

CAPÍTULO I

1.- EL PROBLEMA

1.1. TEMA

La seguridad e higiene industrial en el desempeño laboral en Anderson Jean's de la ciudad de Pelileo.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La deficiente seguridad e higiene industrial genera bajo desempeño laboral de los trabajadores de la Industria Textil Anderson Jeans de Pelileo, 2009.

1.2.1. CONTEXTUALIZACIÓN

El escenario mundial ha sido profundamente modificado en los últimos años, más allá de las reformas económicas, políticas y sociales que se pusieron en marcha, se

produjeron cambios en el sector industrial, como la aparición de la fuerza a vapor y la mecanización de la industria que marcó el inicio de la seguridad e higiene industrial ya que los riesgos en un trabajo no se pueden evitar en su origen, por ello se hace necesario el uso de equipos protectores, también es necesario desarrollar un mecanismo para prevenir y controlar los riesgos puesto que acarrea graves consecuencias; entre éstas, el bajo desempeño laboral de los trabajadores, medido en base a factores de productividad como la producción por cada trabajador, la producción por cada hora trabajada, o cualquier otro tipo de indicador de la producción en función del factor trabajo, los datos más fiables en este sentido provienen de la misma industria, porque es en este sector donde resulta más fácil medir la producción. Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de la productividad de cada trabajador, pero las mejoras a corto plazo de los índices de productividad pueden reflejar una mejor utilización de la capacidad productiva

En la provincia de Tungurahua existe un sin número de industrias textiles que al sentir una reducción en los factores de productividad empezaron a prestar atención al tema de la seguridad e higiene industrial como campo de ayuda dentro de sus empresas, aunque no de una forma adecuada, eficiente y segura, de manera que esto permita mejorar la producción habitual. Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos de todo tipo, éstas contingencias ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas, las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente contracturas musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda. Este tipo de lesiones representa el 25% de todas las lesiones de trabajo, y para controlarlas hay que diseñar las tareas de forma que los trabajadores puedan llevarlas a cabo sin realizar un esfuerzo excesivo. Bajo este aspecto se deben considerar tres medios para mejorar la productividad de cada trabajador como son: la tierra (bienes inmuebles), el trabajo y el capital (por ejemplo, una inversión en maquinaria); a veces se considera que la función empresarial

es el cuarto factor de producción. La disponibilidad relativa de estos factores en las industrias y la mejor combinación de los factores de producción disponibles es uno de los aspectos más determinantes para que una industria logre sus objetivos, y, por supuesto sin dejar de lado los métodos de seguridad e higiene industrial que se deben aplicar dentro de cada textilera de manera que se relacione con los objetivos institucionales. El enfoque sistémico dedica una atención especial a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, y reconoce la existencia de grandes diferencias individuales entre las capacidades físicas y fisiológicas de las personas. Por eso, siempre que sea posible, las tareas deben asignarse a los trabajadores más adecuados para ellas. Los principales agentes físicos son los traumatismos y el ruido. Los traumatismos ocurridos en el lugar de trabajo se pueden prevenir en la mayoría de los casos: el ruido en el medio laboral es una de las principales causas de incapacidad ocupacional ya que puede provocar desde una pérdida de audición hasta una sordera permanente.

ANDERSON JEANS viene siendo parte de la industria textil desde hace varios años y requiere mejorar sus condiciones físicas previniendo posibles bajas en la productividad de los trabajadores para lo cual necesita de una eficiente seguridad e higiene industrial. Esto dependerá de la necesidad de crecimiento, de la disponibilidad de mano de obra calificada, de la experiencia de los gestores, de las nuevas tecnologías y de los distintos factores de producción. La industria textil ANDERSON JEANS no cuenta con los implementos de seguridad adecuados y necesarios para las tareas que desarrollan en cada uno de los puestos de trabajo, lo que genera un bajo desempeño laboral de sus trabajadores, así como condiciones de trabajo poco seguras, siendo en este aspecto los principales implicados el empleador, los trabajadores, el administrador y el jefe de área, actualmente la empresa cuenta con maquinaria tecnificada, y personal calificado, pese a ello de una u otra forma se han producido accidentes y enfermedades dentro de la misma; por mencionarlo en el año 2009 se produjo un total de 12 accidentes laborales, lo que a la vez esto produjo un total de 3 personas con incapacidades parciales, ninguna con incapacidad total, no se produjeron muertes y el resto de trabajadores accidentados tuvieron quemaduras de tercer, lesiones leves entre otros; del mismo modo esto ha

causado grandes pérdidas económicas a la institución ya que los trabajadores han tenido que ausentarse de su trabajo y acudir a los centros médicos hacerse atender de manera oportuna. Por todo esto se ha considerado implementar un adecuado método de seguridad e higiene industrial, y esto se logra teniendo siempre presente su visión corporativa la cual es ser líder en el mercado, siendo un modelo de excelencia, integridad y transparencia.

1.2.2. ANÁLISIS CRÍTICO

Realizando un análisis del problema de investigación se han determinado las principales causas que lo generan, entre ellas están: no posee el suficiente recurso económico para ofrecer mejores condiciones laborales a sus trabajadores, también existe desinterés por parte del empleador lo que ha ocasionado que el ambiente de trabajo se torne poco seguro y no confiable, además el desconocimiento del trabajador respecto qué herramientas y materiales de seguridad que se requieren usar en cada tarea y actividad que se realice en el puesto de trabajo, a ello se suma el problema de la inadecuada infraestructura y la inadecuada distribución de los espacios físicos, con respecto a las bodegas los espacios son reducidos, los lugares de almacenamiento son muy pequeños y no existe el espacio suficiente para almacenar la materia prima lo que puede provocar accidentes, las oficinas, por el contrario se encuentran distribuidas adecuadamente y existe el suficiente espacio para realizar el trabajo.

1.1.3. PROGNOSIS

Desde el inicio de sus actividades la empresa ha venido manteniendo ésta deficiencia en la seguridad e higiene industrial, por lo que, si no se corrige éste problema a tiempo los trabajadores sentirán insatisfacción debido a las malas condiciones de trabajo lo que primordialmente genera una baja en el desempeño laboral, así como bajas en la producción y en la productividad de la empresa, además el problema puede provocar excesiva rotación de personal e inclusive ausentismo; también, la empresa puede entrar en gastos mucho más elevados con sus trabajadores debido a que están expuestos a

accidentes, lesiones, enfermedades, quemaduras, entre otros riesgos, y por ende esto provocará retrasos en la entrega de pedidos e insatisfacción de los clientes externos.

1.2.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

LÍMITE DE CONTENIDO:

- Campo: Administración
- Área: Gestión del talento humano
- Aspecto: Seguridad industrial

Límite espacial: ANDERSON JEANS – Pelileo

Límite temporal: Enero – Agosto 2010 (6 meses)

1.2.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incide la seguridad e higiene industrial en el desempeño laboral de los trabajadores de la industria textil ANDERSON JEANS?

1.2.6. PREGUNTAS DIRECTRICES

- 1.- ¿Qué implementos de seguridad e higiene industrial permitirán incrementar, el desempeño laboral de la empresa ANDERSON JEAN'S'?
- 2.- ¿Qué tipo de lesiones y enfermedades son las más frecuentes en los trabajadores de la industria ANDERSON JEAN'S'?

3.- ¿Con la aplicación de un evento de capacitación sobre control y prevención de riesgos se logrará mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?

5.- ¿Con la aplicación de un programa de control y prevención de accidentes y enfermedades laborales se logrará mejorar el desempeño laboral de los trabajadores?

6.- ¿Qué indicadores de productividad son los más vulnerables a causa de la deficiente seguridad industrial en la empresa Anderson Jean's?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto de investigación se justifica a través de las siguientes razones.

La investigación es fundamental para el estudiante y el profesional y siendo una gran ventaja para el desarrollo de la investigación, se pretende demostrar la importancia que tiene la seguridad industrial como herramienta fundamental dentro de la organización que pretende mejorar el desempeño de los trabajadores, todo esto resulta beneficioso para el investigador ya que con el desarrollo del mismo se ampliará aún más el conocimiento y de igual manera se mejorará otras destrezas y habilidades.

El desarrollo de la presente investigación permitirá mejorar las condiciones laborales y sobre todo el desempeño laboral de los trabajadores mediante la implementación de una eficiente seguridad industrial dentro de la empresa, evitando así los accidentes y enfermedades laborales que se producen por ésta causa, y, al sentir un gran compromiso con la organización tratando de solucionar el problema en cuestión, el cual se verá reflejado con la mejora del desempeño laboral de sus trabajadores resultando beneficiada la misma entidad en el sentido de ahorro económico y a la vez el investigador podrá cumplir con su objetivo.

La investigación es susceptible de ejecutarse ya que cuenta con un periodo de tiempo suficiente para realizar la investigación, y a la vez se dispone de los recursos necesarios tales como, asesoría profesional, fuentes de información, recursos económicos, recursos

tecnológicos y sobre todo la colaboración, apoyo y participación de todos los integrantes de la empresa ANDERSON JEANS.

1.3. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo General

Proponer un plan de seguridad e higiene industrial utilizando técnicas de control y prevención de riesgos para incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Anderson Jeans.

1.4.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de conocimiento de los trabajadores de la empresa sobre la seguridad e higiene industrial realizando encuestas e inspecciones para conocer los accidentes y enfermedades laborales que se dan con más frecuencia dentro de la empresa.
- Analizar las ventajas y desventajas que pueden presentarse con la aplicación de un método de control y prevención de accidentes y enfermedades en la empresa Textil Anderson Jean's de la ciudad de Pelileo.
- Diseñar un plan de seguridad e higiene industrial a través de métodos y técnicas de prevención y control de riesgos para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Anderson Jeans

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

ÁRIAS, L. (2005). Nivel de desempeño laboral del hospital “Allí Causai” de la ciudad de Ambato y su relación con la Eficiencia y Eficacia Organizacional.

Como se puede apreciar en esta investigación se pretende establecer un plan para mejorar el nivel de desempeño en la gestión y desarrollo del recurso humano del personal administrativo del Hospital “Allí Causai” aplicando estrategias que permitan alcanzar un mejor nivel de desempeño del mismo, en función de los resultados de la evaluación, para ello se realizará un diagnóstico de la situación actual del personal

administrativo del hospital “Allí Causai” en cuanto a dimensiones del desempeño laboral

ESPINOSA, M. (2005). La organización y la seguridad industrial de la empresa Ecuatran S.A.

En este antecedente investigativo se realizó una investigación sobre la organización y la seguridad industrial de la empresa Ecuatran S.A en donde se propone diseñar una propuesta de organización y seguridad industrial para la empresa Ecuatran S. A. con el fin de mejorar el desempeño de la institución. Y crear un dispensario médico con el propósito de prevenir y disminuir los accidentes y enfermedades laborales aplicando un método adecuado de seguridad industrial y así mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.

MORALES, F. (2006). Evaluación de la incidencia del efluente líquido de las fábricas de .jeans en el sector el Tambo en la seguridad industrial de sus trabajadores.

En este antecedente investigativo se realizó una investigación sobre la incidencia del efluente líquido de las fábricas de .jeans en el sector el Tambo en la seguridad industrial de sus trabajadores donde se definen las directrices de seguridad industrial para la prevención y control de las enfermedades y accidentes brindando equipos de seguridad a los trabajadores. Y adicionalmente capacitar e implementar los mecanismos de seguridad industrial a través de minimizar los residuos químicos proponiendo un sistema de tratamiento para los mismos.

ARIAS, L. (2005). El manejo del recurso humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Lubricadora Arias de la ciudad de Salcedo.

A través de este antecedente investigativo se determina el nivel de incidencia que el recurso humano tiene en el desempeño laboral de los de la Lubricadora Arias de la ciudad de Salcedo. Y para dar solución a este problema se plantea diagnosticar el proceso del recurso humano y su incidencia en el desempeño laboral y aplicar un adecuado proceso de manejo de personal para disminuir la inestabilidad del recurso humano

SOLIS, A. (2006). La motivación como estrategia para mejorar el desempeño del recurso humano en la Comercializadora Famesa.

En este antecedente investigativo se realizó la investigación de la motivación como estrategia para mejorar el desempeño del recurso humano en la Comercializadora Famesa, y se propone establecer estrategias motivacionales que mejoren el desempeño del mismo al buscar alternativas motivaciones para mejorar el desempeño del recurso humano de la Comercializadora Famesa

Realizando una análisis de los antecedentes investigativos antes mencionados se puede concluir que el tema en estudio fue aplicado en diferentes empresas industriales aunque no de la forma que hoy se lo está planteando, pero sí contiene una de las dos variables que en la presente investigación se mencionan como es la seguridad e higiene industrial o el desempeño laboral.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Para la ejecución de la presente investigación se utilizará el paradigma crítico-propositivo por los siguientes motivos:

En la actualidad la industria textil Anderson Jeans se encuentra en un proceso cambiante en cuanto a sus procesos por lo que todo el personal debe estar dispuesto a adaptarse a ese cambio para así lograr un mejor desempeño de los trabajadores en cada puesto de trabajo es por esto que se plantea como estrategia principal un cambio en cuanto a la seguridad industrial ya que no es la que se desea, lo que ha ocasionado varios accidentes y enfermedades laborales y lo que es más importante el desempeño laboral de los trabajadores ha bajado considerablemente pero por medio del paradigma propuesto se logrará un cambio de mentalidad de los niveles superiores así como de los propios trabajadores de manera que se sientan comprometidos con la empresa, y se logre un mejor desempeño de los mismos. A la vez esto servirá como una forma de compensación al investigador en conocimiento y compromiso de aspirar a dar solución

de la manera más acertada al problema de la empresa, esperando que todo el personal de la empresa sea más activo y participativo, pero no medida desde el punto de vista de su rendimiento sino más bien medido por las cualidades y habilidades de sus miembros, todo ello se pretende alcanzar utilizando métodos de investigación que den resultados cualitativos.

En éste aspecto para poder interpretar, comprender y explicar el problema en estudio he tenido que involucrarme directamente con el propio campo de acción donde se desarrollan los hechos trascendentales de la investigación a fin de conocer y comprobar el por qué del bajo desempeño laboral del trabajadores y de ésta forma interrelacionarme profundamente con los interventores directos, llegando a la conclusión de que efectivamente la verdadera causa del problema es la deficiente seguridad industrial, la cual se pretende mejorar con la aplicación de un nuevo plan de control, prevención y manejo de riesgos laborales.

Debido a que el investigador debe tener presente que el respeto, la disciplina, la puntualidad, la honradez, entre otros, son destrezas y habilidades innatas que cada ser humano lleva consigo, y que repercute en el desarrollo de nuestras tareas y actividades, se compromete con más ahínco a resolver el problema que la empresa posee poniendo en práctica dichos valores y considerándolos en la aplicación de un adecuado plan de seguridad e higiene industrial.

La metodología a seguir es la hermenéutica – dialéctica debido a la importancia que tiene el emplear conocimientos científico-teóricos para posteriormente ponerlos en práctica al proponer una alternativa de solución al problema que se esta presentando en la empresa textil Anderson Jean`s, utilizando la investigación científica.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La presente investigación se respalda en la Ley del Código de trabajo, en el capítulo IV Artículos 38 y 42 que dicen lo siguiente.

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

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

Artículo 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.

Art. 438.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS en las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en el código de trabajo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el instituto ecuatoriano de seguridad social.

Adicionalmente se respalda en la Constitución Política del Ecuador que menciona lo siguiente:

Art. 57: El seguro general obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad y riesgos del trabajo, cesantía, vejez, invalidez, y discapacidad y muerte. El seguro general obligatorio será derecho irrenunciable e imprescindible de los trabajadores y su familia

Y finalmente se respalda en El Instrumento Andino de Seguridad y Social en el Trabajo (SST).

Art. 15, numeral 1, Decreto 2393, establece que: “En las empresas permanentes que cuenten con cien o más trabajadores estables, se deberá contar con una Unidad de Seguridad e Higiene, dirigida por un técnico en la materia que reportará a la más alta autoridad de la empresa o entidad. En las empresas o Centros de Trabajo calificados de alto riesgo por el Comité Interinstitucional, que tengan un número inferior a cien trabajadores, pero mayor de cincuenta, se deberá contar con un técnico en seguridad e

higiene del trabajo. De acuerdo al grado de peligrosidad de la empresa, el Comité podrá exigir la conformación de un Departamento de Seguridad e Higiene.”

ART. 14, numeral 1, Decreto 2393, establece que: “En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado en forma paritaria por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empleadores, quienes de entre sus miembros designarán un Presidente y Secretario que durarán un año en sus funciones pudiendo ser reelegidos indefinidamente.”

EL ART. 13, del Capítulo I, del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que: “En aquellas empresas que no cuenten con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por no alcanzar el número mínimo de trabajadores establecido para este fin en la legislación nacional correspondiente, se designará un Delegado de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dicho Delegado será elegido democráticamente por los trabajadores, de entre ellos mismos.”

Capítulo II.- Política de prevención y riesgos laborales.

Artículo 4.- En el marco de su sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relaciones o sobrevengan durante el trabajo.

Artículo 9.- Los países miembros desarrollan las tecnologías de información y los sistemas de gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, con miras a reducir los riesgos laborales.

Art. 1 Según lo dispuesto por el artículo 9 de la decisión 548, los países miembros desarrollan los sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lo cual se podrá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Gestión administrativa
- b) Gestión técnica
- c) Gestión de talento humano

d) Procesos operativos básicos

Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo

Art. 5.- Responsabilidades del IESS.

“Nº 2.- Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el comité institucional.”

“Nº 5.- Informar e instruir las empresas y trabajadores sobre prevención de siniestros, riesgos del trabajo del medio ambiente”.

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

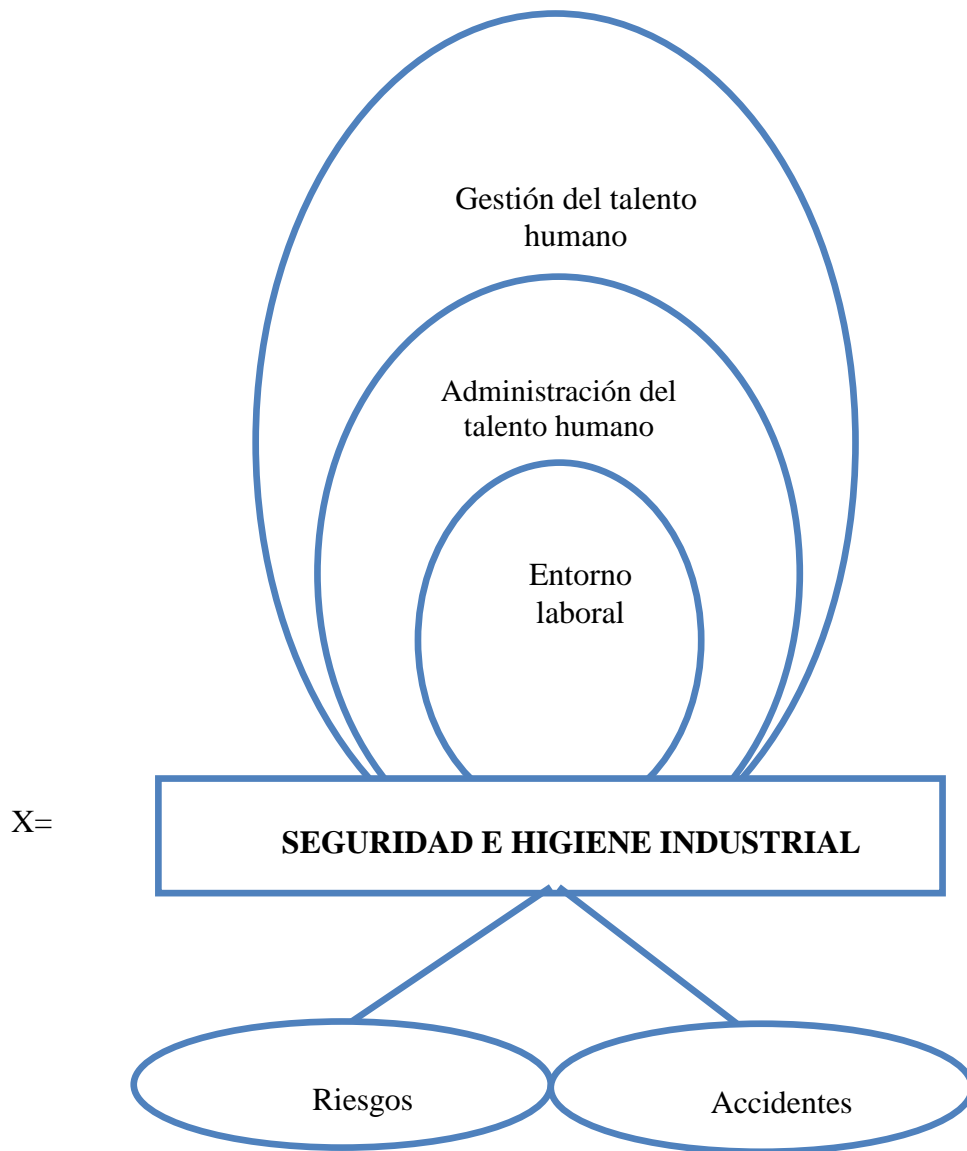
2.4.1. Formulación del problema

¿Cómo incide la seguridad e higiene industrial en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil ANDERSON JEANS?

