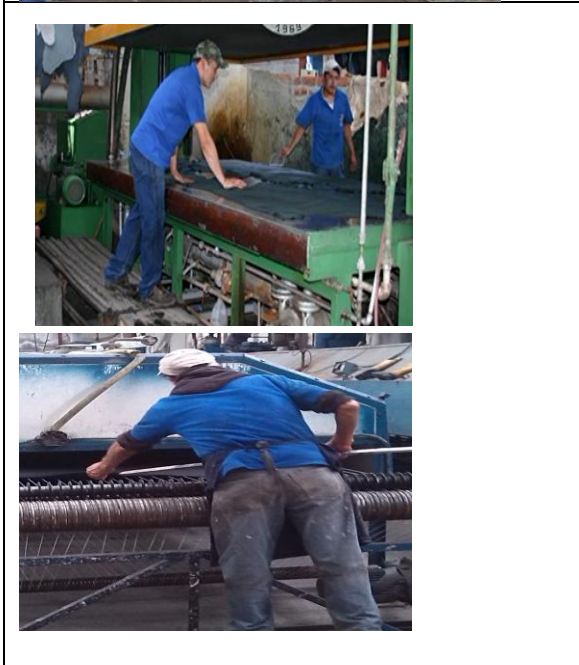
Este es un trabajo preliminar para cuando la empresa implemente el reglamento de salud ocupacional utilice la matriz vigente del Ministerio de Relaciones laborales.



6.8.-Plan De Acción

6.8.1.-Análisis De Procesos

Se realizó una estimación cualitativa de riesgo dentro de la curtiembre mediante el método de triple criterio; revisando el comportamiento del personal al seguir las normas existentes y comprobó condiciones subestandar del trabajo y actos inseguros, en lo referente a protección del personal y medidas preventivas para lo cual se hizo un diagnostico tanto al recurso humano como al espacio físico en todos los procesos de producción.

	PROCESOS	ZONAS	DIAGNÓSTICO (Condiciones Subestandar)	
			FACTOR HUMANO	FACTOR FÍSICO
	Ribera	Zona Húmeda	<p>No cuidan su columna. No protegen sus manos y cuerpo del agua. Existe el riesgo de contraer enfermedades respiratorias, artrosis hongos en la piel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El piso es deslizante. • Existen rampas peligrosas. • No hay orden ni limpieza. • Inadecuados tachos de desechos. • Ausencia de señalética • Tanque de lavado de los cueros se encuentra desprotegido puesto que este contiene sustancias como: detergente, hipoclorito de sodio, hidróxido de sodio. • Botiquín en mal

				<p>estado .no existen botiquines de mano en zonas peligrosas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escasos extintores de fuego
	<p>Secado</p>	<p>Zona Seca</p>	<p>Sus manos están desprotegidas del calor de las planchas. Los cueros son pintados sin tomar las medidas de precaución necesarias.</p>	<p>El traslado de mercadería en el montacargas es excesivo.</p>

	<p>Producto Terminado</p>	<p>Bodega de producto terminado</p>	<p>El personal lleva una gran carga de peso</p>	<p>El producto terminado no es ordenado adecuadamente.</p>
		<p>Bodega de materia prima</p>	<p>Los trabajadores no tienen la precaución necesaria</p>	<p>No existe una distribución adecuada al guardar el material y señales visibles de prevención.</p>

Elaborado por: ARCOS Carmen (2015)

6.8.2.-Señales De Seguridad

A continuación se detallará las señales de prevención con su respectiva clasificación las cuales se utilizará para la prevención de riesgos laborales en Curtiduría Aldas, basado en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo Decreto Ejecutivo 2393,y en la Norma Ecuatoriana 0439 1984 .

TIPO DE SEÑAL	SIGNIFICADO	DESCRIPCION	MODELO
PROHIBICIÓN	<p>Prohibido fumar</p> <p>No corra ,camine</p> <p>Prohibido empujar</p> <p>Prohibido el ingreso de personas no autorizadas</p>	<p>Figura: Circular Color de la figura: Roja Color del símbolo: Negro</p>	   
OBLIGACIÓN	<p>Uso obligatorio del equipo de protección</p>	<p>Figura: Circular</p>	

	<p>Es obligatorio el uso de mascarilla</p> <p>Es obligatorio usar guantes</p>	<p>Color de la figura: Azul</p> <p>Color del símbolo: blanco</p>	
<p>PREVENCIÓN O ADVERTENCIA</p>	<p>Precaución piso resbaloso</p> <p>¡Atención! Riesgo de intoxicación materias tóxicas</p> <p>Precaución Cuide sus manos</p>	<p>Figura: Triángulo equilátero</p> <p>Color de figura: amarilla y bordes negros</p> <p>Color del Símbolo: negro</p>	
<p>INFORMACIÓN</p>	<p>Equipo de primeros auxilios</p>	<p>Figura: cuadrada o rectangular</p> <p>Color de la figura: verde con bordes blancos</p> <p>Color del símbolo: blanco colocado en el centro de la figura.</p>	

Elaborado por: ARCOS Carmen (2015)

6.8.3.-Requerimientos

Luego de realizar un diagnóstico en todas las condiciones subestandar, se observa la necesidad que tiene la empresa que es de aplicar señaléticas que son: obligatorias, de advertencia, de socorro y salvamento; y medidas preventivas con la finalidad de disminuir accidentes laborales.

		Medidas preventivas	
ZONAS		FACTOR HUMANO	FACTOR FÍSICO
Proceso de Ribera	Zona Húmeda	 <p>Este equipo servirá para proteger al personal del agua y la humedad en que se utilizara botas, guantes de caucho y un vestuario impermeable.</p>  <p>Esta maquinaria servirá para levantar cargas que tenga un peso no que perjudique al personal.</p> 	 <p>Estos son los letreros que se utilizan para identificar el tipo de desechos, los mismos que estarán colocados en cada tacho para que exista una adecuada distribución y orden.</p>  <p>El extintor se deberá colocar a 1.50 m del piso con mayor riesgo de incendios y en lugar visible para todos los colaboradores.</p>







Estos botiquines son necesarios tener en las industrias, uno de mano y otro estático cerca de las áreas donde mayor riesgo de accidentes existe con la finalidad de que se pueda dar los primeros auxilios lo más pronto posible.