X = seguridad e higiene industrial

Y = desempeño laboral

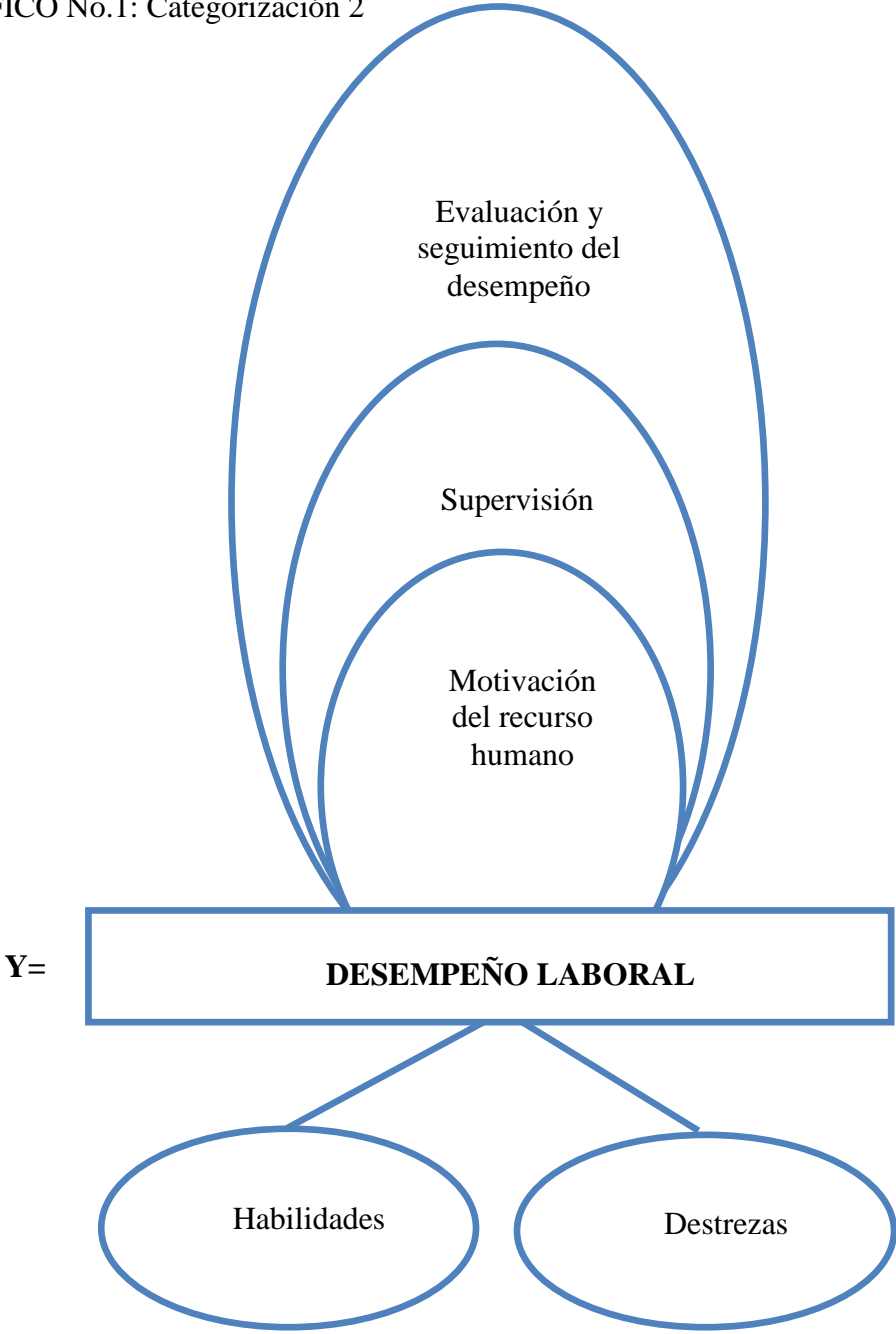
GRAFICO No.1: Categorización 1



FUENTE: PROPIA

ELABORADO POR: DIANA MALUSIN

GRAFICO No.1: Categorización 2



FUENTE: PROPIA

ELABORADO POR: DIANA MALUSIN

2.5. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS

2.5.1 Gestión del talento humano

2.5.1.1. Werther, W. (2007) Menciona que para llegar al concepto preciso de la administración de recurso humano es necesario en primer lugar conceptualizar a la administración por sí sola y menciona que “La administración es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado que en la práctica, se efectúa a través del proceso administrativo: planear, dirección ejecutar y controlar”. Entonces se definiría a la Administración del Talento humano como aquella que nos permite estudiar las relaciones normas, aptitudes y actitudes entre la organización y los trabajadores para lograr el bienestar general.

(Internet) La disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado". Como fácilmente puede apreciarse, el esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización; si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá. De aquí a que toda organización debe prestar primordial atención a su personal, (talento humano).

<http://www.monografias.com/trabajos16/gestion-del-talento/gestion-del-talento.shtml>
(6 de mayo del 2010 a las 19h27)

2.5.2. Administración del talento humano

Introducción a la gestión del talento humano

(Internet) En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento.

Las viejas definiciones que usan el término Recurso Humano, se basan en la concepción de un hombre como un "sustituible" engranaje más de la maquinaria de producción, en contraposición a una concepción de "indispensable" para lograr el éxito de una organización. Cuando se utiliza el término Recurso Humano se está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utilizará el término Talento Humano. La pérdida de capital o de equipamiento posee como vías posibles de solución la cobertura de una prima de seguros o la obtención de un préstamo, pero para la fuga del talento humano estas vías de solución no son posibles de adoptar. Toma años reclutar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajos competitivos, es por ello que las organizaciones han comenzado a considerar al talento humano como su capital más importante y la correcta administración de los mismos como una de sus tareas más decisivas. Sin embargo la administración de este talento no es una tarea muy sencilla

<http://www.monografias.com/trabajos55/gestion-talento-humano/gestion-talento-humano.shtml> (6 de mayo del 2010 a las 19h27)

2.5.2.1. Esparragoza J. (2008) La Gestión del Recurso humano (GRH) es la estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La GRH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa. El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional. Cuando la GRH funciona correctamente, los empleados se comprometen con los objetivos a largo plazo de la organización, lo que permite que ésta se adapte mejor a los cambios en los mercados.

Porter, M (2003) La gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones,

siendo necesario la supervisión como una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo

2.5.2.2. Importancia de la administración del talento humano:

Cove, S. (2005) No hay duda de que muchos trabajadores por lo general están insatisfechos con el empleo actual o con el clima organizacional imperante en un momento determinado y eso se ha convertido en una preocupación para muchos gerentes. Tomando en consideración los cambios que ocurren en la fuerza de trabajo, estos problemas se volverán más importantes con el paso del tiempo."La dirección del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones". En la actualidad los empleados tienen expectativas diferentes acerca del trabajo que desean desempeñar. Algunos empleados desean colaborar en la dirección de sus puestos de trabajo, y quieren participar en las ganancias financieras obtenidas por su organización. Otros cuentan con tan pocas habilidades de mercado que los empresarios deben rediseñar los puestos de trabajo y ofrecer una amplia formación antes de contratar. Así mismo, están cambiando los índices de población y la fuerza laboral.

La planeación de recursos humanos tiene cuatro aspectos básicos:

1. Planeación para las necesidades futuras a base de decidir cuánta gente y con qué habilidades necesitará la empresa.
2. Planeación para balances futuros a base de comparar el número de empleados necesarios, con el número de empleados contratados de quienes se puede esperar que permanezcan en la organización.
3. Planeación para el reclutamiento o el despido de empleados.
4. Planeación para el desarrollo de los empleados, para asegurarse de que la organización tiene un suministro estable de personal experto y capaz.

2.5.2.3. El capital humano y competencias

Capital: cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada que en cualquier aspecto se destina de nuevo a aquella unión del trabajo y de los agentes naturales.

Humano: relativo al hombre o propio de él.

Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos

Competencia: aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen desempeño.

Chiabetano, I (2007) Capital humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencial. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la "calidad del trabajo" es algo confuso. En sentido más estricto del término, el capital humano no es realmente capital del todo

Enfoques para la administración del talento humano:

(Internet) Enfoque del talento humano. El objetivo de esta disciplina es la administración del talento más importante para toda la sociedad: los hombres y las mujeres constituyen el elemento básico para que la organización pueda lograr sus objetivos. La eminente dignidad de la persona humana nunca debe perderse en el proceso de alcanzar los objetivos de una organización. Sólo mediante una cuidadosa atención a las necesidades humanas puede crecer y prosperar cualquier organización.

Enfoque administrativo. La administración adecuada del talento humano es la responsabilidad de todo gerente. El departamento de talento humano existe para apoyar y asesorar a la gerencia mediante sus recursos y conocimientos especializados. En último término, el desempeño y bienestar de cada trabajador son responsabilidad tanto de su supervisor inmediato como del departamento de talento humano.

Enfoque proactivo. La administración del talento humano puede incrementar su contribución a los empleados, a los gerentes y a la organización en general, mediante la anticipación adecuada de los desafíos que enfrentará. Cuando sus esfuerzos solamente son reactivos, pueden agrandarse los problemas y es posible que se pierdan oportunidades. Las acciones de las personas están siempre basadas en parte en sus suposiciones básicas, y es por eso que es tan importante desarrollar una filosofía general para la administración del talento humano. Los factores que influyen en la filosofía propia de la administración del talento humano incluyen las experiencias pasadas, la educación y los antecedentes: la filosofía de la alta administración, las suposiciones básicas que se tengan sobre las personas y la necesidad de motivar a los subordinados y mejorar el desempeño y la productividad en el trabajo.

Entorno laboral: El análisis de las necesidades en el nivel de la organización comprende el examen de las direcciones generales de la organización y la necesidad por determinar el ajuste de la formación. La "organización del aprendizaje" se cataloga como una clave para la competitividad, la flexibilidad y la elevación de los niveles de vida. Mientras no haya un consenso en el significado exacto de la organización del aprendizaje, muchos estarán de acuerdo en que dicha organización abundará en incertidumbre, le dará poder a los directores medios, constantemente se esforzarán en mejorar y fomentará la lealtad colectiva. La organización del aprendizaje proporciona ejemplos de necesidades a nivel organizacional que podrían dirigirse por medio de la formación. Se puede categorizar las necesidades a nivel organizacional como mantenimiento, eficiencia y cultura de la organización

http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/definicionadministracion/ (6 de mayo del 2010 a las 19h27)

2.5.3. Administración de la seguridad y salud en el trabajo

Asfhal, R. (2000) Si se habla de la administración del talento humano es necesario considerar la administración de la seguridad y salud en el trabajo ya que de ser posible es preferible evitar los posibles riesgos a tener que pagar las consecuencias de lo que

pueda ocurrir, ya que siempre quedaran algunos riesgos, pero nuestro objetivo es tratar de eliminarlos. El trabajo de aumentar la seguridad y mejorar la salud en el trabajo nunca estará terminado, así que debemos ocuparnos de la necesidad de proveer protección personal contra riesgos que no hayan sido eliminados por completo, así como de los primeros auxilios cuando ocurre un accidente. Aún si el empleado trabaja en un puesto de trabajo que no requiera equipo de protección personal el uso de equipos defectuosos o inadecuados puede tentarlo a exponerle a riesgos.

2.5.3.1. Organización de la seguridad en las empresas

La seguridad como función de la dirección

El que la seguridad sea una de las funciones de la dirección es una afirmación real que deriva de diversas razones (todas ellas esenciales en el ejercicio de la función directiva) que se manifiesta claramente de diferentes maneras. Por ello conviene conceder a la prevención de los accidentes una atención constante, lo mismo que a la producción, a los costos industriales y a la calidad.

2.5.3.2 Razones de soporte de la grave e importante responsabilidad de la dirección en materia de seguridad:

- a) El accidente de trabajo siempre se produce en el marco de una actividad empresarial
- b) Las empresas, cualesquiera que sea su complejidad desde las simples empresas familiares a las gigantescas corporaciones internacionales, cualesquiera que sea su actividad y, cualesquiera que sea su tipo jurídico; constituyen siempre una organización social del trabajo humano con una finalidad económica
- c) No se concibe la viabilidad sin una jerarquía en la que se asiente la dirección, por ello se concibe que en la empresa, como organización jerárquica, resultaría imposible la seguridad si no es querida ni promocionada por la dirección que es la que tiene el mando y la responsabilidad de la autoridad.

2.5.3.3. Los accidentes comprometen la vida de la empresa: hemos visto que los accidentes se producen siempre en una determinada empresa, y por ello es en las empresas donde se debe realizar e implantar la seguridad.

2.5.3.4. Carga económica de los accidentes para la empresa: los bienes económicos derivados de la actividad empresarial, tiene un costo económico dependiente de la productividad los factores que intervienen en la producción. Normalmente cave considerar que todo accidente supone un costo adicional no previsto, que aumenta los costos de producción y supone un factor negativo de productividad, que reduce los beneficios, tanto si estos aumentos de coste pueden trasladarse a los precios de venta, como si no existiera esta posibilidad.

2.5.4. Motivaciones para obtener conciencia de seguridad

Según la oficina internacional de Trabajo de Ginebra, al comienzo del siglo actual, los accidentes del trabajo constituían uno de los más graves problemas con los que debían enfrentarse la industria de todo el mundo .Basta pensar que 50 de 100.000 trabajadores, resultan muertos a consecuencia de los accidentes de trabajo. A pesar de más de medio siglo de prevención de accidentes, reduciendo el problema casi dos tercios, los accidentes siguen constituyendo una importante preocupación y una grave responsabilidad para los empresarios, mandos y obreros.

Se pueden diferenciar cinco tipos de motivaciones o razones por la cuales se debe hacer seguridad en el trabajo:

- Humanitarias
- Morales.
- Sociales.
- Económicas.
- Legales.

Motivaciones humanitarias: Indudablemente, cualquier otra razón debe dejar paso ante el carácter altamente humanitario que presenta la prevención de accidentes.

Todos sabemos que el accidente del trabajo puede producir:

Sufrimientos físicos y morales asociados con las pérdidas de padres, hijos amigos y seres queridos. Pudiendo llevar consigo la penuria a los hogares de los lesionados y cambiar el destino humano de toda una familia. Sinsabores inesperados y no deseados, y los grandes inconvenientes. Dolores físicos y molestias que causan las lesiones, desde el comienzo del accidente, a pesar del proceso de la medicina, puede prolongarse durante los cuidados posteriores. Problemas psicológicos que acompañan a las incapacidades permanentes o deformaciones físicas, por la incertidumbre del mañana, con el pensamiento de verse físicamente disminuido.

Este conjunto de sufrimiento es lo que cada uno debería intentar evitar. Este fin, altamente humanitario, debe ser la línea de conducta de cada uno de nosotros, con el objetivo de reducir el número y gravedad de los accidentes de trabajo.

Motivaciones morales: Es un deber moral, en todo los escalones de la empresa, el velar por la integridad física y la salud de las personas a sus órdenes, y el mismo deber se extiende a los obreros mismos, que han de velar por su propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo. Sería anormal, e incluso inmoral, exponer a un ser humano a riesgo que podrían fácilmente ser suprimido. Se debe constituir un caso de conciencia y debe mantener la capacidad de trabajo de sus hombres.

Motivaciones sociales: Si el obrero ve que su empresa y sus mandos se preocupan de mejorar las condiciones de seguridad de su trabajo, él mismo se preocupa de su seguridad personal, poniendo mayor atención en la realización de su trabajo y llegando a crearse un clima de comprensión más profundo entre la empresa, los mandos y los obreros, por el respeto que se tiene a su personalidad. Un clima de confianza y una impresión de satisfacción en el trabajo se notan en aquellas empresas en las que la seguridad se coloca en el primer plano de la preocupaciones.

Motivaciones económicas: Hay que tener en cuenta también que las exigencias de los aspectos materiales inherentes al ordenamiento social en el que vivimos y obramos. Los accidentes de trabajo cuestan mucho. El dinero que suponen, tanto a la empresa como a los trabajadores, es dinero perdido del cual nadie se beneficia, el absentismo imputable

a los accidentes laborales supone un porcentaje elevado de horas perdidas, que influyen en el volumen de producción de todas las empresas.

Al disminuir la cantidad producida se vende forzosamente menos cantidad y se obtienen menos beneficios, es posible que por la falta de producción no se pueda servir al mercado habitual, con la consiguiente pérdida del cliente. El costo de los accidentes de trabajo influye sobre el costo total del producto, los costos de los accidentes se reduce solamente a los que cubre la póliza del seguro de accidentes.

Se pueden considerar tiempos perdidos los siguientes:

- Salario del día en que se produjo la lesión
- Ayudando al accidentado, por curiosidad o por simpatía
- Investigando la causa del accidente
- Reorganizando el puesto de trabajo para que el puesto del lesionado se cubierto
- Adiestrando al sustituto
- Preparando informes oficiales
- Menor rendimiento de los lesionados
- Rendimiento disminuido de los que sustituyen a los lesionados

Los accidentes suelen producir interrupciones importantes en la producción que no son susceptibles de recuperación.

Motivaciones legales: La administración pública exige el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de seguridad, sancionando su infracción con multas, llegando a suspensiones de trabajo cuando no se reúnen las condiciones mínimas de seguridad

2.5.5. Promoción de la seguridad

Todas las motivaciones anteriormente mencionadas las desaprovecharíamos si no las aplicáramos a un objetivo práctico que en nuestro caso es el de promover la seguridad, llegando a este punto y dispuestos a poner en práctica el promover seguridad, habremos de tener presente la personalidad de aquel a quién nos dirigimos

Dirección: Para conseguir la aceptación por parte de la dirección se podrá acudir a los siguientes argumentos:

- Tendencias de los accidentes en los próximos años
- Costos de los mismos
- Posibles causas de esta tendencia de los accidentes
- Baja productividad que han producido
- Rentabilidad de la seguridad
- Comparación de los índices de otras empresas en general
- Necesidad de prestigio
- Necesidad desde el punto de vista de las relaciones humanas

2.5.6. Entorno laboral

Dolon, S (2007) El entorno laboral es el ambiente que rodea al trabajador dentro de la empresa constituido por factores extrínsecos a él que de una u otra manera lo afectan e influyen en el desarrollo de sus actividades. El entorno laboral es una exposición diaria a las diferentes variables laborales, como la movilidad laboral para lo que se necesita motivar a los miembros de la organización de manera que resulte como fuerza impulsora.

Relaciones laborales – Contratación colectiva: Los programas de planeación de los recursos humanos casi siempre deben incluir también aspectos de relaciones laborales y contratación colectiva. Si se van a eliminar los trabajos anticuados, con frecuencia las provisiones de seguridad del sindicato requieren la relocalización del trabajador y esfuerzos de capacitación. Las nuevas aptitudes que se van a pedir al trabajador en fecha futura pueden ser áreas de actual o futuro descontento laboral.

Muchas veces las estrategias y tácticas de negociación de contratos pueden ser parte del proceso de planeación de los recursos humanos. Si los trabajadores se están cambiando de una posición unida a una no unida o viceversa las actividades de planeación de los recursos humanos se deben enfocar en las futuras relaciones laborales-administrativas. Para esto se necesita la formulación de procedimientos, políticas y reglas tentativas que

se aplicarán al futuro ambiente de trabajo. Condiciones laborales: Las condiciones laborales son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida del empleo y trabajador dentro de la empresa. Tenemos que considerar: Las condiciones laborales iniciales se refiere a la situación física, emocional y psicológica con la cual un trabajador llega a ser parte de la empresa; así como la condición laboral actual que se refiere a la situación física, emocional y psicológica con la cual el trabajador se encuentra en este momento dentro de la empresa.