Esta señal se colocará junto o cerca a botiquines en lugares visibles.



Es una señal que indica el uso obligatorio del equipo de protección, se colocará al ingreso del area de producción .

			 <p>Existen lugares dentro del área de producción que su piso es extremadamente resbaladizo por tanto se colocarán estas señales para evitar caídas que perjudiquen al trabajador.</p>
Proceso de secado	Zona Seca	 <p>Es importante usar guantes para proteger las manos del vapor de las planchas evitando que el trabajador tenga quemaduras, respiradores para cubrir el rostro y las vías respiratorias del olor que emana la pintura que se utiliza para dar color a los cueros y los vapores de las planchas en el proceso de secado.</p>	 <p>Estos anuncios indican la obligatoriedad de usar estos instrumentos y se colocará cerca de cada maquinaria y en la bodega de productos químicos en lugares evidentes.</p>  <p>Es una señal de advertencia que se colocará en un lugar cerca o junto a las maquinarias de planchado.</p>

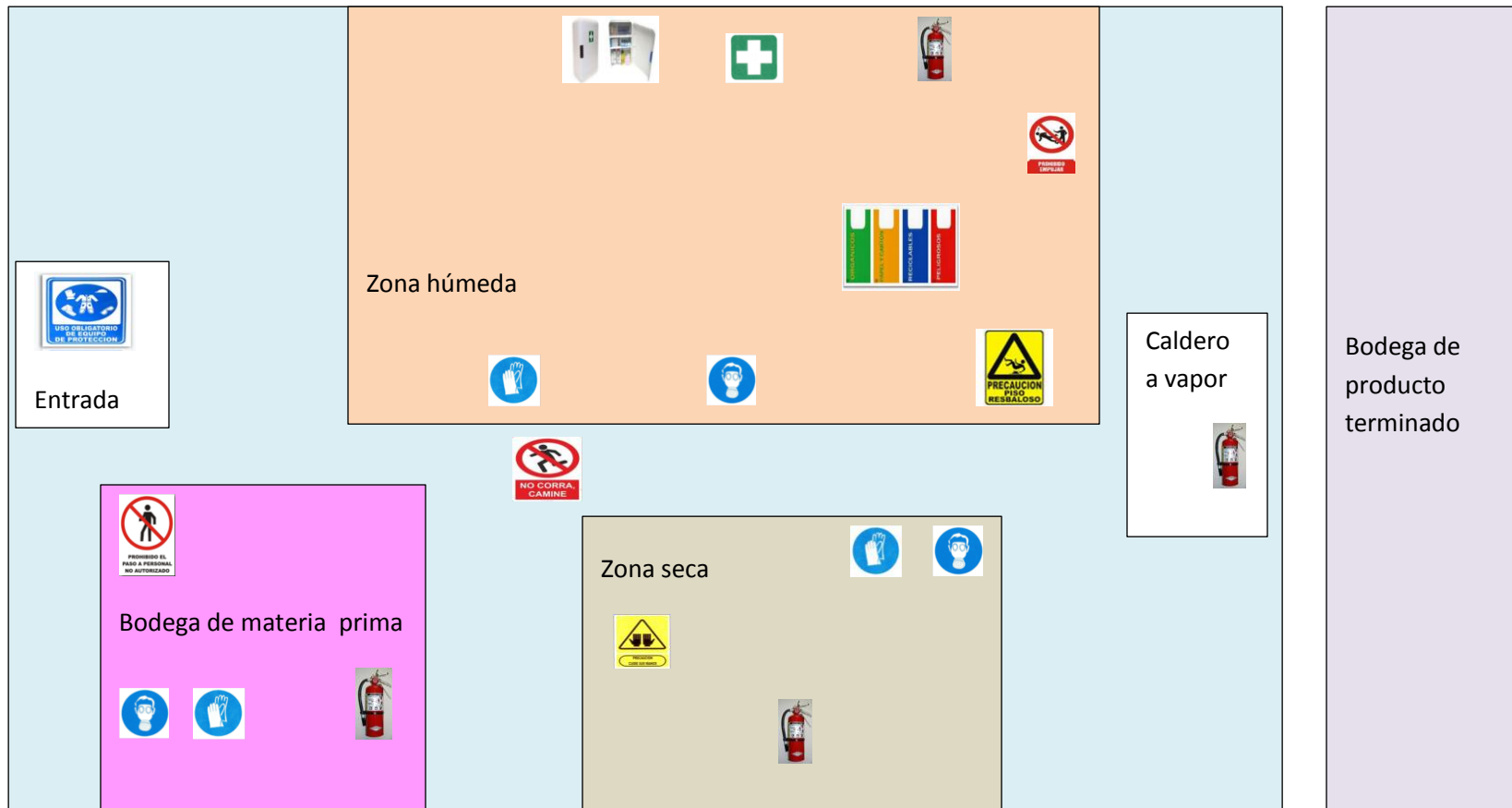
<p>Producto terminado</p>	<p>Materia prima</p> <p>Bodega</p> <p>terminado</p>	<div data-bbox="850 235 1228 365" data-label="Image"> </div> <p>Respirador con cartuchos para vapor orgánico/gas ácido y filtro de bayoneta. Es la responsabilidad de la persona usar los respiradores que ingrese al lugar en donde se encuentran los químicos para cuidar su sistema respiratorio.</p> <div data-bbox="955 641 1123 771" data-label="Image"> </div> <p>El contacto directo con químicos puede causar enfermedades a la piel por tanto es importante y obligatorio usar de guantes aptos para este tipo de procedimientos.</p> <div data-bbox="892 966 1165 1258" data-label="Image"> </div>	<div data-bbox="1470 235 1659 438" data-label="Image"> </div> <div data-bbox="1669 227 1827 438" data-label="Image"> </div> <p>Es una señal de advertencia, al igual que la señal de prohibición a personal no autorizado, que se colocarán en la puerta de ingreso en donde se encuentran productos químicos para el tratamiento de los cueros.</p>
---------------------------	---	---	--

		Para el traslado de los bultos es importante señalar que el trabajador no debe excederse en el peso que lleva, será recomendable que se incluya a la maquinaria de trabajo plataformas con la finalidad de que el personal no tenga la necesidad de inclinarse y poner en riesgo su columna.	
--	--	--	--

6.8.4.-Mapa De Ubicación De Señaléticas

Curtiembre Aldas

Área De Producción



Elaborado por: ARCOS Carmen (2015)

6.9.-Análisis De La Organización

Áreas	Ventajas	Desventajas
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores son permanentes. • Cumplen con los requisitos que la ley les exige 	<ul style="list-style-type: none"> • No tienen asesoría. • No se aplica en la empresa de la forma adecuada
Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Existe apertura para realizar cambios en la gestión del personal 	<ul style="list-style-type: none"> • No existen las prevenciones necesarias para el trabajador.
Producción	<ul style="list-style-type: none"> • Desean implementar un plan de prevención. • Tienen el material necesario para realizar su trabajo. • Las maquinarias están en perfecto estado, pero algunas necesitan de mucha precaución en su uso. • Controlan a los trabajadores que cumplan sus horarios de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sus costos son altos • No existe orden • No hay medidas preventivas ni señaléticas de aviso. • No existe un estricto control al ingreso de sus labores por ejemplo controlar que no haya niveles de alcohol especialmente en las personas que utilizan máquinas de mayor riesgo

Elaborado por: ARCOS Carmen (2015)

6.10.-Estrategias

1. Proveer de Equipo de Protección Individual a los trabajadores.
2. Capacitar al personal en el uso de los instrumentos como herramientas y maquinarias por medio de charlas y conferencias
3. Ubicar señaléticas visibles y que motiven el uso del Equipo de Protección
4. Ubicar señalética en toda el área de la empresa especialmente en la de proceso productivo.

6.10.1.-Plan De Acción

Estrategias	Acciones	Responsable	Recursos	Tiempo
Proveer de Equipo de Protección Individual a los trabajadores.	<p>Buscar las mejores fábricas de producción de material de prevención</p> <p>Adquirir el material para todos los trabajadores.</p> <p>Entregar el equipo de protección al personal.</p>	Jefe de compras Mario Aldas	\$125 por persona	Dos semanas
Capacitar al personal en el uso de los instrumentos como herramientas y maquinarias, por medio de charlas y conferencias	<p>Llevar la estadística del número de accidentes e incidentes suscitados en la empresa</p> <p>Buscar información adecuada acerca del tema.</p> <p>Preparar la información por medio de videos o maneras para lograr la atención de los trabajadores y que capten la información.</p> <p>Reunir a los trabajadores los días sábados a partir de las 2 de la tarde.</p>	Carmen Arcos autora de tesis	\$120 cada charla	Seis semanas dos horas por semana
Ubicar señaléticas visibles y que motiven el uso del Equipo de Protección	<p>Pedir proformas a empresas.</p> <p>Elegir el tamaño de señalética para cada área y enviar a producir.</p> <p>Ubicar en lugares visibles.</p>	Jefe de producción Byron Aldas	\$60 por cada señalética	Dos semanas

Ubicar señalética de prevención en toda el área de la empresa especialmente en la de proceso productivo.	Visualizar los lugares en donde se requiere de señaléticas Adquirir el material Ubicar en lugares visibles.	Jefe de producción Byron Aldas	\$85 por cada señalética	Dos semanas
--	---	-----------------------------------	--------------------------	-------------

Elaborado por: ARCOS Carmen (2015)

6.10.2.-Indicadores Por Estrategias

Proveer de Equipo de Protección Individual a los trabajadores.

En este indicador se busca comprobar la cantidad de personas que poseen y utilizan el equipo de protección, siendo la única manera de determinar que el plan de prevención está cumpliendo su función.

$$\% \text{ de Equipamiento} = \frac{\text{Personas que tienen el equipo}}{\# \text{ De operarios}} = \frac{10}{13} = 76.92\%$$

Capacitar al personal en el uso de los instrumentos como herramientas y maquinarias, por medio de charlas y conferencias

Este indicador nos ayudará a verificar cuantas personas reciben la capacitación dado que es esencial para que el personal sepa cómo se utiliza el material de protección que se les entregará.

Se realizara la capacitación en el tema de primeros auxilios manejo de extintores mediante la Cruz Roja Ecuatoriana y Bomberos y Seguridad y Salud Ocupacional.

$$\% \text{ de Capacitación} = \frac{\# \text{ Capacitados}}{\# \text{ De personas que recibieron Capacitación}} = \frac{11}{13} = 84.62\%$$

Ubicar señaléticas visibles y que motiven el uso del Equipo de Protección

Este indicador servirá para comprobar si la cantidad de señaléticas especialmente las que son de obligatoriedad son suficientes para exigir a los trabajadores el uso del EPP.

$$\begin{array}{l} \% \text{ de Señaléticas} \\ \text{Para uso EPP} \end{array} = \frac{\# \text{señaléticas ubicadas}}{\# \text{ Señaléticas adquiridas}} = \frac{6}{7} = 85.71\%$$

Ubicar señalética de prevención en toda el área de la empresa especialmente en la de proceso productivo.