2.5.7. Seguridad e higiene Industrial

Denton, K (1990) La seguridad e higiene industrial es el conjunto de normas que desarrollan una serie de prescripciones técnicas, que tienen como objetivo prevenir y controlar riesgos. La Seguridad Industrial es un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud e integridad física de los trabajadores, las instalaciones, los materiales y productos de la empresa contra cualquier riesgo que se pueda dar

Herrick, R (2008) La protección personal no es un método de primera elección. De hecho, debe utilizarse sólo cuando los posibles controles técnicos o de ingeniería que reducen el peligro (mediante métodos como el aislamiento, el cierre, la ventilación, la sustitución u otros cambios de proceso) y los controles administrativos (como reducir el tiempo de trabajo con peligro de exposición) ya se han aplicado en la máxima extensión viable. Sin embargo, hay casos en que la protección personal es necesaria, a corto o a largo plazo, para reducir el riesgo de enfermedad y lesión profesional. En tales casos, el equipo y los dispositivos de protección personal deben utilizarse como parte de un programa global que abarque la evaluación completa de los peligros, la selección y adecuación correctas del equipo, la formación y la educación de las personas que han de utilizarlo, las operaciones de mantenimiento y reparación necesarias para mantenerlo en buen estado de servicio y el compromiso conjunto de directivos y trabajadores con el buen resultado del programa de protección.

Elementos de un programa de protección personal: La sencillez aparente de ciertos equipos de protección personal puede llevar a subestimar el esfuerzo y los gastos necesarios para utilizarlo de manera eficaz. Aunque algunos instrumentos, como los

guantes o el calzado protector, son relativamente simples, los equipos de protección respiratoria y otros aparatos pueden ser muy complejos.

Evaluación del peligro: Para que la protección personal constituya una respuesta eficaz a un problema de riesgo profesional, es preciso conocer plenamente la naturaleza del propio riesgo y su relación con el medio ambiente de trabajo en su conjunto. Las consecuencias de proporcionar dispositivos y equipos protectores inadecuados para los riesgos y el medio ambiente global de trabajo van desde la resistencia o la negativa a llevar un equipo que resulta inapropiado hasta la merma del rendimiento laboral y el riesgo de lesión e incluso muerte del trabajador.

Selección: La etapa de selección está determinada en parte por la información obtenida en la evaluación del riesgo, combinada con los datos sobre el rendimiento de la medida de protección que se prevé utilizar y el grado de exposición que seguirá habiendo una vez aplicada la medida de protección personal. Los criterios de selección de los aparatos de protección respiratoria se han formalizado en publicaciones como Respirator Decision Logic, del Instituto Nacional para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH) de Estados Unidos. El mismo tipo de lógica puede aplicarse a la selección de otros tipos de equipos y dispositivos protectores en función de la naturaleza y la magnitud del peligro, el grado de protección proporcionado y la cantidad o concentración del agente peligroso que seguirá existiendo y que se considerará aceptable mientras se utilicen los dispositivos de protección.

Formación y educación: Como las características de los dispositivos protectores obligan a modificar el comportamiento humano para aislar al trabajador del medio ambiente de trabajo (en lugar de aislar la fuente del riesgo del medio ambiente), es poco probable que los programas de protección personal den buenos resultados si no abarcan la aspectos generales. El equipo y los dispositivos de protección son elementos esenciales de toda estrategia de control del riesgo. Pueden utilizarse eficazmente si se conoce bien el lugar que ocupan en la jerarquía de control. El uso de equipos y dispositivos protectores debe apoyarse en un programa de protección personal que garantice el funcionamiento de la protección en las condiciones de uso previstas y que quienes deben llevarla sepan usarla correctamente en su actividad laboral.

Protectores de ojos y cara

Para proteger los ojos y la cara se utilizan gafas con montura integral, pantallas faciales y elementos parecidos que impiden la penetración de partículas y cuerpos extraños, compuestos químicos corrosivos, humos, láseres y radiaciones.

Hay seis tipos básicos de protectores de los ojos y la cara:

1. Gafas, con o sin protectores laterales;
2. Gafas con montura integral
3. Pantallas que protegen las cuencas oculares y la parte central del rostro
4. Tipo casco, que protegen por completo la parte frontal del rostro
5. Pantallas protectoras de mano
6. Capuchas que cubren por completo la cabeza, como los cascos de buzo

Algunas gafas con montura integral pueden usarse por encima de las lentes con cristales correctores. Suelen ser de material duro y es preferible graduarlas con la supervisión de un oftalmólogo.

GRÁFICO No.3: Tipos de gafas de protección ocular, con y sin protectores laterales



FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.

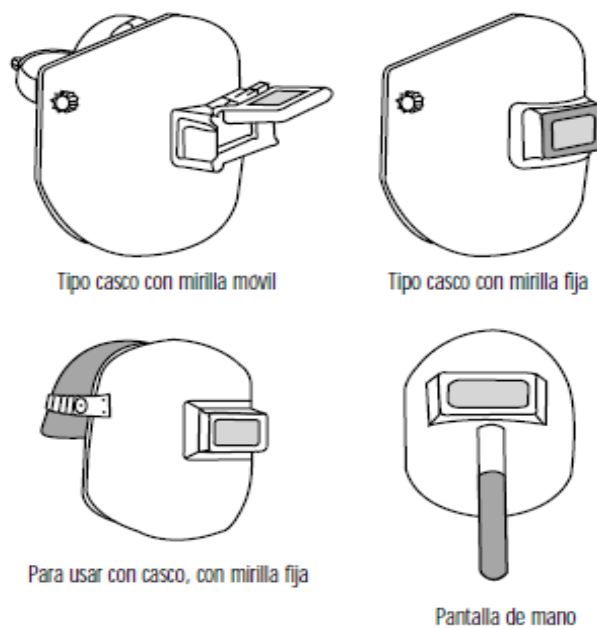
ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

Lesiones traumáticas y químicas. Se utilizan pantallas faciales o protectores oculares para resguardarse de partículas volantes, humos, polvo y peligros de carácter químico. Son tipos comunes las gafas (frecuentemente con protectores laterales), gafas con

montura integral, las pantallas oculares de plástico y las pantallas faciales. Los protectores tipo casco se utilizan cuando el riesgo de lesión previsto puede llegar desde varias direcciones. Frente a productos químicos se emplean gafas cerradas con lentes de plástico o vidrio y pantallas oculares de plástico, así como cascos tipo buzo y pantallas faciales de plástico. Entre los materiales de uso común están los policarbonatos, las resinas acrílicas y los plásticos con base de fibra. Los primeros son eficaces frente al impacto, pero no resisten bien los agentes corrosivos. Los protectores acrílicos son más débiles frente a los impactos, pero protegen adecuadamente de los peligros de carácter químico.

Radiación térmica. Las pantallas faciales y los protectores oculares frente a la radiación infrarroja se emplean sobre todo en trabajos con horno y otros trabajos que suponen la exposición a fuentes de radiación a temperatura elevada. Casi siempre es necesario protegerse al mismo tiempo frente a chispas y objetos proyectados ardientes. Los tipos más usados son los de casco y las pantallas faciales. En cuanto a los materiales, se utilizan mallas de alambre metálico, chapas de aluminio

GRAFICO No.4 Protectores para el rostro



FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.

ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

Las empresas en las que se trabaja con láser no pueden limitarse al uso de protectores de láser genéricos para evitar las quemaduras oculares de sus trabajadores. No obstante, los operarios de láser necesitan con frecuencia protección ocular.

Protección para las piernas

Miura, T (2008) Las lesiones de pies y piernas son comunes en muchos sectores industriales. La caída de un objeto pesado puede lesionar el pie, en particular los dedos, en cualquier lugar de trabajo, pero sobre todo en industrias pesadas, como la minería, la fabricación de productos metálicos, la ingeniería, la construcción y el montaje.

Tipos de protección.

El tipo de protección del pie y la pierna debe elegirse en función del peligro. En ciertas industrias ligeras pueden ser suficientes los zapatos normales. Muchas mujeres, por ejemplo, usan calzado que les resulta cómodo, como sandalias o zapatillas viejas o zapatos con tacones muy altos o desgastados. Esta práctica debe desaconsejarse, porque este tipo de calzado puede provocar accidentes. En ocasiones bastan unos zapatos protectores o unos zuecos y en otros casos hay que usar botas o polainas

GRAFICO No.5: Zapatos y Zapatillas de seguridad



FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.
ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

Las botas de caucho sintético protegen bien frente a las lesiones de origen químico. En medios donde las quemaduras causadas por metales fundidos o productos químicos constituyan un peligro destacado, es importante que los zapatos o botas no tengan lengüeta y que los cordones salgan por la parte superior y no se enganchen por dentro. Las polainas y espinilleras de caucho o metálicas sirven para proteger la pierna por encima de la línea del calzado, en especial frente al riesgo de quemaduras. A veces hay que utilizar rodilleras, sobre todo cuando el trabajo obliga a arrodillarse, como ocurre en algunos talleres de fundición y moldeo.

GRÁFICO No.6: Botas de protección térmica



FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.
ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

Protección de la cabeza

Balty, I y Mayer, A (2005) Las lesiones en la cabeza son bastante comunes en la industria y suponen entre el 3 % y el 6 % de todas las lesiones laborales en los países industrializados. Suelen ser graves y causan por término medio la pérdida de unas tres semanas de trabajo. Estas lesiones son casi siempre consecuencia de golpes provocados por el impacto de objetos contundentes, como herramientas o tornillos que caen desde varios metros de altura; en otros casos es el trabajador el que se golpea al caer al suelo o chocar contra algún objeto fijo.

Se han registrado distintos tipos de lesiones:

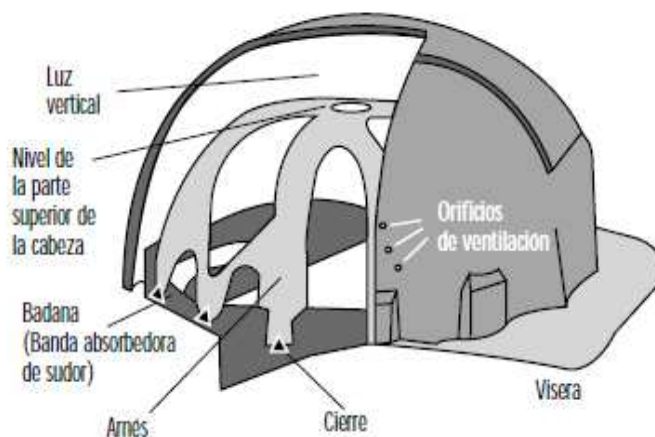
- Perforación del cráneo por aplicación de una fuerza excesiva sobre una zona muy localizada,
- Lesión cerebral sin fractura del cráneo como consecuencia del desplazamiento súbito del cerebro dentro de la cabeza, con el resultado de contusión, conmoción cerebral, hemorragia cerebral o trastornos circulatorios.
- Hay otros tipos de lesiones menos frecuentes pero que no deben infravalorarse: quemaduras por salpicadura de líquidos calientes o corrosivos o materiales fundidos, o descargas eléctricas debidas al contacto accidental de la cabeza con conductores que están al descubierto.

Cascos de seguridad: El principal objetivo del casco de seguridad es proteger la cabeza de quien lo usa de peligros y golpes mecánicos. También puede proteger frente a otros riesgos de naturaleza mecánica, térmica o eléctrica. Para reducir las consecuencias destructivas de los golpes en la cabeza, el casco debe cumplir las siguientes condiciones:

1. Limitar la presión aplicada al cráneo distribuyendo la carga sobre la mayor superficie posible. Esto se logra dotándolos de un arnés lo suficientemente grande para que pueda adaptarse bien a las distintas formas del cráneo, combinado con un armazón duro de resistencia suficiente para evitar que la cabeza entre en contacto directo con objetos que caigan accidentalmente o contra los que golpee el usuario

Por tanto, el armazón debe resistir la deformación y la perforación.

GRÁFICO No.7: Estructura de un casco de seguridad



FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.
ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

Protectores para los oídos

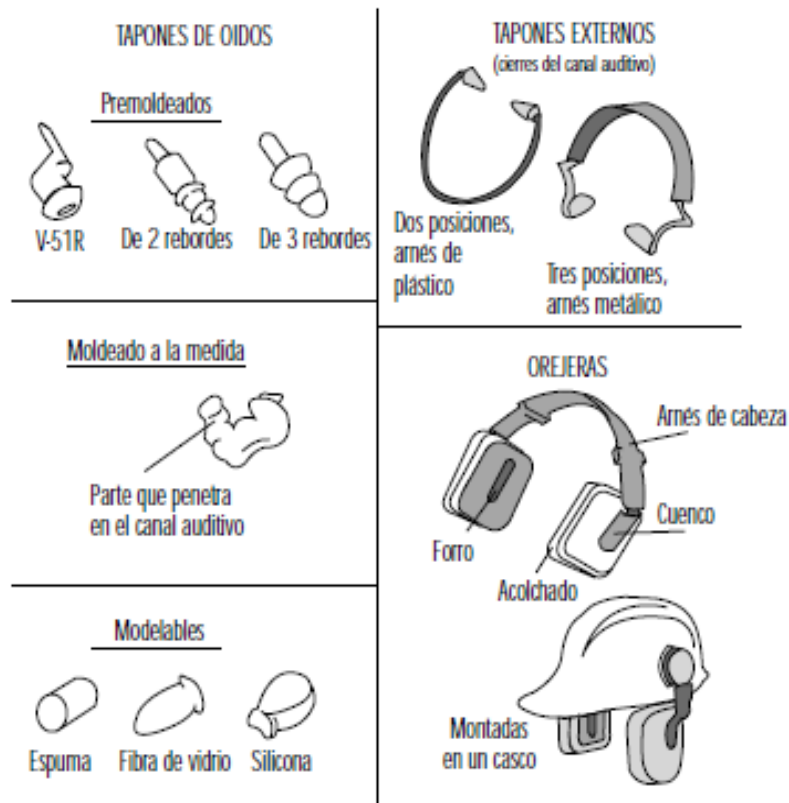
Franks. J y Berger, L (2005) Esta técnica elemental se ha utilizado durante muchas generaciones como última línea defensiva frente a los ruidos fuertes. Por desgracia, esta tecnología impide el uso de casi todas las demás. Los protectores de los oídos, una solución obvia al problema, reducen el ruido obstaculizando su trayectoria desde la fuente hasta el canal auditivo. Los tapones para los oídos se llevan en el canal auditivo externo. Se comercializan tapones pre moldeados de uno o varios tamaños normalizados que se ajustan al canal auditivo de casi todo el mundo.

GRÁFICO No.8: Casco de seguridad con barboquejo, filtro óptico y faldilla de lana para proteger el cuello del frío



FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.
ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

GRÁFICO No. 9: Distintos tipos de protectores auditivos



Adaptado con licencia de Nixon y Berger 1991.

FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.
ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

2.5.7.1. Riesgos

(Internet) Riesgo: Es la probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencia adversos. Se entiende también como la medida de la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, siendo la consecuencia del peligro, y está en relación con la frecuencia con que se presente el evento. Es una medida de potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias.

Tipos de riesgos:

Riesgos Físicos: Ruido, presiones, temperatura, iluminación, vibraciones, radiación, ionizante y no ionizante, temperaturas extremas (frío, calor), radiación infrarroja y ultravioleta.

Riesgos Químicos: Polvos, vapores, líquidos, disolventes.

Riesgos Biológicos: Anquilostomiasis, carbunco, alergia, tétanos, espiroquetosis, icterohemorrágica.

Riesgos Psicosociales: Stress.

<http://www.monografias.com/trabajos35/tipos-riesgos/tipos-riesgos.shtml>

(6 de mayo del 2010 a las 19h27)

2.5.7.2. Accidentes

Dorado, A. (1996) Según el Diccionario Enciclopédico universal los accidentes son sucesos eventuales que alteran el orden regular de las cosas, acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas.

Un accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasiones por consecuencia del trabajo que ejecuta o por cuenta ajena.

2.5.7.2.1. Las causas de los accidentes

Denton, K. (1990) Las causas de los accidentes en algunos casos pueden ser difíciles de determinar, pero fundamentalmente la mayoría de los accidentes ocurren por una combinación de factores técnicos y humanos en proporción variable. Gran cantidad de accidentes son atribuidos a una sola causa (sea esta una condición peligrosa o un acto inseguro), por ser la que más destaca, y frecuentemente lleva a conseguir una conclusión precipitada.

El objetivo óptimo de la seguridad en el trabajo es el de mantener de tal forma los puestos de trabajo, que aunque el trabajador cometa un acto imprudente, quede automáticamente protegido del peligro.

Clasificación de las causas de los accidentes

Hay numerosos sistemas de clasificación de las causas de los accidentes:

Clasificación simple: Es el recomendado por la primera conferencia Internacional de estadígrafos del Trabajo que clasifica a los accidentes de acuerdo con lo siguiente

- I. Maquinaria
 - a) Máquinas generadoras de energía
 - b) Maquinaria de transmisión
 - c) Maquinaria elevadora
 - d) Maquinaria de trabajo
- II. Transporte
 - a) Ferrocarriles
 - b) Barcos
 - c) Vehículos
- III. Explosiones, incendios
- IV. Sustancias calientes tóxicas o corrosivas
- V. Electricidad
- VI. Caídas del personal
- VII. Pisar objetos o tropezar con ellos
- VIII. Caídas de objetos
- IX. Derrumbamientos de tierras
- X. Manipulación sin maquinaria
- XI. Herramientas manuales
- XII. Animales
- XIII. Varios

Clasificación múltiple: Su objetivo es el descomponerse los diversos factores involucrados en un accidente de varios tipos posibles.

La recomendación hecha por la Conferencia Internacional Estadígrafos de trabajo.

A) Clasificación según el tipo de accidente,

1. CAIDAS DE PERSONAS

1.1. Caídas de personas con desnivelación (caídas desde alturas y en profundidades).

1.2. Caídas de personas que ocurre al mismo nivel.

2. GOLPES POR CAIDA DE OBJETOS

2.2. Derrumbes (caídas de masas de tierra, de rocas, de piedras, de nieve).

2.3. Desplome (de edificios, de muros, de andamios, de escaleras, de pilas de mercancía).

2.4. Caídas de objetos de manutención manual.

3. TROPEZON O GOLPE CONTRA OBJETOS

3.1. Pisadas sobre objetos.

3.2. Choque contra objetos inmóviles (a excepción de choques debidos a una caída anterior).

3.3. Choque contra objetos móviles.

3.4. Golpes de objetos móviles (fragmentos volantes, partículas a excepción de la caída de objetos).

4. ENGANCHE O ATRAPAMIENTO ENTRE OBJETOS

4.1. Atrapamiento por un objeto.

4.2. Atrapamiento por un objeto inmóvil y un objeto móvil.

4.3. Atrapamiento entre dos objetos móviles (a excepción de los objetos volantes o que caen).

5. ESFUERZO EXCESIVO O MOVIMIENTO VIOLENTOS

- 5.1. Esfuerzo excesivo al levantar objetos.
- 5.2. Esfuerzos físicos excesivos al empujar objetos o tirar de ellos.
- 5.3. Esfuerzos excesivos al manejar o lanzar objetos.

6. EXPOSICIÓN O CONTACTO CON TEMPERATURAS EXTREMAS

- 6.1. Exposición a contacto con el calor (atmosférico o del medio ambiente).
- 6.2. Exposición a contacto con el frío (atmosférico o del medio ambiente).
- 6.3. Contactos con sustancias u objetos muy fríos.

7. EXPOSICIÓN O CONTACTO CON CORRIENTE ELÉCTRICA

8. EXPOSICIÓN O CONTACTO CON SUSTANCIAS NOCIVAS O RADIACIONES

- 8.1. Contactos por inhalación, por ingestión o por absorción de sustancias nocivas.
- 8.2. Exposición a radiaciones.
- 8.3. Exposición a otras radiaciones.

A) Clasificación según el agente o medio; puede usarse para clasificar el agente relacionado con la lesión.

1. MÁQUINAS

- 1.1. Máquinas generadoras de energía.
 - 1.1.1. Máquinas de vapor.
 - 1.1.2. Máquinas de combustión.
 - 1.1.3. Otras.
- 1.2. Máquinas de transmisión.
 - 1.2.1. Árboles de transmisión.
 - 1.2.2. Correas, cables, cadenas, engranajes.
 - 1.2.3. Otros
- 1.3. Máquinas para trabajar metales.
 - 1.3.1. Prensa mecánicas.
 - 1.3.2. Tornos.

- 1.3.3. Fresadoras.
- 1.3.4. Rectificadoras.
- 1.3.5. Cizallas.
- 1.3.6. Forjadoras.
- 1.3.7. Laminadoras.
- 1.3.8. Otras
- 1.4. Máquinas para trabajar elaboración de madera y similares.
 - 1.4.1. Sierras circulares.
 - 1.4.2. Otras sierras.
 - 1.4.3. Máquinas para molduras.
 - 1.4.4. Cepilladoras.
 - 1.4.5. Otras.
- 1.5. Maquinaria agrícola.
 - 1.5.1. Segadoras, segadoras-trilladoras.
 - 1.5.2. Trilladoras.
 - 1.5.3. Otras.
- 1.6. Máquinas de minerías.
 - 1.6.1. Máquinas de rozar.
 - 1.6.2. Perforadoras.
 - 1.6.3. Otras
- 1.7. Otras máquinas

2. EQUIPOS DE TRANSPORTE O ELEVACIÓN

- 2.1. Máquinas elevadoras.
 - 2.1.1. Grúas.
 - 2.1.2. Ascensores, montacargas.
 - 2.1.3. Cabrestantes.
 - 2.1.4. Poleas.
 - 2.1.5. Otros.
- 2.2. Transporte ferroviario.
 - 2.2.1. Ferrocarriles interurbanos.

- 2.2.2. Equipos de transporte por vía férrea utilizados en las minas.
- 2.3. Otros transportes rodados.
 - 2.3.1. Tractores.
 - 2.3.2. Camiones.
 - 2.3.3. Carretillas motorizadas.
 - 2.3.4. Vehículos motorizados no clasificados.
 - 2.3.5. Vehículos de tracción animal.
 - 2.3.6. Otros.
- 2.4. Transporte aéreo.
- 2.5. Transporte fluvial o marítimo.
 - 2.5.1. Medios de transporte por agua con motor.
 - 2.5.2. Medios de transporte por agua sin motor.
- 2.6. Otros medios de transporte.
 - 2.6.1. Transportadores aéreos por cables.
 - 2.6.2. Transportadores mecánicos a excepción de los transportadores aéreos por cable.
 - 2.6.3. Otros.

3. OTRO EQUIPO

- 3.1. Recipientes a presión.
 - 3.1.1. Calderas.
 - 3.1.2. Recipientes de presión sin fogón.
 - 3.1.3. Cañerías y accesorios de presión.
 - 3.1.4. Cilindros de gas.
 - 3.1.5. Campanas, equipos de inmersión.
 - 3.1.9. Otros.
- 3.2. Hornos diversos.
 - 3.2.1. Altos hornos.

- 3.2.2. Hornos de refinería.
- 3.2.3. Otros hornos.
- 3.2.4. Estufas.
- 3.2.5. Fogones.
- 3.3. Plantas frigoríficas.
- 3.4. Instalaciones eléctricas.
 - 3.4.1. Máquinas giratorias.
 - 3.4.2. Conductores y cables eléctricos.
 - 3.4.3. Transformadores.
 - 3.4.4. Aparatos de mando y control.
 - 3.4.5. Otros
- 3.5. Herramientas eléctricas manuales.
- 3.6. Herramientas, instrumentos y utensilios, a excepción de la herramienta eléctricas manuales.
 - 3.6.1. Herramientas manuales accionadas mecánicamente a excepción de las herramientas eléctricas manuales.
 - 3.6.2. Herramientas manuales no accionadas mecánicamente.
 - 3.6.3. Otros.
- 3.7. Escaleras rampas móviles.
- 3.8. Andamios.
- 3.9. Otros aparatos no clasificados bajo otros epígrafes.

4. MATERIALES, SUSTANCIAS Y RADIACIONES

- 4.1. Explosivos.
- 4.2. Polvos, gases, líquidos y productos químicos, a excepción de los explosivos.
 - 4.2.1. Polvos.
 - 4.2.2. Gases, vapores, humos.
 - 4.2.3. Líquidos.
 - 4.2.4. Productos químicos no clasificados en otros títulos.
 - 4.2.5. Otros.
- 4.3. Fragmentos volantes.

- 4.4. Radiaciones.
- 4.4.1. Radiaciones ionizantes.
- 4.4.2. Radiaciones de otro tipo.
- 4.5. Otros materiales y sustancias no clasificadas bajo otros epígrafes.

5. AMBIENTE EN EL TRABAJO

- 5.1. En el exterior.
 - 5.1.1. Condiciones climáticas.
 - 5.1.2. Superficie de tránsito y de trabajo.
 - 5.1.3. Agua.
 - 5.1.4. Otros.
- 5.2. En el interior.
 - 5.2.1. Pisos.
 - 5.2.2. Espacio exiguo.
 - 5.2.3. Escaleras.
 - 5.2.4. Otras superficies de tránsito y de trabajo.
 - 5.2.5. Aberturas en el suelo y las paredes.
 - 5.2.6. Factores que crean el ambiente (alumbrado, ventilación, temperatura, ruidos)
 - 5.2.7. Otros
- 5.3. Subterráneos.
 - 5.3.1. Tejados y revestimientos de galerías, túneles, etc.
 - 5.3.2. Pisos de galerías de túneles.
 - 5.3.3. Frentes de minas, túneles.
 - 5.3.4. Pozos de minas.
 - 5.3.5. Fuego.
 - 5.3.6. Agua.
 - 5.3.7. Otros

6. OTROS AGENTES NO CLASIFICADOS OTROS EPÍGRAFES

- 6.1. Animales.
 - 6.1.1. Animales vivos.

6.1.2. Producto de animales.

6.9. Otros agentes no clasificados bajo otros epígrafes.

2.5.8. Evaluación y seguimiento del desempeño

Porter, M. (2005) La evaluación y seguimiento del desempeño es una apreciación sistemática de las características personales de preparación, rendimiento y potencialidad que posee el trabajador para apoyar el logro de los objetivos institucionales, donde intervienen técnicas de selección del personal para identificar al trabajador idóneo para cada puesto de trabajo en base a las condiciones físicas, intelectuales y psicológicas que cada persona posee y que el puesto de trabajo lo requiere.

Krell, O. (2008) Es común que ante la disminución del desempeño laboral no se adviertan las causas que lo provocan. El cerebro quemado es la fase crítica del estrés provocada por tareas que demandan atención intensa o prolongada, originando agotamiento físico o mental, actitudes frías y despersonalizadas, sentimientos de falta de realización y rebaja de la autoestima. Ante la falta de correspondencia entre la tecnología disponible y el trabajo humano, ni la medicina ni la psicología aportan soluciones para sincronizar el desfase del tiempo y el trabajo con la vida.



Un desempeño está formado por:



Una habilidad y operación mental (Proceso cognitivo).



El concepto o saber por construir (Proceso conceptual).



El contexto donde se aplicará el aprendizaje y la actitud que debe generarse.

2.5.9. Supervisión

Es vigilar el tiempo y la calidad con que se realiza el proceso de producción o la prestación de servicio dentro de la empresa, y por lo tanto, se ejerce la inspección

superior en trabajos realizados por otros, apoyando la coordinación de actividades de los empleados de tal manera que se cumplan los objetivos institucionales.

2.5.10. Motivación del Personal

Definiremos a la motivación como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

La motivación es el impulso que inicia, guía el comportamiento alcanzar la meta u objetivo. Si nos ponemos a pensar en la historia del hombre, los objetivos y las metas siempre estuvieron, por lo tanto siempre existió la motivación. Es la forma en que la conducta se inicia se energiza, se dirige, y se detiene, con el tipo de reacción subjetivo que está presente en la organización mientras sucede todo esto.

La motivación de personal se refiere a un estado interno que activa y dirige los pensamientos de las personas lo que permite cumplir una meta. . Es el ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia una actividad.

Modelos de motivación:

Modelo de coerción: puede lograr una motivación mediante estímulos. Por ejemplo: sanciones, multas, amenazas

Modelo económico: la principal motivación es la remuneración

Modelo sistema abierto: hacen lo que les gusta y cobran por eso.

2.5.11. Desempeño Laboral

Desempeño: El desempeño, es el objeto de desarrollo y evaluación de una competencia a través de acciones, conductas o indicadores, los cuales surgen de las operaciones mentales de cada nivel, en la empresa.

El desempeño laboral es enseñar y potenciar competencias aplicables a una variedad de situaciones laborales y áreas de ocupación. Ya no es concebida como una etapa acotada y previa a la vida activa, sino que es considerada como parte de un proceso permanente

de formación a lo largo de la vida de las personas. La responsabilidad por la Formación Profesional se comparte entre diversos actores y es asumida como un desafío de toda la sociedad.

Cantidad de producción: Las predicciones de los recursos humanos están notablemente influidas por los niveles de producción. Estos niveles de producción pueden ser de origen y efecto interno y externo. El grado de producción de los abastecedores y competidores de una empresa puede cortar drásticamente la operación de cualquier industria. Si no se pueden obtener las materias primas, los procesos de manufactura se deben reducir. La capacidad de producción de los competidores también puede tener ramificaciones en las operaciones de una organización. Los mercados sólo se pueden saturar a cierto nivel, y si los competidores captan una parte importante del negocio disponible, habrá menos mercado total.

2.5.12. Capacidades

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

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

- Ejecutividad: El requisito mínimo es desempeñarse bien y satisfacer los objetivos del cargo en cada posición que se haya ocupado a lo largo de la carrera laboral.
- Inteligencia y adaptabilidad: La inteligencia óptima se mide por la habilidad para aprender y adaptarse a distintas situaciones.

- Disponibilidad y estabilidad de permanencia: La persona que permanece en la empresa y ejecuta las labores con alto potencial por un período prolongado tiene para la empresa un valor más alto que la que está predispuesta a retirarse.
- Movilidad: Una persona que se ubica en diferentes cargos de la Institución es proclive a incrementar su potencial.
- Intereses y deseos: La persona que prefiere mantenerse en una área especializada limita su potencial.
- Oferta y demanda: Debido a que la evaluación del potencial es una valoración de activos la oferta y la demanda siempre afectará la evaluación- Por eso, la búsqueda en el mercado laboral es crucial para formar un promedio de potencial para ciertas destrezas.
- Historia laboral: El mejor pronóstico para el potencial en cargos gerenciales es el rendimiento pasado laboral en puestos de esa naturaleza. Una evaluación completa de ese rendimiento es exigible. Las personas exitosas en la realización de funciones anteriores, es posible que continúen ese patrón.

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

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

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

2.5.13.1 .Habilidades intelectuales: Las habilidades intelectuales son capacidades que se necesitan en la realización de actividades mentales

2.5.13.2. Habilidades físicas: Las habilidades físicas son aquellas que se necesitan para el manejo y dominio del cuerpo en el espacio así como para andar saltar correr, etc.

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

2.5.14.1. Destrezas generales: Las destrezas generales son los movimientos del cuerpo que se realiza en actividades cotidianas

2.5.14.2 Destrezas Específicas: Las destrezas específicas se refieren a las actividades dirigidas al desarrollo de una sola actividad y sirven de complemento a un deporte en particular.

2.6. HIPÓTESIS

La aplicación de planes y programas de seguridad e higiene industrial mejorará el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil “ANDERSON JEANS”

2.7. VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

X = planes y programas de seguridad e higiene industrial - cuantitativa discreta

VARIABLE DEPENDIENTE

Y = desempeño laboral - cualitativa

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

De conformidad con el paradigma crítico-propositivo enunciado en la fundamentación filosófica en la presente investigación se utilizará el enfoque cualitativo por las siguientes razones.

Se contribuye al cambio organizacional y por ende al mejoramiento de la calidad de vida del hombre dentro de la organización por medio del mejoramiento de la seguridad e higiene industrial. Así mismo se logra que la investigación sea más dinámica y participativa con la interacción entre el investigador y los miembros afectados de la empresa Anderson Jeans, contextualizado dentro de la seguridad e higiene industrial,

enfocados en una perspectiva desde adentro con el fin de comprender e interpretar el problema con una observación naturalista de los hechos.

Por medio de la perspectiva desde adentro, nos involucraremos en la realidad de la empresa formando parte de la misma, de manera que permita observar los hechos, para obtener información que nos ayudará a buscar una posible solución al problema. Con la metodología que aplicaremos nos orientamos al descubrimiento de la hipótesis mediante la recolección de información del personal de la empresa aplicando métodos como: entrevistas, y observaciones, se podrá identificar el origen del problema.

3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la presente investigación y su correcta ejecución en la empresa Anderson Jean`s se recurrirá a las siguientes modalidades de investigación.

3.2.1. Investigación de campo

Se utiliza la modalidad de campo, ya a que se mantiene contacto directo con los involucrados por formar parte de la organización, de manera que se pueda verificar la verdadera situación de la empresa. Debido a que esta información se obtiene de primera mano es confiable garantizando así la veracidad de los resultados, de esta forma se podrá aplicar herramientas técnicas para la posible solución del problema.

3.2.2. Modalidad documental

Se aplica la modalidad de investigación bibliográfica o documental ya que la información existente está basada en documentos impresos tales como libros, revistas científicas, informes técnicos, tesis de grado, etc. Ésta información está centrada en el realismo y la comprensión del problema objeto de estudio, permitiendo conocer, comparar y relacionar las contribuciones científicas con la investigación actual.

Se recolecta información primaria de la empresa mediante la utilización de técnicas como: fichas de observación y la entrevista utilizando un cuestionario el cual será aplicado a los obreros de la empresa.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para la elaboración de la presente investigación se utiliza los siguientes tipos de investigación:

3.3.1 Investigación exploratoria

Debido a que se ha generado un conocimiento de primer nivel por el investigador, ha permitido obtener una idea precisa de lo que se desea investigar es necesario utilizar la investigación exploratoria, para que por medio de ella se pueda formular la hipótesis con la cual, a través de un estudio se podrá mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

3.3.2. Investigación descriptiva

Al conocer la realidad existente en la empresa Anderson Jean's se ha generado un conocimiento de segundo nivel, por ello se aplicará la investigación descriptiva para conocer aún más las características sobresalientes del problema en estudio, así como su origen y desarrollo a través de la utilización de métodos y técnicas de investigación como la encuesta con la que se podrá estudiar los comportamientos concretos de los involucrados; esto se utilizará para la comprobación de la hipótesis planteada, mediante la estadística descriptiva dando a conocer resultados.

3.3.3 Investigación correlacional

Finalmente debido a que se podido generar un conocimiento de tercer nivel se utiliza la investigación correlacional para determinar el grado de incidencia entre las variables que se manipulan en el problema, de manera que se puedan relacionar la seguridad industrial como variable independiente y el desempeño laboral como variable

dependiente a fin de evaluar su comportamiento y variación, todo esto se lo realizará utilizando métodos de estadística inferencial, entre éstos chi cuadrado, la misma que a través de una regla de decisión permitirá rechazar o no una hipótesis, sea nula o alternativa, y su fórmula es la siguiente:

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

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la empresa industrial Anderson Jean's la población está constituida por los obreros y una parte del área administrativa que da una totalidad de 48 clientes internos que se detallan a continuación:

TABLA No.1: Población y muestra

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Personal Operativo (obrerros)	40	83%
Personal Administrativo	8	17%
TOTAL	48	100%

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: DIANA MALUSIN

El marco maestral se incluye en anexos

No se aplicará la fórmula para determinar la muestra ya que la población no llega al límite de personas requeridas para aplicarla.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

TABLA No2: VARIABLE INDEPENDIENTE: Planes y programas de seguridad e higiene Industrial

CONTEXTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Planes y programas de seguridad e higiene Industrial</p> <p>Son el conjunto de procedimientos que se emplean como prescripciones técnicas y tienen como objetivo prevenir riesgos dentro de la empresa.</p>	<p>Prescripciones técnicas</p> <p>Riesgos</p>	<p>Control técnico</p> <p>Protección personal</p> <p>Seguridad ocupacional</p> <p>Químicos</p> <p>Biológicos</p> <p>Físicos</p> <p>Eléctricos</p>	<p>¿A través de qué método de prevención de riesgos protege usted a sus trabajadores</p> <p>¿Cuáles son los riesgos a los que ha estado expuesto dentro de la empresa?</p>	<p>Encuesta y cuestionario dirigido al área administrativa de la empresa</p> <p>Encuesta y cuestionario dirigido al área operativa de la empresa</p>

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: DIANA MALUSIN

TABLA No3. VARIABLE INDEPENDIENTE: Desempeño laboral

CONTEXTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Desempeño Laboral</p> <p>Características individuales tales como las capacidades, habilidades y destrezas que posee un trabajador para originar resultados efectivos dentro la empresa.</p>	<p>Capacidades</p> <p>Habilidades</p> <p>Destrezas</p>	<p>Capacidades Técnicas Operativas</p> <p>Capacidades Cognitivas</p> <p>Mentales Físicas</p> <p>Generales Específicas</p>	<p>¿Qué capacidades posee para desempeñar su trabajo de manera eficiente?</p> <p>¿Qué tipo de habilidades posee usted para realizar su trabajo?</p> <p>¿Qué destrezas posee el personal que labora en su empresa?</p>	<p>Encuesta y cuestionario dirigido a los obreros de la empresa</p> <p>Encuesta y cuestionario dirigido a los obreros de la empresa</p> <p>Encuesta y cuestionario dirigido al área administrativa de la empresa</p>

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: DIANA MALUSIN

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

A través del plan de recolección de la información se utiliza técnicas e instrumentos de investigación requeridos para recolectarla, y se contempla estrategias metodológicas para el cumplimiento de los objetivos e hipótesis de la investigación, que coincidan en el enfoque cuali-cuantitativo que se propone.

Por medio del plan de recolección de información se desea conocer el problema en esencia, por lo que se aplicara al personal operativo y parte del administrativo de la empresa Anderson Jean´s un cuestionario que contendrá información sobre la seguridad e higiene industrial, y el desempeño laboral, este proceso exige responsabilidad del investigador; y, cuando el tiempo lo amerite según el cronograma establecido, se lo realizará en las instalaciones de la empresa, serán aplicadas cuantas veces sean necesarias, mediante encuestas y observación de los hechos, se aplicará en relación directa con los obreros y el personal del área administrativa de la empresa.

3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de la información se procede a la revisión de la información para detectar falencias u omisiones que se presentan al momento de realizar la tabulación para que de éste modo se pueda eliminar respuestas contradictorias y organizar la información de la forma más clara posible; luego se realizará la codificación de la información que permite asignar códigos a las preguntas y a las alternativas de respuesta para que facilite el proceso de tabulación, determinando las categorías, grupos o clases en la cuales una respuesta se puede clasificar para ser tabuladas por medio de un sistema computarizado. Para la tabulación se utilizará el programa estadístico de excel, el cual permite obtener los cuadros de frecuencias y porcentajes individuales de cada variable así como el análisis multi-variable que posibilita conocer la interrelación entre las mismas a fin de obtener los mejores criterios de la información recogida, para obtener resultados exactos, confiables y continuar con la investigación.

Cuando la información recopilada se encuentre tabulada se procede a analizarla para presentar resultados para ello se selecciona un estadígrafo, en este caso se utilizará el porcentaje, el cual nos permite organizar y resumir los datos de forma correcta. Se presentan los datos obtenidos de forma gráfica, para un mejor entendimiento, en esta grafica se elabora un cuadro estadístico, el cual está formado por título, columna, matriz, encabezado, cuerpo y fuente.

Finalmente para interpretar los resultados obtenidos primeramente se trata de comprender la magnitud de los datos y el significado de los mismos primero se procederá a describir los resultados obtenidos, luego a analizar cada uno de ellos por separado y elaborar una síntesis con los mismos, adicionalmente se analizará la hipótesis en relación con los resultados para aceptarla o rechazarla, ya que se espera conseguir opiniones de los obreros sobre la prioridad de los problemas a resolver, los criterios sobre las posibles soluciones y su grado de compromiso con las mismas a fin de obtener la propuesta basada en una adecuada interpretación de estos resultados.