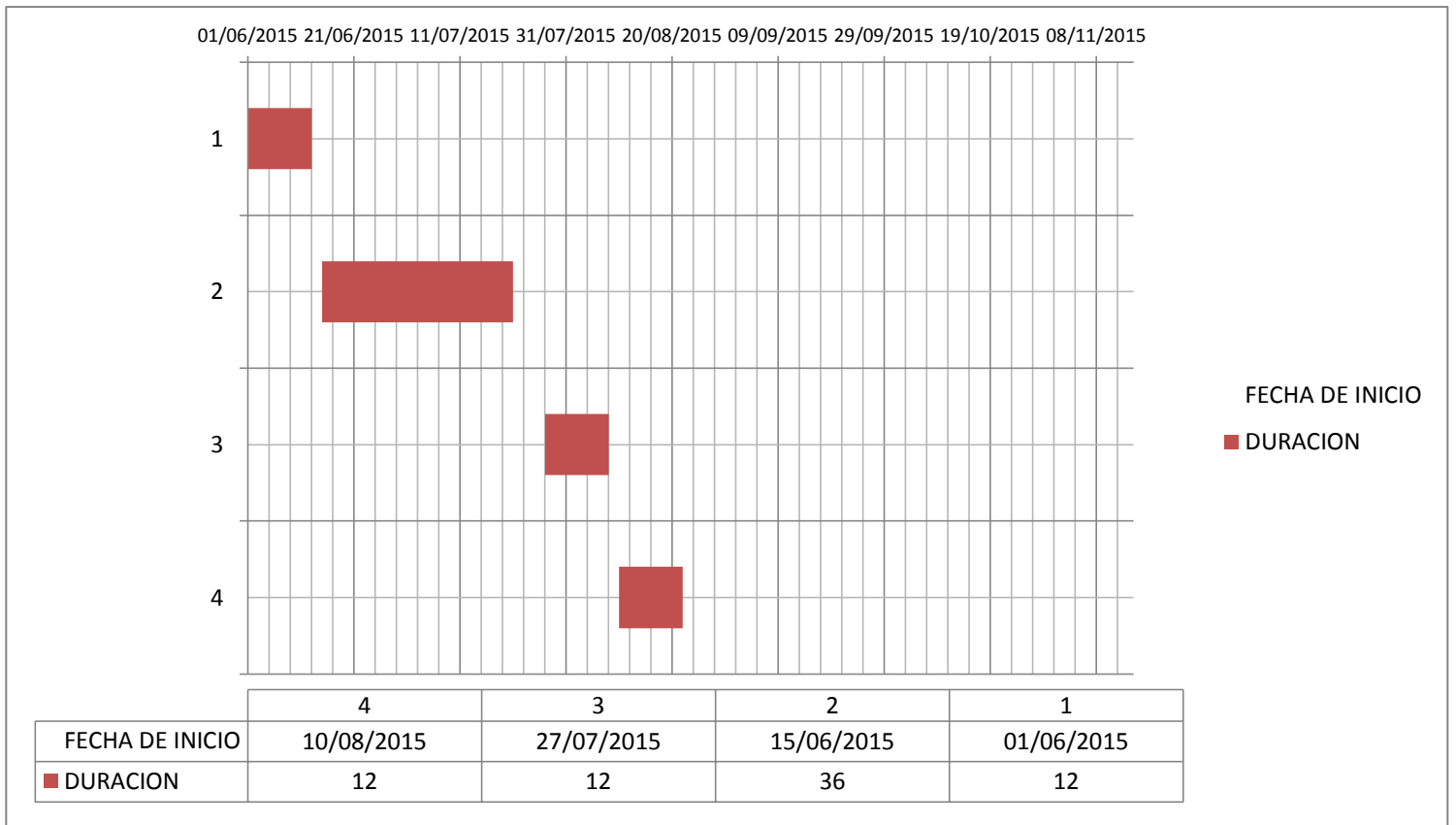
Con este indicador se comprobará cuantas señaléticas de prevención de riesgos se ha colocado, y si es la cantidad adecuada, con el de anunciar el peligro y los trabajadores tomen medidas precautelares.

$$\begin{array}{l} \% \text{ de Señaléticas} \\ \text{Área de empresa} \end{array} = \frac{\# \text{señaléticas ubicadas}}{\# \text{ Señaléticas adquiridas}} = \frac{6}{9} = 66.67\%$$

6.11.-CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES (En Días)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FECHA DE INICIO	DURACION	FECHA DE TERMINACION
1	01/06/2015	12	13/06/2015
2	15/06/2015	36	25/07/2015
3	27/07/2015	12	08/08/2015
4	10/08/2015	12	22/08/2015



Elaborado por: Arcos C. (2015)

6.12.-Presupuesto

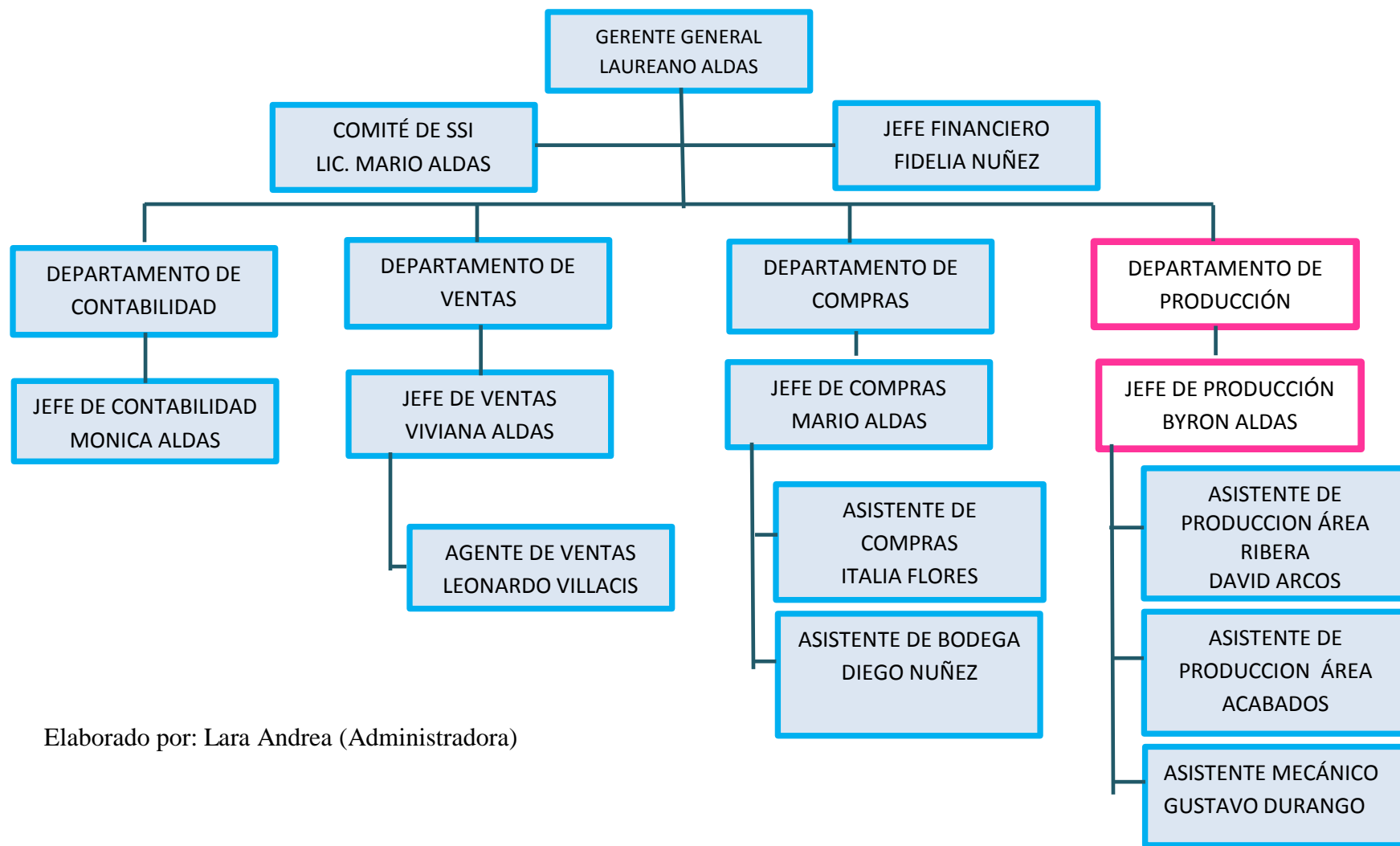
Con estos valores sabremos con exactitud el valor total de la propuesta se detallara el valor que tendrá aplicar cada una de las estrategias.