CAPITULO IV

4. ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados depende de dos factores:

- El nivel de medición de las variables
- La manera de formulación de la hipótesis

4.2 INTERPRETACIÓN DE DATOS

En la interpretación de resultados se toma en consideración:

El significado de los resultados

Se reflexiona sobre los datos recolectados en la encuesta

Se establece conclusiones sobre los hechos investigados

La encuesta aplicada al personal operativo de la empresa textil Anderson Jean's consta de 10 preguntas y la encuesta aplicada al personal administrativo de igual manera consta de 10 preguntas que arrojaron los siguientes resultados:

PERSONAL OPERATIVO

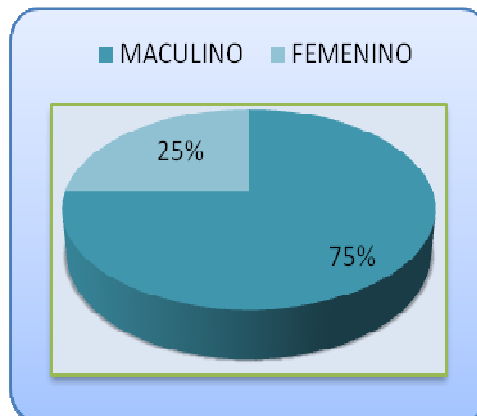
1. GÉNERO

TABLA N° 4

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MACULINO	30	75
FEMENINO	10	25
TOTAL	40	100

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N°10



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

Del total de encuestados, 30 personas que representan el 75% del personal operativo (obreros), son varones y las 10 restantes que representa el 25% son mujeres

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que existe una gran mayoría del personal operativo (obreros) que son varones.

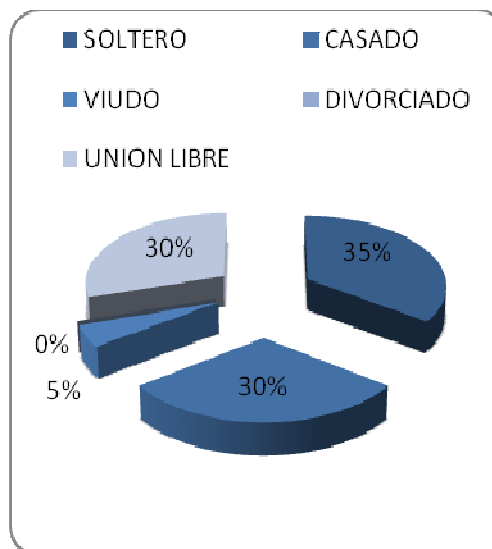
2.- ESTADO CIVIL

TABLA N°5

ALTERNATIVAS	F	%
SOLTERO	14	35,0
CASADO	12	30,0
VIUDO	2	5,00
DIVORCIADO	0	0,00
UNION LIBRE	12	30,0
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N°11



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De 40 personas encuestadas 14 son solteros, lo que representa el 35% del personal operativo (obreros), 12 son casados lo que representa el 30% del personal operativo, 12 viven en unión libre lo que representa el 30% del personal operativo, 2 de los encuestados son viudos lo que representa el 5% del personal operativo, y ninguno es divorciado.

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que existe una gran mayoría del personal operativo (obreros) que son solteros, seguido muy cercanamente de las personas casadas y los que viven en unión libre, mientras que la minoría son viudos y no existe divorciados.

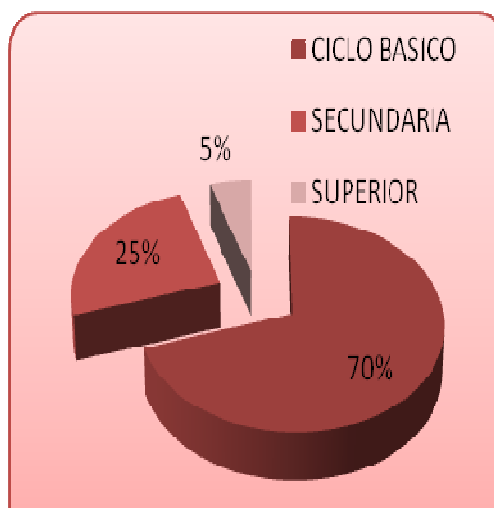
3. NIVEL EDUCATIVO

TABLA N°6

ALTERNATIVAS	F	%
CICLO BASICO	28	70,0
SECUNDARIA	10	25,0
SUPERIOR	2	5,0
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N°12



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

Del total de los encuestados, 28 que representan el 70% del personal operativo (obreros) han estudiado hasta el ciclo básico, mientras que el 10 de los encuestados que representan 25% han terminado la instrucción secundaria, en tanto que únicamente 2 trabajadores que representa el 5% han estudiado el nivel superior.

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que existe una gran mayoría del personal operativo (obreros) que han estudiado el ciclo básico por lo que su trabajo es netamente físico, le sigue los trabajadores que han terminado la secundaria y finalmente tenemos apenas dos trabajadores del área operativa que han estudiado la instrucción superior que es el jefe de área y su auxiliar.

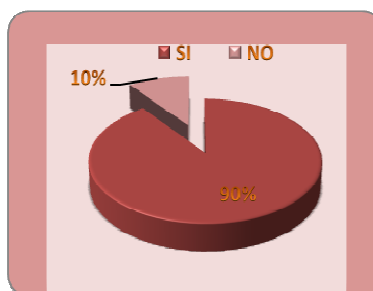
4. ¿CONSIDERA USTED QUE CON LA APLICACIÓN DE UN PROGRAMA DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN LA EMPRESA SE LOGRARÁ INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES?

TABLA N°7

ALTERNATIVAS	F	%
SI	36	90,0
NO	4	10,0
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N°13



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

Del total de los encuestados, 36 que representan el 90% del personal operativo (obreros) creen que con la aplicación de un plan de seguridad e higiene industrial se logrará incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa, mientras que 4 de los encuestados que representan el 10%, creen que con la aplicación de un plan de seguridad e higiene industrial no se logrará incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que gran parte del personal operativo (obreros) opina que es necesario aplicar un plan de seguridad e higiene industrial para lograr un ambiente de trabajo seguro y confiable donde se logre realizar de forma correcta las tareas encomendadas y así se sientan motivados a mejorar su desempeño.

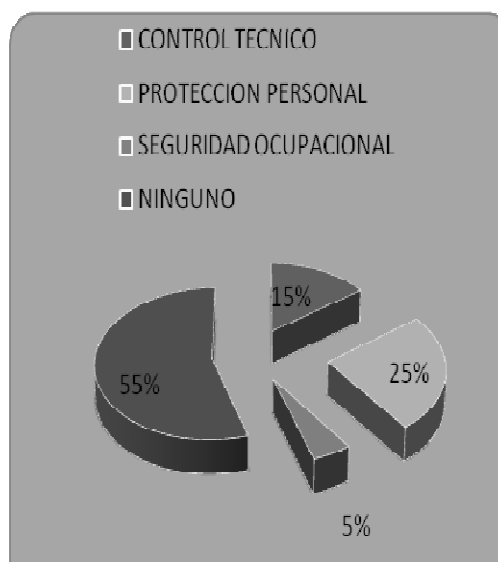
5. ¿QUÉ MECANISMO DE SEGURIDAD E HIGIENE LE BRINDA A USTED LA EMPRESA PARA PROTEGERLE EN SU TRABAJO?

TABLA N°8

ALTERNATIVAS	F	%
CONTROL TÉCNICO	6	15,0
PROTECCIÓN PERSONAL	10	25,0
SEGURIDAD OCUPACIONAL	2	5,0
NINGUNO	22	55,0
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N°14



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACION

De la encuesta realizada al personal operativo (obreros) de la empresa 22 que representan el 55% manifiestan que la empresa no le brinda ningún mecanismo de seguridad e higiene industrial para protegerle en su trabajo, mientras que 10 de los encuestados que representan el 25% opina que se protege a los trabajadores con protección personal, en tanto que 6 de los encuestados que representan el 15% manifiestan que la empresa les brinda protección por medio del control técnico y finalmente 2 de los encuestados que representa en 5% opina que la empresa le protege por medio de la seguridad ocupacional.

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que una gran mayoría del personal operativo (obreros) esta consiente que la empresa no brinda un adecuado mecanismo de seguridad, control y prevención de riesgos para hacer su trabajo más seguro.

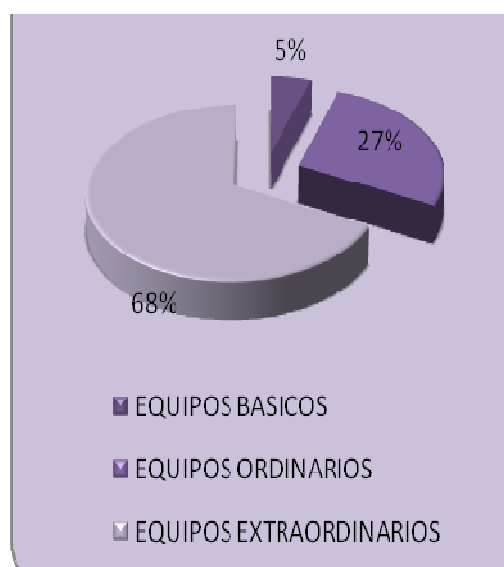
6. QUE IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL SON LOS APROPIADOS PARA DESEMPEÑAR DE MEJOR MANERA SU TRABAJO?

TABLA N° 9

ALTERNATIVAS	F	%
EQUIPOS BÁSICOS	2	5,0
EQUIPOS ORDINARIOS	10	27,0
EQUIPOS EXTRAORDINARIOS	28	68
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 15



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal operativo (obreros) de la empresa Anderson Jean´s 28 de los encuestados que representan el 68% considera que los implementos de seguridad industrial apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo son los equipos extraordinarios, mientras que 10 de los encuestados que representan el 27% considera los implementos de seguridad industrial apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo son los equipos ordinarios, en tanto que 2 de los encuestados que representan el 5% opinan que los implementos de seguridad industrial apropiados son los equipos básicos.

Por lo tanto los datos estadísticos revelan que una gran mayoría del personal operativo esta consiente que en la empresa el mejor mecanismo de control y prevención de riesgos para hacer su trabajo más seguro son los equipos de seguridad extraordinarios para así sentirse mejor protegidos y lograr un mejor desempeño.

7. ¿A QUÉ TIPO DE RIESGO HA ESTADO EXPUESTO EN SU LUGAR DE TRABAJO?

TABLA N° 10

ALTERNATIVAS	F	%
RIESGOS QUÌMICOS	23	57,0
RIEGOS BIOLÒGICOS	1	03,0
RIESGOS FÌSICOS	10	25,0
RIESGOS ELÈCTRICOS	6	15,0
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 16



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal operativo (obreros) de la empresa Anderson Jean´s 23 de los encuestados que representan el 57.00% considera que el mayor riesgo al que estado expuesto ha sido los riesgos químicos, mientras que 10 de los encuestados que representan el 25% considera que el mayor riesgo al que estado expuesto ha sido el riesgo físico, en tanto que 6 de los encuestados que representan el 15% opinan que el mayor riesgo al que han estado expuestos ha sido el riesgo eléctrico, en tanto que 1 de los encuestados que representa el 3% opinan que han estado expuestos a riesgos biológicos

Por lo tanto los datos estadísticos revelan que una gran mayoría del personal operativo (obreros) esta consiente que el mayor riesgo al que están expuestos son los riesgos químicos debido a la cantidad de químicos con los que trabajan como las encimas, el permanganato de potasio, entre otros. Luego le sigue el riesgo físico debido a la ubicación y almacenaje de los productos que deben ser transportados de un lugar a otro y tienen un peso extremo.

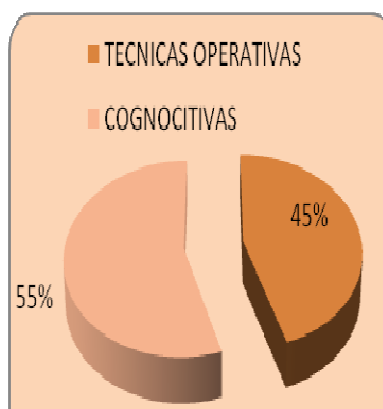
8. ¿QUÉ CAPACIDADES POSEE PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO DE MANERA EFICIENTE?

TABLA N° 11

ALTERNATIVAS	F	%
TÉCNICAS OPERATIVAS	18	45,0
COGNOSCITIVAS	22	55,0
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 17



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal operativo (obreros) de la empresa Anderson Jean´s 22 de los encuestados que representan el 55.00%, consideran que poseen capacidades cognitivas para desarrollar su trabajo de manera eficiente; mientras que 18 de los encuestados que representan el 45% consideran que poseen capacidades técnicas operativas para desarrollar su trabajo de manera eficiente. Por lo tanto los datos estadísticos revelan que una gran mayoría del personal operativo (obreros) esta consiente que se requiere técnicas cognitivas (conocimientos), para lograr un mejor desempeño en su trabajo y ser eficiente en el mismo; y adicionalmente opinan que se requiere también capacidades técnicas lo que se refiere a las destrezas físicas y motoras, para el correcto desarrollo de su trabajo

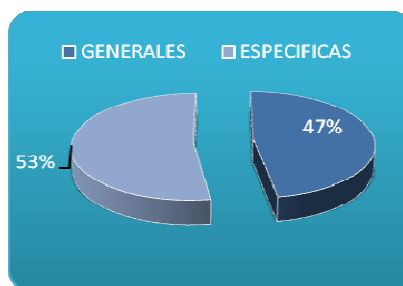
9. ¿QUÉ DESTREZAS POSEE PARA EL MANEJO DE EQUIPOS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL?

TABLA N° 12

ALTERNATIVAS	F	%
DESTREZAS GENERALES	18	47%
DESTREZAS ESPECÍFICAS	22	53%
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 18



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal operativo (obreros) de la empresa Anderson Jean´s 22 encuestados que representan el 53.00%, consideran que poseen destrezas específicas para desarrollar su trabajo de manera eficiente; mientras que 18 de los encuestados que representan el 47% consideran que poseen destrezas generales desarrollar su trabajo de manera eficiente.

Por lo tanto los datos estadísticos revelan que una gran mayoría del personal operativo (obreros) esta consiente que se requiere destrezas específicas para lograr un mejor desempeño en su trabajo; y adicionalmente opinan que se requiere también destrezas generales lo que se refiere a la fuerza física para el desempeño correcto de su trabajo.

10. ¿QUÉ TIPO DE HABILIDADES POSEE PARA REALIZAR SUS TAREAS Y ACTIVIDADES DENTRO DE LA EMPRESA?

TABLA N° 13

ALTERNATIVAS	F	%
HABILIDADES MENTALES	4	10,0
HABILIDADES FÍSICAS	36	90,0
TOTAL	40	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 19



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal operativo (obreros) de la empresa Anderson Jean´s 36 encuestados que representan el 90.00%, consideran que poseen habilidades físicas para desarrollar su trabajo de manera eficiente; mientras que 4 de los encuestados que representan el 10% consideran que poseen habilidades mentales para desarrollar su trabajo de manera eficiente.

Por lo tanto los datos estadísticos revelan que una gran mayoría del personal operativo (obreros) opina que se requiere habilidades físicas más que habilidades mentales para realizar su trabajo ya que se requiere de una gran cantidad de esfuerzo físico, y ejecutar adecuadamente las tareas y actividades.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

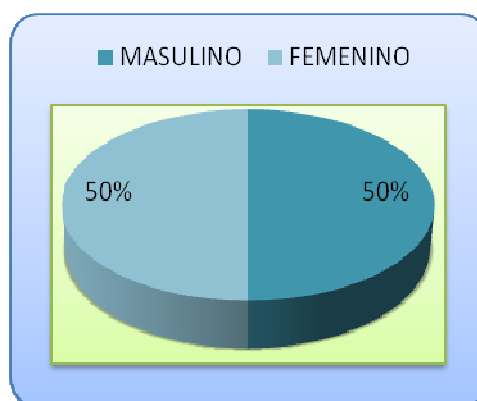
1. GÉNERO

TABLA N° 14

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MACULINO	4	50
FEMENINO	4	50
TOTAL	8	100

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 20



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

Del total de encuestados, 4 personas que representan el 50% del personal administrativo, son varones y las 4 restantes que representa el 50% son mujeres

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que en el área administrativa existe un igual número de varones y mujeres.

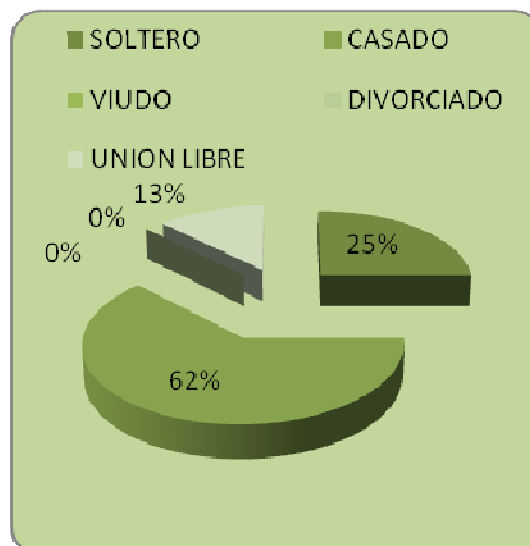
2.- ESTADO CIVIL

TABLA N° 15

ALTERNATIVAS	F	%
SOLTERO	2	25,0
CASADO	5	62,0
VIUDO	0	0,0
DIVORCIADO	0	0,0
UNION LIBRE	1	13
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 21



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

Del 100% de los encuestados 5 son casados, lo que representa el 63% del personal administrativo, 2 de los encuestados son solteros lo que representa el 25% del personal administrativo, 1 del los encuestados vive en unión libre lo que representa el 13% del personal administrativo, ninguno de los encuestados es viudo lo que representa el 0% del personal administrativo, ninguno de los encuestados es divorciado lo que representa el 0% del personal administrativo.

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que existe una gran mayoría del personal administrativo que son casados lo que hace pensar que tienen familias que dependen de ellos, seguido muy cercanamente de las personas solteras. En cuanto a los que viven en unión libre son la minoría, mientras que no hay viudos ni divorciados.

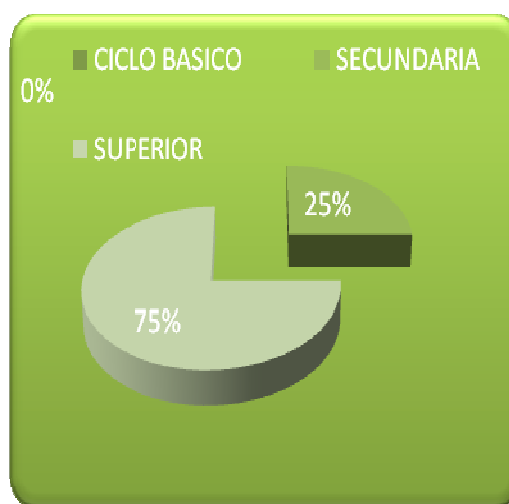
3. NIVEL EDUCATIVO

TABLA N° 16

ALTERNATIVAS	F	%
CICLO BÀSICO	0	0,0
SECUNDARIA	2	25,0
SUPERIOR	6	75,0
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 22



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada 6 de los encuestados que representan el 75% del personal administrativo han estudiado hasta la instrucción superior, mientras que el 25% de los encuestados ha terminado la secundaria, en tanto que ninguno de los encuestados que representa el 0% tienen un nivel medio de educación.

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que existe una gran mayoría del personal administrativo que son profesionales puesto que han terminado la instrucción superior, y el personal de apoyo administrativo a estudiado la secundaria, y no hay personas del área que hayan terminado el nivel medio.

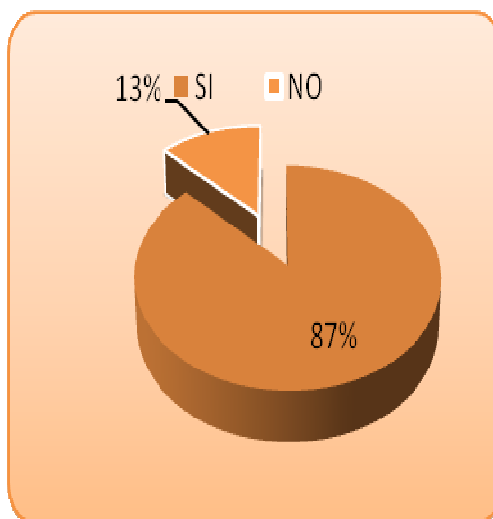
4.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA BRINDA LOS ELEMENTOS NECESARIOS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL?

TABLA N° 17

ALTERNATIVAS	F	%
SI	1	12,5
NO	7	87,5
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 23



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal administrativo de la empresa 7 encuestados que representa el 88%, manifiesta que los obreros no poseen los elementos necesarios de seguridad e higiene industrial en su lugar de trabajo, mientras que 1 encuestado que representa el 13% de los encuestados opina que en su puesto de trabajo si posee los elementos necesarios de seguridad e higiene industrial.

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que existe una gran mayoría del personal administrativo que consideran que no poseen los elementos necesarios y adecuados de seguridad e higiene industrial, lo que pone a consideración que el personal administrativo piensa que los obreros están expuestos a posibles riesgos, lo que hace suponer que los accidentes han ocurrido por falta de protección y cuidado personal lo que ha generado un ambiente de trabajo poco confiable.

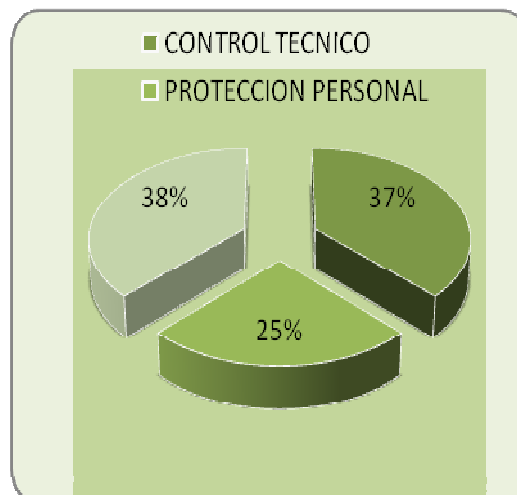
5.- ¿A TRAVÉS DE QUE MECANISMO DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS PROTEGE USTED A SUS TRABAJADORES?

TABLA N° 18

ALTERNATIVAS	F	%
CONTROL TÈCNICO	3	37,0
PROTECCIÓN PERSONAL	2	25,0
SEGURIDAD OCUPACIONAL	3	38,
NINGUNO	0	0,0
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 24



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal administrativo de la empresa Anderson Jean's 3 de los encuestados que representa el 38%, considera que los implementos de seguridad industrial apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo el control técnico, mientras que 3 de los encuestados que representan el 37% considera los implementos de seguridad industrial apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo es la seguridad ocupacional, en tanto que 2 de los encuestados que representan el 25% opinan que los implementos de seguridad industrial apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo es la protección personal.

Por lo tanto los datos estadísticos revelan que una gran mayoría del personal administrativo opina que en la empresa el mejor mecanismo de control y prevención de riesgos para hacer el trabajo más seguro es el control técnico y la seguridad ocupacional que son métodos preventivos de control de riesgos que se enfocan en el desempeño laboral, como base primordial del trabajo enfatizando las habilidades y destrezas de cada uno.

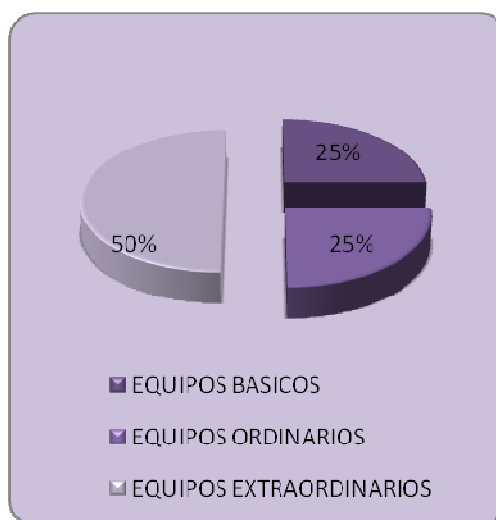
6.- ¿QUÉ IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD INDUSTRIAL CONSIDERA USTED QUE SON LOS APROPIADOS PARA QUE SUS TRABAJADORES MEJOREN SU DESEMPEÑO LABORAL?

TABLA N° 19

ALTERNATIVAS	F	%
EQUIPOS BÁSICOS	2	25,0
EQUIPOS ORDINARIOS	2	25,0
EQUIPOS EXTRAORDINARIOS	4	50,0
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 25



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACION

De la encuesta realizada al personal administrativo de la empresa Anderson Jean's 2 de los encuestados que representan el 25%, considera que los implementos de seguridad industrial apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo son los equipos ordinarios, y de igual manera 2 de los encuestados que representan el 25% consideran que los implementos de seguridad industrial apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo son los equipos básicos, en tanto que 4 de los encuestados que representan el 50% opinan que los implementos de seguridad industrial apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo son los equipos extraordinarios.

Por lo tanto los datos estadísticos revelan que una gran mayoría del personal administrativo esta consiente que en la empresa el mejor mecanismo de control y prevención de riesgos para hacer el trabajo más seguro son los equipos de seguridad ordinarios y los equipos básicos, para que así se sientan mejor protegidos y logren un mejor desempeño.

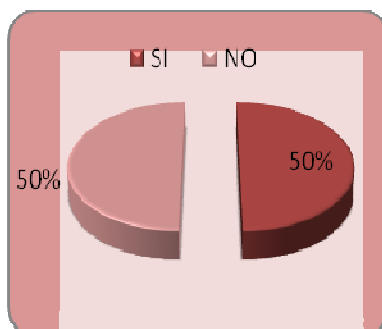
7.- ¿CONSIDERA USTED QUE EL PERSONAL OPERATIVO MEJORARÀ SU DESEMPEÑO LABORAL AL UTILIZAR NUEVOS Y MEJORES IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL?

TABLA N° 20

ALTERNATIVAS	F	%
SI	4	50,0
NO	4	50,0
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 26



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal administrativo de la empresa Anderson Jean´s 4 de los encuestados que representan el 50%, considera que el personal operativo está debidamente capacitado para utilizar nuevos y mejores implementos de seguridad e higiene industrial, mientras que 4 encuestados que representa el 50%, opina que el personal operativo no está debidamente capacitado para utilizar nuevos y mejores implementos de seguridad e higiene industrial.

Por lo tanto los datos estadísticos revelan que una gran mayoría del personal administrativo piensa que el personal operativo ha recibido una adecuada capacitación para adaptarse a nuevos y mejores métodos de control y prevención de riesgos en la empresa.

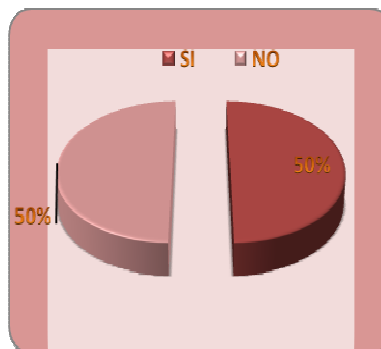
8.- ¿QUÉ TIPO DE HABILIDADES POSEE PARA REALIZAR SUS TAREAS Y ACTIVIDADES DENTRO DE LA EMPRESA?

TABLA N° 21

ALTERNATIVAS	F	%
HABILIDADES MENTALES	4	50,0
HABILIDADES FÍSICAS	4	50,0
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 27



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal administrativo de la empresa 4 de los encuetados que representan el 50% manifiesta que habilidades mentales para desarrollar su trabajo de manera eficiente, mientras que 4 de los encuestados que representa el 50%, considera que posee habilidades físicas para desarrollar su trabajo de forma eficiente.

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que existe criterios mediados que consideran que poseen los dos tipos de habilidades mentales y físicas para el correcto desarrollo de sus actividades y tareas dentro de la empresa.

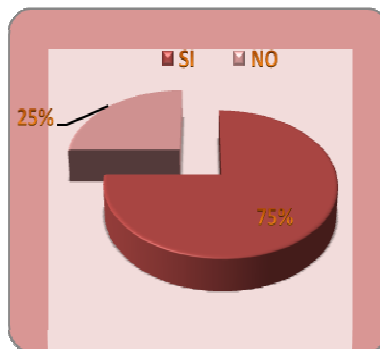
9.- ¿CREE USTED QUE APLICANDO UN PLAN DE CONTROL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA EMPRESA SE LOGRARÁ INCREMENTAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE SUS TRABAJADORES?

TABLA N° 22

ALTERNATIVAS	F	%
SI	6	75,0
NO	2	25,0
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N°28



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal administrativo de la empresa 6 de los encuestados que representan el 75% manifiesta que si se aplica un plan de seguridad e higiene industrial se logrará mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, mientras que 2 de los encuestados que representan el 25% opina que no se mejorará el desempeño laboral de los trabajadores con la aplicación de un plan de seguridad e higiene industrial. .

Por lo tanto los datos estadísticos demuestran que existe la necesidad de implementar un adecuado plan de seguridad e higiene industrial con métodos de control y prevención de riesgos.

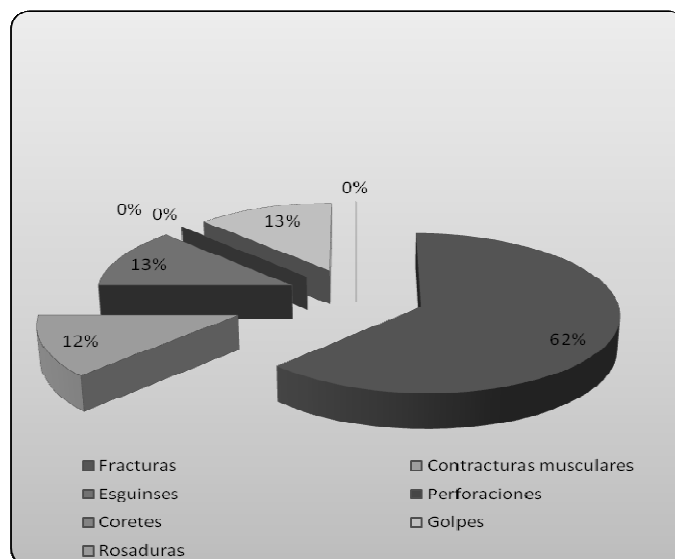
10. ¿A QUÉ TIPO DE LESIONES Y ENFERMEDADES CONSIDERA USTED QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA?

TABLA N° 23

ALTERNATIVAS	F	%
FRACTURAS	5	62,0
CONTACTURAS MUSCULARES	1	13,0
ESGUINSES	1	13,0
PERFORACIONES	0	0,0
CORTES	0	0,0
GOLPES	1	12,0
ROZADURAS	0	0,0
TOTAL	8	100,0

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

GRAFICO N° 29



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

INTERPRETACIÓN

De la encuesta realizada al personal administrativo de la empresa Anderson Jean´s 5 encuestados que representan el 62.00%, opina que el tipo de lesiones y enfermedades a las que han estado expuestos los trabajadores son las fracturas seguido por las contracciones musculares y los golpes que ha sufrido 1 encuestado que representa el 13%; mientras que a las esguinces, perforaciones cortes y rozaduras no se las considera.

Por lo tanto los datos estadísticos revelan que el personal administrativo piensa que las lesiones y enfermedades más frecuentes en los obreros son las fracturas y las menos frecuentes son las contracciones musculares y los golpes ya que esto es lo más a ocurrido en la empresa, y las esguinces, rozaduras, perforaciones y cortes no han ocurrido.

4.3. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1 Formulación de la hipótesis

H₀ = Hipótesis nula

H₁ = Hipótesis alterna

H₀ = La aplicación de planes y programas de seguridad e higiene industrial no permitirán incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Anderson Jean's del cantón Pelileo

H₁ = La aplicación de planes y programas de seguridad e higiene industrial sí permitirán incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa textil Anderson Jean's del cantón Pelileo.

Definición del nivel de significación

El nivel de significación escogido para la investigación fue el 5% (95%).

Elección de la prueba estadística

Para la verificación de la hipótesis se escogió la prueba Chi Cuadrado, cuya fórmula es la siguiente:

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

E

Simbología:

F_o = Frecuencia observada

F_e = Frecuencia esperada

Pregunta N° 4

¿Considera usted que con la aplicación de un programa de seguridad e higiene industrial en la empresa se logrará incrementar el desempeño laboral de los trabajadores?

Si

No

¿Considera usted que el personal operativo mejorara su desempeño laboral al utilizar nuevos y mejores implementos de seguridad e higiene industrial?

Pregunta N° 7

Si

No

TABLA No.24 Valores reales

POBLACION	ALTERNATIVAS		TOTAL
	SI	NO	
PERSONAL ADMINISTRATIVO	4	4	8
PERSONAL OPERATIVO	36	4	40
TOTAL	42	6	48

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

Zona de aceptación y rechazo

Grados de libertad (gl) = (Filas – 1) (Columnas - 1)

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

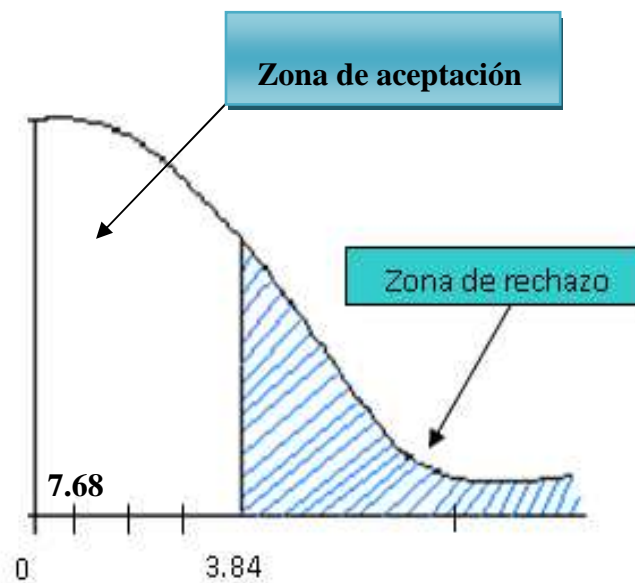
$$(gl) = (2 - 1) (2 - 1)$$

$$(gl) = (1) (1)$$

$$(gl) = 1$$

El valor tabulado de X^2 con 1 grado de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 3.84.

GRÁFICO No30. Chi cuadrado



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: Diana Malusin

Cálculo matemático

TABLA No.25 Frecuencias Esperadas

	O	E	O - E	(O - E) ²	(O - E) ² E
PERSONAL ADMINISTRATIVO / SI	4	6,7	-2,7	7,11	1,07
PERSONAL ADMINISTRATIVO / NO	4	1,3	2,7	7,11	5,33
PERSONAL OPERATIVO / SI	36	33,3	2,7	7,11	0,21
PERSONAL OPERATIVO / NO	4	6,7	-2,7	7,11	1,07
				$\chi^2 =$	7,68

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's

ELABORADO POR: Diana Malusin

Decisión

El valor de $X^2_t = 3.84 < X^2_C = 7.68$

Por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, que la aplicación de un plan de seguridad e higiene industrial permitirá incrementar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Anderson Jean's de Pelileo.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado el presente estudio en la empresa textil Anderson Jean's de Pelileo, se concluye lo siguiente:

5.1. CONCLUSIONES

- Ante todo se puede concluir que la Empresa textil Anderson Jean's carece de un óptimo programa de seguridad e higiene industrial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores, ya que este permitirá que los clientes internos se sientan más satisfechos con un ambiente de trabajo seguro y confiable.

- Se concluye que la mayoría del personal operativo no tiene ningún tipo de protección y unos pocos se protegen con lo que tienen a su alcance a fin de prevenir, mitigar y/o compensar los efectos o impactos negativos causados por los accidentes y

enfermedades ocasionados.

□ Se determinó que el personal operativo de la empresa no posee los implementos de seguridad extraordinarios que comprenden la ropa, zapatos y equipos de protección apropiados para cada puesto de trabajo según las tareas y actividades que se realizan

□ Se determinó que el personal operativo de la empresa Anderson Jean's está expuesto con mayor frecuencia a riesgos químicos en especial el personal que realiza el tinturado a mano y el samblag ya que se encuentran en contacto directo con los químicos y sin ningún tipo de protección; mientras que los riesgos físicos están a la orden del día así como los riesgos eléctricos por la inadecuada infraestructura.

□ Se determinó que el personal operativo de la empresa Anderson Jean's posee capacidades cognoscitivas y habilidades físicas para desempeñar sus tareas y habilidades de forma eficiente más no han desarrollado sus capacidades técnicas operativas y sus habilidades mentales para realizar su trabajo de forma equilibrada, ya que existe desconocimiento de las normas de seguridad e higiene que podrían ser evitadas fácilmente y reemplazadas por acciones preventivas.

□ La Empresa Textil Anderson Jean's no tiene un método de control y prevención de riesgos por lo cual el personal operativo trabaja en un ambiente de trabajo poco seguro y nada confiable lo que conlleva directamente a la disconformidad de los trabajadores repercutiendo notablemente en su rendimiento, desempeño y productividad.

5.2.- RECOMENDACIONES

□ Ejecutar la propuesta de la aplicación programa de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales como parte de la seguridad e higiene industrial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Anderson Jean's de Pelileo.

□ Se recomienda que la empresa Textil Anderson Jean's ofrezca un adecuado mecanismo de control y prevención al personal operativo entre éstos pueden estar: el control técnico, la protección personal y/o la seguridad ocupacional que son técnicas apropiadas para evitar enfermedades y accidentes laborales, evitando así complicaciones futuras.

□ Otorgar implementos extra-ordinarios de seguridad industrial que son los que realmente requiere el personal operativo de la empresa por ser los más apropiados y adecuados en lo referente a su uso y aplicación ya que se acoplan cómodamente a la persona y no dificultan el movimiento ni retrasan el trabajo.

□ Establecer un sistema adecuado de almacenamiento de los productos químicos y entregar su uso y custodia a una sola persona que cuente con las normas de seguridad y protección adecuadas al momento de usarlos, además se recomienda ubicar de mejor manera las instalaciones eléctricas así como la readecuar la ubicación de la maquinaria y la materia prima, ya que es un factor muy importante a considerar, porque de ello depende que el resto de los trabajadores se involucre en las actividades del proceso de implantación del plan y programa de seguridad

□ Ubicar al personal de la empresa en los puestos de trabajo tomando en cuenta sus habilidades y destrezas que poseen para desempeñar sus actividades y concientizarlos de cuán importante y relevante es la aplicación de un Plan de Seguridad Industrial para la protección y cuidado de su salud en general ya que es necesaria su colaboración con el desarrollo de sus habilidades capacidades y destrezas de manera que participen activamente en el cambio que la empresa pretende implantar.

□ Establecer nuevos mecanismos de control y prevención de riesgos laborales y proteger al personal operativo con controles técnicos, protección personal, o seguridad ocupacional otorgando los implementos de seguridad e higiene industrial requeridos de manera que puedan ejercer su trabajo de forma correcta y segura.

□ Incrementar los conocimientos sobre Seguridad e Higiene en los trabajadores de la empresa, concientizarlos del adecuado y correcto uso de los Equipos de Protección desarrollando así no solo habilidades físicas sino también habilidades mentales y destrezas generales para que se puedan manejar de forma adecuada los materiales, equipos y herramientas de seguridad e higiene industrial.

CAPITULO VI

6. PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

6.1.1. TÍTULO: Plan de Prevención de Accidentes y Enfermedades Laborales como parte de la Seguridad Industrial, para mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa textil Anderson Jean´s, Pelileo

6.1.2. INSTITUCIÓN EJECUTORA:

Empresa Textil Anderson Jean´s de Pelileo

Antecedentes de la empresa:

En el año 1989 en el cantón Ambato, Izamba nació la tinturadora Andy Jeans con un capital de USD 20.000 aportado por 2 socios, con 10 obreros, al año de funcionamiento bajo la administración del Lic. Jorge Bayas (Gerente Propietario) se mudó a la ciudad de Pelileo al barrio el Tambo Av. Confraternidad con la razón social Anderson Jean´s

Actividad comercial

Anderson Jean´s dedica a la confección, terminado, lavado y tinturado de todo tipo de prendas de vestir en tela jeans para la zona centro del país y parte de la región costa.

Sus productos y servicios

- Corte y Confección de prendas de vestir para damas caballeros y niños en tela jeans y gabardina.
- Ojalado, tracado y terminado de las prendas en jeans y gabardina.
- Lavado y tinturado de todo tipo de prenda de vestir en tela jeans.
- Planchado, etiquetado y empacado de las prendas de vestir en tela jeans y gabardina.

Visión

Visión de la empresa a los 25 Años de su creación.