Estrategias	Valor unitario	Valor Total
Proveer de Equipo de Protección Personal EPPs a los trabajadores.	\$125	\$1625
Capacitar al personal en el uso de extintores, primeros auxilios ,Charlas sobre el manejo de herramientas y maquinarias, por medio de charlas y conferencias	\$120	\$720
Ubicar señaléticas visibles y que motiven el uso del Equipo de Protección.	\$60	\$420
Ubicar señalética de prevención en toda el área de la empresa especialmente en la de proceso productivo.	\$85	\$ 765
Total		\$3530

Elaborado por: Arcos C. (2015)

6.13.-Administración

La administración estará a cargo del señor Byron Aldas Jefe del departamento de producción el mismo que vigilara que todas las actividades se cumplan como están previstas.



Elaborado por: Lara Andrea (Administradora)

6.14.-Evaluación

PLAN DE MONITOREO Y EVALUACION DE LA PROPUESTA

Se espera que este programa de prevención de riesgos sea aplicado en la empresa en lo posterior para lo que se realizará un seguimiento, una evaluación constante que permitirá prever de inconvenientes que se puedan presentar durante el planteamiento del programa

Las preguntas presentadas a continuación facilitarán el cumplimiento de esta tarea:

1. ¿Quiénes solicitan evaluar?

La evaluación es solicitada por parte del señor Gerente de la Curtiduría Aldaz de la ciudad de Ambato Parroquia Totoras

2. ¿Por qué evaluar?

Porque será la mejor manera de verificar cómo está el desarrollo de la propuesta, que sus labores sean realizadas como están previstas y en caso de inconvenientes hacer las correcciones necesarias a tiempo.

3. ¿Para qué evaluar?

Se evaluará para comprobar si se está efectuando las actividades y procesos planteados a en la realización de la propuesta.

4. ¿Qué evaluar?

Se evaluará todas las acciones, elementos, estrategias que se plantearán para el desarrollo del plan de prevención de riesgos

5. ¿Quién evaluará?

El responsable de evaluar las actividades del plan estará a cargo del señor gerente quien previamente será capacitado a cargo de Carmen Arcos autora de la propuesta.

6. ¿Cuándo evaluar?

La evaluación del programa se realizará después que hayan transcurrido 6 meses del planteamiento de la propuesta

7. ¿Cómo evaluar?

Se realizará un banco de preguntas aplicado al área de trabajo en el que se desempeñe el trabajador y de tipo anónimo con el objetivo de tener una información precisa.

8. ¿Con qué evaluar?

Mediante encuestas utilizando la escala de Liker que es un método con el que se logrará un análisis global en cada una de la áreas y un control de riesgos

BIBLIOGRAFÍA

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores.

Aguilar, M., Arévalo, A., Giraldo, J., Sandoval, J., & Vega, D. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994- 2005). *Revista Diversitas- Perspectivas en psicología*, 2(2), 329-334.

Alcaldía de Génova. (2008). *Manual de Salud Ocupacional*. Quindío, Colombia: Municipio de Génova Quindío.

Anónimo. (s.f). *Tipos de encuestas y diseños de investigación*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de http://www.unavarra.es/personal/vidaldiaz/pdf/tipos_encuestas.PDF

Arangú, N. F. (2008). *Evaluación del Clima Organizacional en las empresas de alimentos balanceados para animales de la Región Centroccidental, bajo el modelo propuesto por Litwin y Stinger. Tesis inédita*. Barquisimeto: Universidad centroccidental "Lisandro Alvarado".

Arias, D. Y. (2008). *Gerencia Estratégica*. Medellín: Corporación Universitaria Remington.

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Asamblea Nacional.

Bachenheimer, H. (s.f). *Adnibistración de Empresas. Definición de términos*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.

Banco Interamericano de Desarrollo y Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo (2002) Evaluación Organizacional.

Betancourt, S. I. (s.f). *Operacionalización de variables*. Recuperado el 5 de Julio de 2014, de http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%205_4.pdf

Caligiore, C., & Díaz, T. (2003). Clima Organizacional y desempeño de los docentes en la ULA. Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia. RVG*(24), 644-656.

Castillo, A. (s.f). *Principios de Administración*. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí.

Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISSS). (2004). *Salud Ambiental y Ocupacional*. San José de Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Centro Nacional de Capacitación. CENCAP. (s.f). *Fundamentos del Sistema de Administración de Personal*. La Paz: Contraloría General de la República de Bolivia.

Consejería de Salud y Bienestar Social. (s.f). *Definición de la Especialidad Medicina del Trabajo y campo de Acción*. Recuperado el 10 de Julio de 2004, de <http://www.juntadeandalucia.es/ep->

Contreras, J. A. (2006). *Antología sobre Administración*. México D.F: Universidad Autónoma del Estado de México.

CORTÉS J. (2006) La ley de prevención de riesgos laborales y su desarrollo reglamentario cuarta edición actualizada editorial Tebar S.L., Madrid, pág. 108

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional En empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *REVISTA INNOVAR JOURNAL*, 16(28), 7-32.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F.: Mc Graw Hill.

Dalton, Huyle, Watb (2007) *Relaciones Humanas* tercera Edición

DE LA SOTA J. (2003) *Prevención de Riesgos Laborales* editorial Spain Paraninfo S.A. Madrid España

Díaz V. (2001) *Diseño y Elaboración de Cuestionarios para la investigación Comercial* Editorial Esic

Dirección General de Salud Ambiental. DIGESA. (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Lima: Dirección General de Salud Ambiental, Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional.

Enríquez, G. L., & Zambrano, J. C. (2008). *Diseño de un Sistema de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa Textiles el Greco*. Tesis inédita. Quito: Escuela Politécnica Nacional.

Falagán, M. j., Canga, A., Ferrer, P., & Fernández, J. M. (2000). *Manual Básico de Prevención de Riesgos Laborales: Higiene industrial, Seguridad y Ergonomía*. Asturias: Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo y Fundación Médicos Asturias.

FISO. (s.f). *La importancia de la Higiene industrial*. Recuperado el 7 de Julio de 2014, de <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/4102.pdf>

Floría P.; González A. Gonzalez D. (2006) (art4.2ºLPRL) Manual Para el Técnico en Riesgos Laborales editorial FC quinta edición

FPHIB. (2012). Guía de orientación de las actividades de Medicina del Trabajo en el sector de Hostelería. Islas Baleares: Fundación Prevención Hostelería Illes Balears.

Garcés, H. (2000). *Investigación científica*. Quito: Ediciones Abya Ayala.

García A.(2013) Fuente de los Valores y la sociología de la cultura Mexico

Garón, H. V. (s.f). *Los modelos de gestión integral de calidad, medio ambiente y salud ocupacional: un esquema de mejoramiento*. Recuperado el 5 de Julio de 2014, de http://www.sela.org/attach/258/default/Articulos_Los_modelos_de_gestion_integral_de_calidad_medio_ambiente_y_salud_ocupacional.pdf

Gómez y Cols. (2001). *Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de respuesta al ítem. Tesis inédita*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.

Gómez, C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. Acta Colombiana de psicología.

González, J., Pando, M., & Aranda, C. (Agosto de 2002). Gestión directiva y salud ocupacional en la micro y pequeña empresa en Guadalajara. *Investigación en Salud*, IV(002).

González R. (2003) Manual Básico Prevención de Riesgos Laborales editorial Spain Paraninfo S.A. Madrid España

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica* (Quinta ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Herrea, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). *Tutoría de la investigación científica. Guía para elaborar en forma creativa y amena el trabajo de graduación*. (Cuarta ed.). Quito: Gráficas Corona.

Hutt, G., & Marmioli, M. B. (s.f). *Estructura Organizacional*.

Jácome, F. (2009). *Programa de Salud Ocupacional*. Bogotá: Corporación educativa Minuto de Dios. Jonson, W., Dixon, P., & Edens, K. (1992). The components of school climate: a theoretical analysis of the Charles F. Kettering Ltd. *Psychology: a Journal of human behavior*,.

Loaiza, C., & Morales, V. (2008). *Evaluación del programa de Salud Ocupacional para una entidad de salud. Nivel III-IV del eje cafetero. Tesis inédita*. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.

López, A., & González, E. (2009). *Diagnóstico de clima organizacional y plan de mejoramiento para la empresa de confección Vía Libre*. Medellín: Universidad San Buenaventura.

Mendez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El imcooc: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad el Rosario.

Muñoz, A. (2011). La seguridad industrial. Evolución y situación actual.
http://www.fraternidad.com/descargas/FM-REVLM-22-07_1815_Articulo04_22.pdf

Olano O. (2012) Acopios de comunicación edición First

Organización Internacional del Trabajo (2010) Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo en transformación de trabajo Primera edición 2010 impreso en Suiza pag2; 3; 10.

Peiró, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Papeles del Psicólogo..

Pelaes, O. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos. Tesis inédita. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

PERÚ.21. (2014). Seguridad laboral. Lima: Agencia Belga de Desarrollo.

Quintero, N., Africano, N., & Farías, E. (Abril de 2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. NEGOTIUM(9), 33-51.

Ramírez, J. (2009). Qué es y para qué sirve la epistemología. En M. Bunge, *Epistemología*. Barcelona: Ariel.

Rocha, M. (s.f). *Modulo II. Administración*. México. D.F: JICA.

SÁNCHEZ Leodegario D. (s.f) Manual de Procedimiento de Prevención De Riesgos Laborales Guía de Elaboración .

Salinas, G. (2013). La distribución exclusiva y el posicionamiento de la marca de calzado 'DC shoes' en la Zona Centro del país. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Centro de Postgrado.

SaludCoop. (s.f). *Manual de Higiene y Seguridad Industrial*. Dirección Nacional de Desarrollo Salud Ocupacional.

SESMA. (s.f). *Glosario básico de salud laboral*. Recuperado el 5 de Julio de 2014, de <http://www.asrm.cl/Archivos/Servicios/glosario.pdf>

Soria v. (2004) *Relaciones Humanas Segunda edición*

Toro, F. (2001). *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.

Touriñan J.(2008) *Educación en Valores ,Educación Intelectual y Formación para la Convivencia Pacífica* Editorial Gesbiblo SL.

Tudela, S. (2009). *Manual de Gestión Integral y de procedimientos de una empresa dedicada al sector servicios* . Barcelona.

UNAM. (2002). *Psicología del trabajo*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.

UNIVERSITAS.NET. (s.f). *Técnicas de la investigación*. Recuperado el 10 de Septiembre de 2013, de <http://www.universitas.net.ve/biblioteca/datos/documental.pdf>

Zorrilla, S. (2000). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.

Webgrafía

<http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/planpreven.htm>

hospitalponientealmeriadocencia/DEFINICION%20ESPECIALIDAD%20MEDICINA%20DEL%20TRABAJO%20Y%20CAMPO%20DE%20ACCION.pdf

Correa, C. M. (2010). *Política Salud Ocupacional*.