Líder en el mercado de la confección lavado, tinturado y comercialización de prendas de vestir informal en jeans para damas, caballeros y niños satisfaciendo las necesidades del mercado medio y medio alto con tecnología de punta y crear cadenas de

Misión

Nuestro negocio, somos la empresa que opera, maquila, tintura, todo tipo de prendas de vestir en jeans para damas (señoras, señoritas y adolescentes), caballeros y niños satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes, trabajamos de manera eficiente y competitiva con calidad y transparencia, garantizando un producto confiable, seguro. Invertimos en tecnología; crecemos para fortalecer la posición competitiva de la empresa. Nuestros clientes. Construimos relaciones duraderas con nuestros clientes, entendiendo y anticipando sus necesidades, aportándoles valor y brindándoles un servicio de calidad. Ofrecemos la mejor y mayor gama de servicios y productos del

mercado, con una gran relación, calidad – precio, lo que nos convierte en uno de los referentes más competitivos del mercado.

Valores

- ✓ Justicia
- ✓ Compromiso con y para el trabajo
- ✓ Confianza lealtad para con la empresa
- ✓ Puntualidad del personal
- ✓ Puntualidad en entrega de trabajos
- ✓ Gratitud y reconocimiento
- ✓ Honestidad
- ✓ Ética

6.1.3. BENEFICIARIOS

Gerente General

Personal administrativo

Personal operativo

6.1.3. UBICACIÓN

Anderson Jean´s se encuentra ubicada en la Provincia de Tungurahua en el Cantón Pelileo en El Barrio El Tambo a una cuadra del redondel de El Corte.

6.1.4. TIEMPO ESTIMADO PARA LA EJECUCIÓN

Inicio: 15 de Abril de 2011

Fin: 25 Junio de 2011

6.1.5. EQUIPO TÉCNICO RESPONSABLE

El equipo responsable de ejecutar la propuesta está conformado de la siguiente manera:

Gerente general

Jefe de Recursos Humanos

Jefe del Área Operativa

Obreros

Asesores

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En el país existen industrias públicas y privadas que no cuentan con planes y programas de seguridad e higiene industrial y si la tienen la están aplicando de una manera inadecuada al personal lo que se debería realizar tomando en cuenta el entorno laboral el entorno de procesos, utilizar un sistema de gestión de seguridad e higiene industrial, tomar decisiones basadas en hechos, mantener relaciones beneficiosas para el personal operativo ya que son los generadores del trabajo dentro de la misma. Pero tomando esto en consideración muchas de las empresas Textiles del Ecuador ya están optando por aplicar nuevos y/o mejores métodos y técnicas de control y prevención de riesgos en sus empresas para lograr un óptimo desempeño de sus trabajadores y por ende la superación económica y social de la empresa.

De igual manera la empresa textil Anderson Jean's, también es la primera en la ciudad de Pelileo que opto por mejorar la calidad y el ambiente de trabajo, aplicando un mecanismo eficiente de seguridad e higiene industrial, por los requerimientos de mejorar constantemente el desempeño laboral de los trabajadores, y pensando en su bienestar, procurando por la satisfacción de una educación en términos de calidad.

6.3. JUSTIFICACIÓN

En vista del desarrollo de los mercados mundiales, cada vez más globalizados, la competitividad se ha convertido en la herramienta técnica más adecuada para el desarrollo de las economías. Dicha competitividad se fundamenta en gran parte sobre la calidad de los productos y servicios que las empresas pueden ofertar en el mercado mundial y ; esta calidad es establecida en la empresa acorde al desempeño

laboral de los trabajadores, el ambiente de trabajo y las condiciones en la que cada uno desempeña sus tareas y actividades. La incidencia de accidentes provoca bajo desempeño de los trabajadores y les causa problemas familiares, en la mayoría de los casos se requiere tratamiento médico, producen incapacidad o pérdida funcional de algún miembro u órgano.

El programa preventivo de accidente está orientado a mejorar la calidad de vida de los trabajadores por esta razón; y, siendo conscientes de que la seguridad e higiene industrial es de gran importancia para las empresas, esta debe ser también aplicada en la empresa textil Anderson Jean's de la ciudad de Pelileo por ello se ha propuesto un plan de seguridad e higiene industrial que permita disminuir los accidentes y enfermedades laborales, que en gran parte son causados por la inaplicabilidad de las reglas que se deberían poner en práctica y, además se debe ofertar la formación necesaria al personal administrativo de la empresa de manera que entiendan que el personal operativo requiere de mejores mecanismos de seguridad e higiene para que desempeñe su trabajo de forma correcta.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar un eficiente programa de prevención de accidentes y enfermedades laborales como parte de de la seguridad industrial, estableciendo lineamientos adecuados de protección, para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Textil Anderson Jean's de Pelileo.

6.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ❖ Evaluar al personal de la Empresa Textil Anderson Jean's mediante encuestas sobre el nivel de conocimientos en relación al control y prevención de riesgos.

- ❖ Identificar los mayores riesgos (accidentes, lesiones y enfermedades) a los cuales han estado expuestos los trabajadores de la empresa.
- ❖ Implementar medidas de prevención y mitigación para controlar los impactos identificados durante el desarrollo del plan
- ❖ Establecer un conjunto de procedimientos preventivos que deben difundirse al personal a través de un programa de concientización al personal operativo.
- ❖ Optimizar la seguridad e higiene del trabajador, mejorar su productividad y crear confianza en su trabajo, minimizando los riesgos laborales y operacionales que afectan la salud.

6.5. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD

El presente trabajo se pudo desarrollar con normalidad gracias al apoyo del dueño de la Empresa Textil Anderson Jean's de Pelileo y sus colaboradores, mismos que proporcionaron la información necesaria para el desarrollo de esta investigación, ya que con la ejecución de lo propuesto en el presente trabajo se colaborará al desarrollo organizacional debido a que la investigación es realizada con el fin de resolver este problema investigativo. Se encontró el material bibliográfico que fue el complemento para alcanzar los objetivos planteados en la investigación, y con la información que se obtuvo se pudo avanzar con este trabajo, se realizó un análisis con el fin de dar una solución al problema y alcanzar los objetivos propuestos.

Con respecto al factor económico para la ejecución de la presente investigación cabe recalcar que el gerente general de la empresa Anderson Jean's está completamente de acuerdo en invertir lo necesario al implementar el programa de de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales para mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores ya que reconoce que se verán los resultados positivos en un futuro, ya que la empresa cuenta con los recursos necesarios, para desarrollar la propuesta: recursos humanos, económicos, materiales, infraestructura y ambiente de trabajo. Los recursos humanos y materiales, son necesarios para cumplir y mejorar la eficacia del

programa de prevención de accidentes y enfermedades laborales para incrementar la satisfacción de los clientes internos y por ende su productividad.

6.6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO – TEÓRICO

Programa de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales

Según D. Keith Denton (1990 Pág. 1-6) Un Programa de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales es el punto de partida para prevenir riesgos en el trabajo; si se desea reducir al mínimo la posibilidad de sufrir un accidente el lugar de trabajo es necesario establecer un conjunto de actividades que nos permitan recopilar toda la información adecuada para detectar las áreas, así como las condiciones que rodean a los trabajadores en esa zona con el fin de poder emprender las acciones correspondientes necesarias.

Por lo tanto un Programa de Seguridad es un conjunto de medidas y acciones encaminadas a evitar los accidentes en un lugar específico, mejorando las condiciones de trabajo, de seguridad e higiene. Cuando los accidentes no se investigan correctamente, las causas específicas que lo produjeron no quedan muy claras lo cual puede producir nuevos accidentes y para eso debemos tomar medidas correctivas que se apliquen en forma adecuada y no con el peligro latente de que un nuevo accidente vuelva a presentarse. Un programa de seguridad consiste en numerosos individuos que llevan a cabo muchas actividades con el fin de crear un medio seguro dentro de una organización, estas actividades tienen que ver con la protección del trabajador y cualquier cambio con respecto a él puede afectar grandemente la operación del programa de seguridad.

Importancia del Programa de Seguridad

Con frecuencia hemos observado empresas en las que los responsables de los programas de seguridad tienen una gran capacidad técnica y proyectan programas muy completos, que al llevarlos al terreno de la práctica, no cumplen con las expectativas deseadas, la mayoría de las veces esto ocurre porque se olvidaron de algo fundamental, que los programas lo ejecutan las personas. La seguridad no ha sido la prioridad en

nuestras vidas, lo cual viene desde la infancia, cuando en casa ocurre un accidente, el padre o la madre se preocupan tanto que le echan la culpa al accidentado. No se preocupan por averiguar por qué sucedió y pocas veces se investigan las verdaderas causas del accidente para corregirlo.

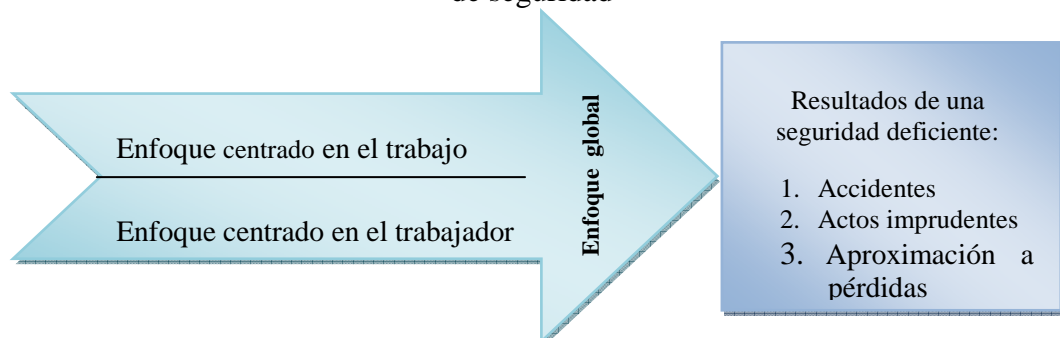
Competencia Laboral

Capacidad de una persona para desempeñar funciones productivas en contextos variables con base en Estándares de calidad establecidos por el sector productivo.

Tipos de Programas de seguridad e higiene Industrial

En las empresas pueden observarse dos maneras de realizar los programas de seguridad, cada una de las cuales en teoría tienen un método diferente de enfocar la seguridad en el sitio de trabajo. Los dos modelos pueden clasificarse así: uno con un enfoque centrado en el trabajo y el otro con un enfoque centrado en el trabajador pero con un mismo fin que es el de controlar los factores negativos que afecten los programas de seguridad e higiene industrial primordialmente los accidentes.

GRAFICO No31 Extremos opuestos de un enfoque para la solución de los problemas de seguridad



FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.
ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

Los puntos de vista centrados en el trabajador y en el trabajo: El enfoque centrado en el trabajo consiste en eliminar los riesgos físicos en el ambiente de trabajo, mientras que el enfoque centrado en el trabajador suele basarse en la eliminación de los riesgos Psicológicos.

El enfoque basado en el trabajo considera frecuentemente una administración científica pero esto no quiere decir que los enfoques centrados en el empleado no sean científicos

y lógicos. De hecho los que resaltan el manejo del comportamiento son muy organizados y constituyen un método sistemático de tratamiento de los problemas de seguridad puesto que la clave para el uso del enfoque conductista es descomponer el problema de comportamiento en sus componentes y llegar a medidas correctivas lógicas. Los ejecutivos que aplican el enfoque centrado en el trabajo son vistos como científicos porque generalmente se preocupan por corregir diferencias en la seguridad, buscando mejoras técnicas en maquinaria en mal estado y las instalaciones.

Los ejecutivos que manejan el enfoque centrado en el trabajador ven como causa básica de los problemas de seguridad “Los Problemas de la Gente”, actitudes negativas o insatisfacción en las necesidades del trabajador. En el primer enfoque se hace énfasis al diseño del sitio de trabajo y a la racionalización de las tareas, y hacen menos hincapié en lo que “sienten” los trabajadores respecto de sus funciones; entonces un enfoque basado en el trabajador debería preocuparse más en hacer participar democráticamente a las personas en el esfuerzo de la seguridad.

TABLA No.26 Punto de vista de la seguridad industrial

Punto de vista centrado en el Ingeniero y en el trabajo	Enfoque centrado en el trabajador y en el personal
1. Identificación de los riesgos fuera del lugar de trabajo	1. Mejora desempeño seguro del personal
2. Especificación del trabajo y estándares de higiene	2. Estándares del desempeño del trabajo
3. Consideración de la seguridad deficiente como un problema de ingeniería	3. Consideración de la inseguridad como un problema del personal
4. Las condiciones de seguridad son la causa principal de los accidentes	4. Los actos inseguros son la causa principal de los accidentes
5. Primordial atención al cuidado de maquinas herramientas y problemas de espacio	5. Atención prioritaria a las actitudes, deseos, y problemas morales
6. Administración Científica y Autocrática	6. Administración democrática y conductual
7. Conciencia del costo	7. Obligación moral
8. Condiciones físicas del trabajo	8. Condiciones Psicológicas de trabajo
	9. Trabajo por tareas-enriquecimiento

9. Especificación-automatización del trabajo	del trabajo
10. cumplimiento de las leyes sobre seguridad e higiene en el trabajo	10. Motivación y educación de los trabajadores
11. comunicación de arriba hacia abajo	11. Comunicación de abajo hacia arriba
12. los empleados trabajan porque tienen que hacerlo	12. Básicamente los empleados desean participar en el trabajo

FUENTE: Seguridad Industrial Administración y Métodos de Keith Denton, Pág. 3.
ELABORADO POR: DENTON, K. (1990)

Debido a las diferencias entre ambos puntos de vista, el enfoque centrado en el trabajo destaca el mejoramiento de la comunicación formal, como uso de entrenamiento programado en el trabajo y el entrenamiento para el reconocimiento del riesgo, de modo que se reduzca la posibilidad de mal interpretar lo que se espera del personal de la compañía. Los proponentes del punto de vista centrado en el trabajador dirían que la clave de la solución de los problemas de seguridad está en la utilización exitosa de la gente, y acentuaría la importancia de la comunicación informal de abajo hacia arriba en términos simples la buena administración de seguridad otorga consideración de los deseos del trabajador antes de formular una política de decisiones el desempeño seguro se logra por consenso; por ello, la comunicación interpersonal efectiva es imperativa

Técnicas de los enfoques centrados en el trabajo y en el empleado:

Ambos enfoques utilizan técnicas diferentes para mejorar el desempeño seguro de la organización. El enfoque basado en el trabajo destaca el control en el área física del trabajo en oposición al control sobre el medio psicológico por ello se hace más hincapié en una supervisión más estrecha que general de los empleados. Los métodos centrados en el empleado por otra parte, sostienen que el ambiente de trabajo seguro es responsabilidad de los empleados y que cuando estos están debidamente motivados sus funciones se llevan a cabo según las normas de seguridad. El reconocimiento y la participación en la toma de decisiones referentes a la seguridad son algunos de los métodos que se utilizan en este enfoque una filosofía puramente centrada en el trabajo motivará por medio del dinero, el tiempo libre y el mejoramiento de otras condiciones extrínsecas al trabajo. De esta manera, se insistirá mucho en el control sobre el

ambiente de trabajo, principalmente por medio del entrenamiento en el reconocimiento de los riesgos. Los enfoques centrados en el trabajador hacen hincapié en el control de la comunicación ineficaz, que bloquea la comprensión de las exposiciones y crea resentimientos y resistencia en contra de los esfuerzos por la seguridad. Entrenar al personal en las relaciones humanas y llevarlo a conocer sus propias reacciones, son técnicas centradas en el trabajador. Finalmente ambos enfoques emplean sistemas diferentes para promover la seguridad dentro de la organización con algunas de las siguientes técnicas mencionadas:

TABLA No.27 Técnicas para el mejoramiento de la seguridad industrial.

Técnicas de mejoramiento centradas en el ingeniero y en el trabajo	Técnicas de mejoramiento centradas en el trabajador y en el personal
1. Supervisión estrecha	1. Supervisión general
2. Incentivos económicos	2. Distinciones, Incentivos de posición
3. Incentivos de tiempo libre	3. Incentivos a la mayor participación en decisiones de seguridad
4. Entrenamiento para el reconocimiento de los riesgos	4. Capacitación en sensibilidad y relaciones humanas
5. Uso de amenazas o publicidad de seguridad del tipo “sangre y lágrimas”	5. Identificación de la seguridad con emociones agradables o recompensas y atención a los deseos del trabajador
6. Mejoramiento de la comunicación formal u organizacional	6. Mejoramiento de la comunicación informal
7. Control de accidentes	7. Reconocimiento del desempeño, apegado a las normas de seguridad
8. Sanciones contra los infractores de la seguridad	8. Reconocimiento a los actos que promueven la seguridad
9.. Entrenamiento para que los trabajadores utilicen el equipo correctamente	9. Estímulos para que los empleados reconozcan sus reacciones y se comporten

Fuente Seguridad Industrial Administración y Métodos de Keith Denton, Pág. 3

ELABORADO POR: DENTON, K. (1990)

Enfermedades profesionales

Las enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen .incapacidad. Código del trabajo Sección I, Doc. 2, Título IV, capítulo I, Art. 355.

Clasificación

Son enfermedades profesionales las siguientes:

1. Enfermedades infecciosas y parasitarias:

- a. Carbunco: curtidores, cargadores de lana, pastores y petroleros, manipuladores de crin, cerda y cuernos.
- b. Muermo: cuidadores de ganado caballar.
- c. Tétano: caballerizos, carniceros y cuidadores de caballo.
- d. Tabacosis: trabajadores en la industria del tabaco.

2. Enfermedades de la vista

- e. Oftalmía eléctrica: Trabajadores en soldaduras autógena, electricista.
- f. Otras oftalmologías producidas: trabajadores en las altas temperaturas, hojalateros, herreros, etc.
- g. Esclerosis del oído medio: Limadores de cobre, trituradores de minerales.

3. Otras infecciones

- h. Higroma de la rodilla: trabajadores que laboran habitualmente hincados.
- i. Cromatos y bicromatos alcalinos: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, polvera, en la industria textil para impermeabilidad de los tejidos.
- j. Vapores nitrosos: estampadores.

Accidente de trabajo

Un accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasiones por consecuencia del trabajo que ejecuta o por cuenta ajena.

6.7 MODELO OPERATIVO

6.7.1. Objetivo General

Establecer lineamientos adecuados para disminuir los riesgos en el trabajo y promover la protección al trabajador, para mejorar su desempeño y comportamiento, creando confianza en el trabajo y mejorando las condiciones laborales en la empresa textil Anderson Jean's de Pelileo.

6.7.2. Objetivos Específicos

1. Establecer un mecanismo de prevención y combate de incendios para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo con afectación a los obreros las diferentes áreas de producción.
2. Otorgar los equipos de protección personal como condición indispensable en la programación y ejecución de todos los trabajos que se realizan en la empresa.
3. Instalar la señalización utilizando letreros de prevención y salidas de emergencia de forma adecuada que permitan su visibilidad.
4. Vigilar que se implementen los procedimientos adecuados como el suministro de servicios básicos permanentes a fin de mantener los bajos índices de enfermedades profesionales.
5. Controlar y verificar que se cumplan las medidas preventivas y correctivas tanto en la planta de producción como en las oficinas tendientes a mejorar las condiciones de trabajo.

6.7.3. Estrategias

1. Recomendar el equipo adecuado contra incendios, programar y coordinar su eficiente uso y adecuado manejo seleccionando a los responsables de su cuidado y utilización cuando se lo requiera.
2. Determinar, evaluar y recomendar los equipos de protección personal adecuados para minimizar la exposición a riesgos que podrían producir algún tipo de accidente.
3. Diseñar rótulos, pancartas, letreros y demás simbologías y colocarlas en lugares visibles adecuados a fin de evitar accidentes laborales.
4. Delegar el personal adecuado encargado de verificar la correcta aplicación de las estrategias establecidas, y evaluar periódicamente los resultados respecto a la prevención.
5. Realizar inspecciones en todas las áreas de trabajo para verificar el cumplimiento total de todas las medidas de prevención y control de accidentes y enfermedades laborales y estimular a todos los trabajadores la importancia de su participación en el programa de prevención de accidentes.

6.7.4. Políticas

1. Instalar, controlar súper vigilar el óptimo funcionamiento de los sistemas contra incendios como son los extintores contra incendio y los sistemas de detección de humo.
2. Entregar los equipos de seguridad ocupacional al personal del área operativo para optimizar los resultados productivos de todo el personal
3. Determinar, evaluar y recomendar el tipo, tamaño y colores especializados de seguridad para los letreros de señalización de cada uno de los equipos que se utilizan en el área de producción.
4. Realizar inspecciones planeadas que determinan los actos o condiciones inseguras que alteren o pongan en peligro la vida del personal y la integridad de revisar, controlar y dictaminar acciones correctivas tendientes a reducir o eliminar los accidentes de trabajo.