<http://hospitalguarne.com/15.POLITICASALUDOCUPACIONAL.pdf>

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

OBJETIVO: Determinar los puntos de vista sobre la Seguridad y Salud Ocupacional y el Clima Organizacional de la empresa.

PRESENTACIÓN: Con el propósito de recopilar información referente al objetivo planteado, se efectúa la siguiente encuesta, la misma que posee fines académicos, por lo que solicitamos sinceridad en la contestación de la misma.

INSTRUCTIVO

Marque con una “X” en el casillero que crea conveniente de acuerdo a las siguiente escala: (S) Siempre = 5; (CS) Casi Siempre = 4; (AV) A Veces = 3; (RV) Rara Vez = 2; (N) Nunca = 1.

ASPECTOS GENERALES

Género: Masculino () Femenino () Edad: () años

Instrucción: Primaria () Secundaria () Superior ()

Área o puesto de trabajo

Años en la empresa () años

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		1	2	3	4	5
A	Política y organización preventiva	N	RV	AV	CS	S
1	Se ha elaborado una política preventiva de acuerdo a un estudio inicial y a objetivos estratégicos a conseguir y se ha definido un sistema preventivo con los procedimientos necesarios.					
2	La dirección muestra interés por la prevención a través de actuaciones concretas y frecuentes					
3	Se han constituido los órganos formales de participación y representación en materia de prevención establecidos legalmente, Persona designada/Servicio de prevención, Delegado de prevención, Comité de seguridad y salud en el trabajo					
4	Se dispone de los recursos necesarios (materiales, tiempo, etc.) para desarrollar las actividades preventivas					
5	Se promueve la realización de campañas para la promoción de aspectos relativos a la prevención de riesgos laborales					
B	Evaluación de Riesgos					
1	La evaluación de riesgos se ha realizado en todos los puestos de trabajo y tareas del Instituto					

2	Se ha aplicado una metodología idónea a los diferentes riesgos existentes, publicada por institución de reconocido prestigio					
3	La Dirección ha consultado a los trabajadores o a sus representantes sobre la metodología para llevar a cabo la evaluación					
4	Se ha revisado la evaluación de riesgos inicial como consecuencia de cambios de cualquier tipo en los puestos de trabajo o por producirse daños para la salud de los trabajadores					
5	Se procura que los mandos intermedios y responsables de los procesos analicen los riesgos que puedan generarse en las tareas a realizar antes de su inicio					
C	Protección colectiva. Protección individual	N	RV	AV	C S	S
1	Se asumen los principios de la acción preventiva establecidos en los Manuales de Protección para seleccionar las medidas necesarias					
2	Las máquinas y equipos de trabajo cumplen los requisitos de seguridad legalmente establecidos					
3	Los trabajadores están informados y formados acerca de por qué, cómo y dónde deben utilizar Equipo de Protección					
4	Las máquinas, equipos y son utilizados y mantenidos correctamente para así garantizar la protección de los trabajadores					
5	Existe un programa de orden y limpieza en los lugares de trabajo					
D	Información, formación y participación de los trabajadores					
1	Los trabajadores reciben una información de carácter general sobre prevención de riesgos laborales al incorporarse a la institución, así como las actuaciones frente a emergencias y riesgos graves e inminentes					
2	Reciben los trabajadores y estudiantes información periódica sobre aspectos de su especial interés en materia preventiva y relacionados con su puesto de trabajo					
3	La dirección consulta regularmente a los trabajadores o sus representantes, facilitando su participación en el desarrollo de los elementos fundamentales de su sistema preventivo					
4	Está establecida una vía ágil de comunicación de sugerencias de mejora por parte de los trabajadores					
5	La formación es continuada a fin de asegurar las plenas competencias de los trabajadores en sus cometidos, efectuándose un seguimiento para verificar que los trabajadores realizan sus tareas correctamente					
E	Revisiones periódicas					
1	la dirección adopta las medidas necesarias para que los equipos de trabajo que puedan sufrir deterioros susceptibles de generar situaciones peligrosas estén sujetos a comprobaciones periódicas, con objeto de asegurar el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud					
2	Los mandos y trabajadores están implicados en las revisiones y control de sus ámbitos de trabajo					
3	Las revisiones son programadas					
4	Existe un procedimiento para la realización de las revisiones					

5	Existe un programa de observaciones del trabajo					
F	Control de riesgos higiénicos					
1	Se han identificado los contaminantes presentes en los puestos de trabajo y tareas					
2	Se han establecido las medidas preventivas necesarias para evitar o minimizar la exposición a riesgos higiénicos					
3	Se tiene un control preciso sobre las fuentes de generación de contaminantes en instalaciones y equipos					
4	Se dispone de una ventilación general apropiada en los lugares de trabajo en los que no exista un control de la calidad del aire					
5	Todo el personal está formado e informado sobre los riesgos higiénicos a los que están expuestos					
G	Control de riesgos ergonómicos y psicosociales					
1	Se realizan revisiones periódicas de las condiciones ergonómicas y psicosociales en la institución					
2	Se consideran las características de las personas y su cualificación a la hora de destinarlas a un determinado puesto de trabajo					
3	Se tienen en cuenta los aspectos ergonómicos y psicosociales a la hora de establecer procesos y métodos de trabajo					
4	En la institución se muestra interés en mantener unas condiciones ambientales confortables de trabajo					
5	En la institución se tiene en cuenta la relación que tienen los riesgos ergonómicos y psicosociales con la Vigilancia de la Salud de las personas					

H	Vigilancia de la salud	N	RV	AV	CS	S
1	La dirección garantiza a los trabajadores un servicio de vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes a su trabajo					
2	Esta establecido un procedimiento de revisión de la evaluación de riesgos cuando se detecten daños en la salud de los trabajadores					
3	Los responsables de realizar la vigilancia de la salud tienen la titulación y formación necesarias, así como los medios para llevarla a cabo eficazmente					
4	Se garantiza la protección de grupos especialmente sensibles como pueden ser mujeres embarazadas y menores frente a riesgos específicos					
5	Se realizan acciones para promover la educación para la promoción y defensa de la salud					
I	Modificaciones y adquisiciones					
1	Las máquinas nuevas disponen de marcado CE, y de la declaración CE de conformidad y del manual de instrucciones, originales y su traducción en castellano					
2	Los productos químicos están etiquetados y disponen de su correspondiente ficha de seguridad suministrada por el fabricante, suministrador o importador					