FASE 1: PREVENCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS

El equipo contra incendios es el principal auxiliar con el que se cuenta para combatir el fuego cuando llegue a presentarse. Para ello es necesario estar bien capacitado en su uso y conocer las medidas de prevención.

1. Sistemas de detección de incendios

En la fábrica se instalarán sistemas de detección de incendios, cuya instalación estará compuesto por un equipo de control y señalización, detectores y fuentes de suministros.

2. Equipo de control y señalización

Estará situado en un lugar fácilmente accesible en el primer piso y en el segundo piso junto a las dos principales puertas de ingresos del personal y de los vehículos, de forma que sus señales puedan ser audibles y visibles. Estará provisto de señales de aviso y control para cada una de las zonas en que se haya dividido la instalación industrial.

3. Detectores

Deberán estar situados en cada una de las zonas en que se ha dividido la instalación. Serán de la clase y sensibilidad adecuadas para detectar el tipo de incendio, evitando que los mismos puedan activarse en situaciones que no correspondan a una emergencia local.

Existen dos tipos de detectores:

- Detectores térmicos: un detector estará colocado al menos cada 30 metros cuadrados e instalados a una altura máxima sobre suelo de 7.5 metros.
- Detectores de humo: Un detector al menos cada 60 metros cuadrados en locales de altura inferior o igual a 6 metros y cada 80 metros cuadrados si la altura fuese superior a 6 metros e inferior a 12 metros.

Al planificar un sistema de detección de incendios, los detectores deben elegirse teniendo en cuenta los siguientes factores: Tipo de fuegos potenciales que puedan producirse

Tipo y cantidad de combustible presente

Posibilidad de fuentes de ignición

Condiciones ambientales

Valor de la propiedad a proteger.

Los detectores térmicos poseen el más bajo costo y tasa de falsas alarmas, pero son los más lentos de respuesta. Debido a que el calor generado por pequeños fuegos tiende a disiparse rápidamente, los detectores térmicos tienen su mejor aplicación en la protección de espacios confinados o directamente a las distancias recomendadas o con separaciones inferiores para obtener una respuesta más rápida. La temperatura de funcionamiento de un detector térmico debe ser al menos 14 °C superior a la máxima temperatura ambiente esperada en la zona protegida. Los detectores de humo son más costosos que los térmicos, pero responden más rápidamente a los incendios. Son más adecuados para la protección de grandes espacios abiertos porque el humo no se disipa con tanta rapidez como el calor en un espacio de las mismas dimensiones. Se instalan según una disposición en rejilla, o según las condiciones que prevalezcan en función de las corrientes de aire

Fuente de Suministro de energía: La instalación estará alimentada como mínimo por dos fuentes de suministro, de las cuales la principal será la red general de la fabrica. La fuente secundaria de suministro será distribuida para cada una de las áreas de producción en lo que es la planta en sí y que está en estado de vigilancia y una hora en estado de alarma.

Referencia: Código de Trabajos Sección I: Doc. 25, Art. 154.

4. Tipos de Fuego

Según el tipo de combustible puede ser:

- Clase A: sólidos inflamables (papel, cartón, madera, etc.)
- Clase B: líquidos y gases flamables (gasolina, diesel, alcohol, gas LP, etc.)
- Clase C: Fuego eléctricos (cortocircuitos, sobrecalentamiento de cables, etc.)

- Clase D: metales (magnesio, etc.)

El equipo contra incendios puede variar dependiendo de el tipo de fuego que se produzca. Así, tenemos los siguientes equipos:

Portátil

- Polvo químico seco (fuegos ABC)
- Bióxido de carbono (fuego BC)
- Alón (fuegos ABC)

La capacidad del extintor es de 1 a 12 Kg. Y de 50, 70, 150 Kg.

Sistemas Fijos

- Manuales: redes hidráulicas formadas por una bomba, depósito de agua e hidratantes. El agente extintor puede ser de agua o espuma,
- Automáticos: sistemas que contusionan con detectores y por sí solos disparan el agente extinguidor. Los agentes pueden ser: agua, bióxido de carbono o alón.

Los equipos portátiles y móviles son utilizados para combatir conatos de incendios, esto es, un fuego que apenas se inicia y es muy fácil de suprimir. Cuando el incendio se ha extendido, se requiere recurrir al uso de hidratantes. El personal de cualquier empresa, cuando tiene a la mano el equipo adecuado contra incendio y está capacitado para utilizarlo, puede combatir los conatos de incendio a tiempo y ahorrar millones de dólares a la empresa.

5. De las Normas de seguridad contra incendios

1. Los extintores deben ser instalados a una altura de 1.70 mts., como máximo.
2. Los extintores de polvo químico seco cuando no son utilizados, deben revisárselos mensualmente y al año efectuar prácticas antes de enviarlos a recargar.
3. Los extintores de Gas carbónico por lo menos cada mes debe revisarse su peso y comparar la medida con la original, cuando hayan perdido más del 20% de su carga, debe efectuarse prácticas y enviarlos a recargar.
4. Todos los extintores en general deben de estar libres de obstáculos bien identificados y estratégicamente ubicados.

5. Los rótulos de prevención de incendios o prohibido fumar, deben estar pintados en acrílico con fondo blanco letras negras, óvalo rojo.
6. Instalar un sistema de alarma contra incendios.
7. Todo el personal en general debe estar familiarizado y capacitado con el uso de extintores.
8. El Departamento de Seguridad Industrial deberá llevar un control estricto de los extintores en relación: simbologías, cuadro de revisión mensual, clases de extintores.

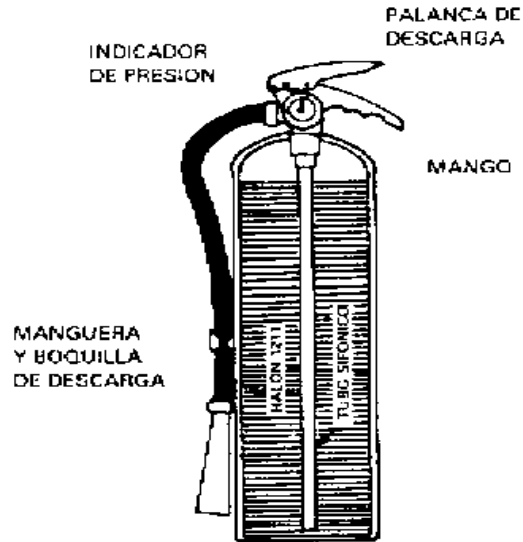
6. Inspección de equipo contra incendios:

Las técnicas de combate contra incendios sólo pueden ser efectivas cuando se tienen en perfecto estado; de tal forma que es necesario que todo el equipo contra incendio, incluyendo el equipo de protección del bombero, se encuentre siempre en condiciones óptimas de funcionamiento y listo para usarse. Para ello, a continuación describimos cómo debe efectuarse una inspección del equipo contra incendio.

Extintores portátiles y móviles: Cuando se realiza una revisión del equipo portátil y móvil se debe inspeccionar lo siguiente:

1. Ubicación: el sitio donde se encuentra el extintor debe ser accesible y estar cerca del personal que lo tendrá que utilizar.
2. Tipo: según el agente extintor, si es de polvo, CO₂ o alón.
3. Capacidad: de qué capacidad es el extintor y si esa capacidad es la adecuada a ese tipo de riesgo.
4. Carga: los extintores de polvo y alón cuentan con un manómetro que indica si se encuentran presurizados o no. Los extintores de CO₂ deben pesarse para saber se están llenos o vacíos.
5. Vencimiento: la carga de todos los extintores caduca al año, aún cuando no se hayan disparado y el manómetro indique presión normal.
6. Señalamiento: debe ser claramente visible desde todos los ángulos.
7. Acceso: no debe estar obstruido el acceso al extintor.
8. Etiqueta: el extintor debe tener la etiqueta de instrucciones de uso, el tipo de extintor y la fecha de recarga.
9. Seguro: en la manija debe estar el seguro y el alambre de cobre con sello metálico que indica que no se ha utilizado.

GRAFICO No.32 Extintor Portátil



FUENTE: La seguridad y la salud de la Industria.
 ELABORADO POR: HERRICK, R. (2008)

7. Evacuación de locales

1. La Evacuación de locales con riesgo de incendios, deberá realizarse inmediatamente y de forma ordenada.
2. Todas las salidas deberán estar debidamente señalizadas y libres de obstáculos que impiden su utilización.
3. Todo operario deberá conocer las salidas existentes.
4. No se consideraran salidas utilizables para la evacuación, los ascensores y montacargas.
5. La empresa entrenará a los trabajadores en un plan de control de incendios y evacuación de emergencia.

8. COSTO

TABLA No.28 Costo del sistema de control

Sistema de control		Cantidad	Costo unitario	Total
DETECTORES	DETECTORES TÉRMICOS	12	120	1440

	DETECTORES DE HUMO			
	De conductos de aire			
	Detectores de humo por ionización	12	150	1800
		12	250	3000
FUENTE DE SUMINISTRO DE ENERGIA	Fuente principal:	1	500	500
	Fuente secundaria	1	150	150
EQUIPOS CONTRA INCENDIOS	PORTÁTIL:			
	Polvo químico seco	6	60	360
	Dióxido de carbono	6	300	900
	Alón	6	30	180
	SISTEMAS FIJOS:			
	Manuales	2	300	600
	Automáticos	2	500	1000
PLANIMETRÍA	Diseño e instalación	1	700	700
TOTAL				\$10630

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

FASE II: EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE SEGURIDAD

1. Disposiciones Generales

Para el empleador

- Suministrar a sus trabajadores el equipo de protección necesaria para protegerles de los riesgos profesionales inherentes al trabajo que desempeñen.
- Renovar oportunamente los equipos de protección personal.

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

Para el empleado

- Utilizar en su trabajo los equipos de protección personal, conforme a las instrucciones dictadas por la empresa.
- Hacer uso correcto de los equipos de protección.
- Los medios de protección personal a utilizar deberán seleccionarse de entre los normalizados u homologados por el Instituto Ecuatoriano de Normalización

2. Equipo de protección para los trabajadores

El equipo de protección personal es un conjunto de aparatos y accesorios fabricados para ser utilizados en las diferentes partes del cuerpo, las cuales pueden estar expuestas a peligros. Con el uso apropiado del equipo de protección personal reduciremos el riesgo. Sin embargo, es necesario recordar que este equipo no reduce el peligro; asimismo, hay que señalar que el peligro siempre está presente. Por lo tanto al no usar el equipo de protección personal, así como el hecho de utilizar un equipo que no sea el adecuado, incrementa la probabilidad de sufrir una lesión.

Para seleccionar el equipo de protección personal se deberá seguir las siguientes indicaciones:

1. Determinar el peligro existente.
2. Determinar las partes del cuerpo que están expuestas al peligro.
3. Establecer y seleccionar el equipo de protección personal más adecuado para proteger las partes expuestas al cuerpo.

Se deberá considerar no sólo los riesgos, sino además, el tipo de operación que realiza el trabajador. Se debe buscar un equipo de protección que, a la vez que le proteja del riesgo, le permita la suficiente libertad de movimientos para no perder efectividad en su trabajo, y que el diseño del equipo sea lo más acorde a las características del trabajador.

TABLA No.29: Equipo de Protección

Partes del Cuerpo	Equipos	Tipos
Cabeza: incluye cráneo (cuero cabelludo y nuca) y cara(ojos, oídos y vías respiratorias)	Casco	Protección contra impactos.
	Protectores Faciales	<ul style="list-style-type: none"> • Con pantalla. • Anteojos Seguridad
	Protectores Auditivos	<ul style="list-style-type: none"> • Tapones auditivos • Orejeras
	Protectores de vías respiratorias	<ul style="list-style-type: none"> • Respiradores de cartucho químico. • Respiradores de filtro mecánico.
Tronco (incluye pecho, hombros, cintura, abdomen y órganos genitales)	Mandiles	Cuero curtido, asbesto algodón, nylon tratado.
	Cinturones de seguridad	Cinturón de correa Fajas
Extremidades (incluye brazos, manos, codos, piernas tobillos y pies)	Guantes	Lona, tela de algodón con recubrimiento de neopreno.
	Botas	Caucho, puntas de acero
	Zapatillas	Ortopédicas

UENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s

ELABORADO POR: Diana Malusin

3. COSTO

TABLA No.30 Costo de los equipos de protección

Equipos de protección		Cantidad	Costo unitario	Total
Cabeza: incluye cráneo (cuero cabelludo y nuca) y cara(ojos, oídos y vías respiratorias)	CASCO			
	Clase A	55	15	825
	PROTECTORES FACIALES			
	Con pantalla	55	8	40
	Anteojos de seguridad	55	5	275
	PROTECTORES AUDITIVOS			
	Tapones auditivos	55	8	440
	Orejeras	55	18	990
	PROTECTORES DE VIAS RESPIRATORIAS			
	Respiradores de cartucho químico.	55	25	1375
Respiradores de filtro mecánico.	55	20	1100	
Tronco (incluye pecho, hombros, cintura, abdomen y órganos genitales)	MANDILES			
	Cuero curtido, asbesto algodón, nylon tratado	55	50	2750
	CINTURONES DE SEGURIDAD	55	12	660
	Faja	55	10	550
	Correa de cuero			
	CHOMPAS			
	Jean`s	55	60	3300
	PANTALONES	55	20	1100
Jean`s				

Extremidades (incluye brazos, manos, codos, piernas tobillos y pies)	GUANTES			
	Lona, tela de algodón con recubrimiento de neopreno	55	5	275
	BOTAS			
	Caucho	55	8	440
	Puntas de acero	55	50	2750
TOTAL				\$17270

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

FASE III: HIGIENE Y SEÑALIZACIÓN

1. Seguridad Estructural

Todos las áreas, tanto permanentes como provisionales, serán de construcción sólida, para evitar riesgos de desplome y los derivados de los agentes atmosféricos;

Los cimientos, pisos, y demás elementos de los edificios ofrecerán resistencia suficiente para sostener con seguridad las cargas que serán sometidas;

En los locales que deban sostener pesos importantes, se indicaran por medio de rótulos o inscripciones visibles, las cargas máximas que puedan soportar o suspender, prohibiéndose expresamente el sobrepasar tales límites.

2. Suelos, techos y paredes.

1. El pavimento constituirá un conjunto homogéneo, liso y continuo. Será de material consistente, o deslizante y de fácil limpieza. Estará al mismo nivel y en los centros de trabajo donde se manejen líquidos en abundancias susceptibles de formar charcos, los suelos se constituirán de material impermeable dotando al pavimento de una pendiente de hasta 1.5% con desagües o canales.

2. Los techos y tumbados deberán reunir las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las inclemencias del tiempo.
3. Las paredes serán lisas, pintadas en tonos claros y susceptibles a ser lavadas y desinfectadas.
4. Tanto los tumbados como las paredes cuando lo estén, tendrán su enlucido firmemente adherido a fin de evitar los desprendimientos de materiales.

Referencia: Código de Trabajos Sección I: Doc. 25, Art. 23.

3. Limpieza de locales.

Los locales de trabajo deberán mantenerse siempre en buen estado de limpieza.

1. En los locales susceptibles de que se produzca polvo, la limpieza se efectuara preferentemente por medios húmedos o mediante aspiración en seco, cuando aquello fuera posible o resultare peligroso.
2. Las operaciones de limpieza se realizaran con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas cuya utilización ofrezca mayor peligro.
3. Los aparatos, máquinas, instalaciones, herramientas e instrumentos deberán mantenerse siempre en buen estado de limpieza.
4. Se evacuarán los residuos de materias primas, bien directamente por medio de las tuberías o acumulándolas en recipientes adecuados que será cerrados con tapa.
5. Se eliminarán las aguas residuales por procedimientos eficaces, como los conductos tubulares que desembocan en el rio Patate.

4. Normas generales de seguridad: A continuación se describirá varias normas generales necesarias para minimizar los accidentes en la empresa Anderson Jean´s

Seguridad en accesos y salidas: La empresa Anderson Jean´s deberá adicionar una salida para el movimiento tanto del personal como de los equipos desde cualquier parte de ella, con medios seguros para su circulación, sea en su interior o hacia el exterior.

No admisión en el recinto de trabajo: Bajo ninguna circunstancia se permitirá el ingreso de personas que den muestras de haber ingerido alcohol, drogas o algún otro tipo de sustancias psicotrópicas si esto ocurre los trabajadores que se encuentre en ese

estado deberán ser expulsados inmediatamente con el fin de precautelar la seguridad de todo el personal.

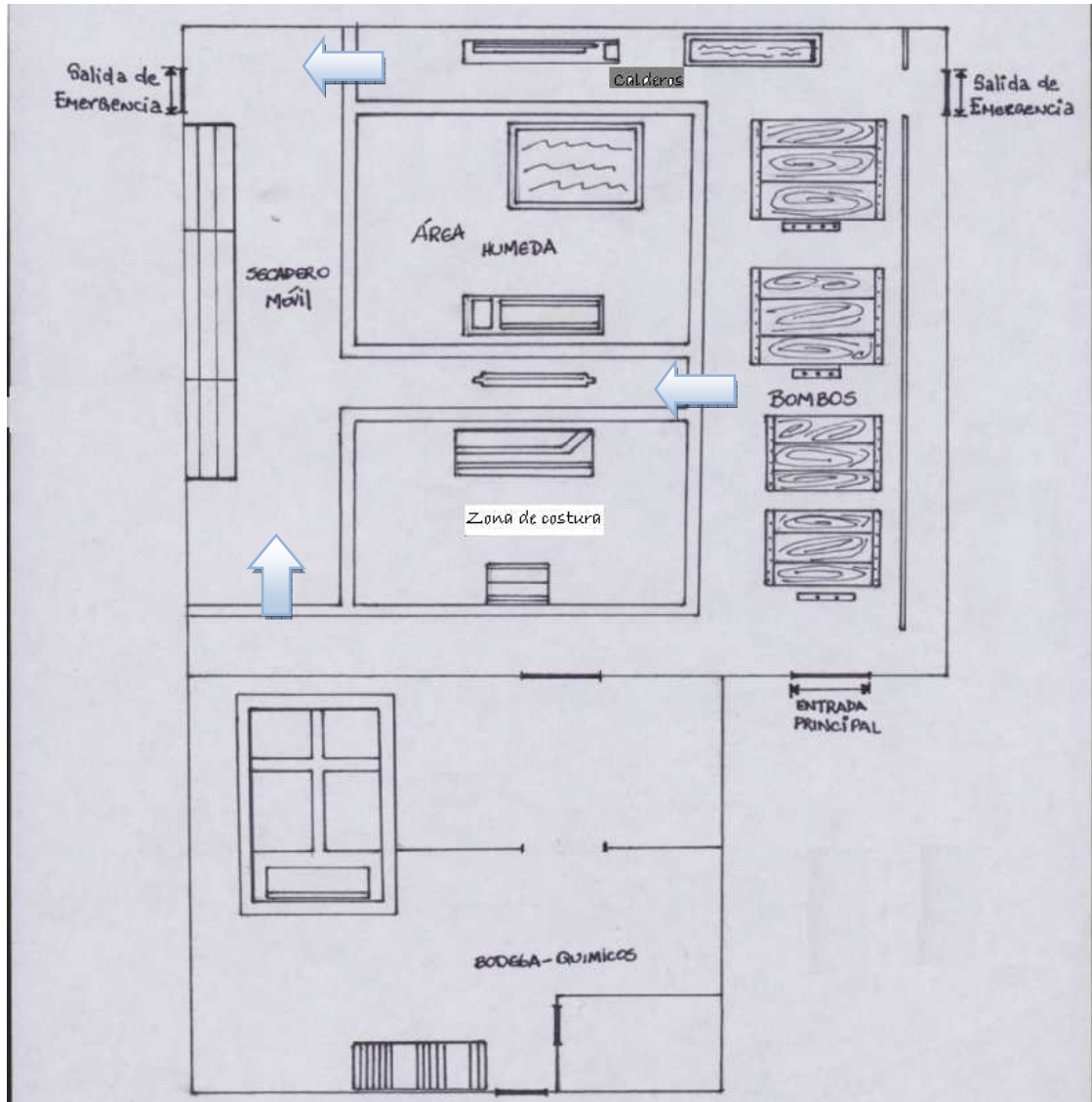
Prohibición de entrada a lugares de almacenaje: No se permitirá la entrada de trabajadores no autorizados a lugares de almacenaje que tengan materiales