3	Las fichas de seguridad se encuentran disponibles para poder ser consultadas por cualquier trabajador que tenga que trabajar con productos químicos peligrosos					
4	Los equipos de protección individual comprados disponen del marcado CE y de folleto informativo					
5	Los trabajadores son consultados respecto a las nuevas adquisiciones de instalaciones y equipos					
J	Riesgo grave e inminente. Primeros auxilios					
1	La empresa dispone de un Plan de Emergencia con procedimientos claros de actuación					
2	Los trabajadores saben qué se espera de ellos si presencian un accidente con lesión					
3	Existen medios materiales de actuación al alcance de los estudiantes					
4	Se colocan en lugar bien visible los números de teléfono que pueden ser necesarios en situaciones de emergencia y las actuaciones esenciales					
5	Se realizan periódicamente, como mínimo una vez al año, simulacros de emergencias					
K	Investigación de accidentes y otros daños para la salud					
1	Se averiguan las causas reales y más significativas que han generado los accidentes					
2	Se aplica un formulario para realizar la investigación y se rellena correctamente por el personal asignado.					
3	Se concretan las medidas correctoras pertinentes y de manera priorizada.					
4	Se efectúa un seguimiento de la aplicación de las medidas correctoras y de su eficacia.					
5	Los accidentes acaecidos se notifican y se archivan los partes oficiales de accidentes con baja y el registro de accidentes sin baja.					
L	Documentación del sistema preventivo					
1	La evaluación de riesgos está debidamente documentada.					
2	Los controles periódicos de las condiciones de trabajo y la actividad de los trabajadores están recogidos documentalente.					
3	Están documentados los controles de la salud de los trabajadores según los riesgos a los que están expuestos.					
4	La empresa dispone de un Manual de Gestión de la Prevención					
5	Se han identificado las tareas críticas y se han elaborado instrucciones de trabajo para que puedan desarrollarse con las debidas garantías de seguridad.					

M	Cómo está organizada la prevención en su empresa	N	RV	AV	CS	S
1	La dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo del personal					
2	Están definidas las funciones y responsabilidades del personal con					

	mando para prevenir riesgos laborales.					
3	Se efectúan evaluaciones de los riesgos y de las condiciones de trabajo existentes en la empresa para aplicar las mejoras más convenientes.					
4	Los trabajadores y estudiantes reciben formación y adiestramiento para realizar su trabajo de forma correcta y segura					
5	Los trabajadores y estudiantes son informados de los riesgos existentes en los puestos de trabajo y de la manera de prevenirlos.					
6	Los trabajadores o sus representantes y estudiantes participan o son consultados sobre acciones que puedan tener efectos sustanciales sobre su seguridad.					
7	Se investigan los accidentes de trabajo para eliminar las causas que los han generado.					
8	Se facilitan equipos de protección individual certificados a los trabajadores que los requieren, exigiéndole su uso.					
9	Se vigila el cumplimiento de las especificaciones de seguridad en la adquisición de máquinas, equipos y productos químicos peligrosos.					
10	Existe personal adiestrado en primeros auxilios e intervenciones ante posibles emergencias, existiendo procedimiento al respecto.					

COMPONENTES DEL CLIMA LABORAL		N	RV	AV	CS	S
A	A. La empresa en general					
1	Está Ud. satisfecho con su trayectoria en la empresa?					
2	Le gusta la empresa?					
3	Se siente orgulloso de pertenecer a ella?					
4	Se siente integrado en su empresa?					
5	Es Ud. consciente de lo que aporta a la empresa?					
6	La considera un poco como suya, como algo propio?					
B	B. Ergonomía y condiciones laborales					
1	Tiene suficiente luz en su lugar de trabajo?					
2	Su puesto de trabajo le resulta cómodo?					
3	La temperatura es la adecuada en su lugar de trabajo?					
4	El nivel de ruido es soportable?					
5	Las instalaciones están limpias?					
6	Su ordenador (PC) funciona con la velocidad adecuada?					
7	El lugar en el que se sienta le resulta cómodo?					
8	Tiene espacio suficiente en su lugar de trabajo?					

C	C. Valoración de opinión	N	RV	AV	CS	S
1	...tiene la suficiente capacidad de iniciativa en su trabajo?					
2	...tiene la suficiente autonomía en su trabajo?					
3	...sus ideas son tomadas en cuenta por su jefe o superiores?					

4	...su trabajo es lo suficientemente variado?					
D	D. Puesto de trabajo					
1	Su puesto está en relación con la experiencia que Ud. posee?					
2	Su puesto está en relación con su titulación académica?					
3	Su puesto está lo suficientemente valorado?					
4	Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo dentro de su empresa?					
5	Existen posibilidades de movilidad (ascensos) en su empresa?					
E	E. Compañeros					
1	Se lleva bien con sus compañeros?					
2	Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando entró en la empresa?					
3	Considera que tiene un entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?					
4	Si dejase la empresa para ir a otra, lo sentiría por sus compañeros?					
5	Trabaja Ud. en equipo con sus compañeros?					
F	F. Jefes o superiores					
1	Su jefe o superiores, le tratan bien, con amabilidad?					
2	Considera adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe?					
3	Considera que su jefe es comunicativo?					
4	Considera Ud. que su jefe es justo?					
5	Existe buena comunicación de arriba hacia abajo entre jefes y subordinados?					
6	Existe buena comunicación de abajo hacia arriba entre subordinados y jefes?					
7	Su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencias de los empleados?					
G	G. Reconocimiento					
1	Considera que realiza un trabajo útil para la empresa?					
2	Tiene Ud. un cierto nivel de seguridad en su trabajo, de cara al futuro?					
3	Es posible una promoción laboral basada en resultados?					
4	Cree Ud. que en su empresa existe una igualdad de oportunidades entre empleados?					
H	H. Remuneración					
1	Considera que su trabajo está bien remunerado?					
2	Su sueldo está en consonancia con los sueldos que hay en su empresa?					
3	Cree que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?					
4	Cree que su remuneración está en consonancia con la situación y marcha económica de la empresa?					

Gracias por su colaboración

Fecha de aplicación: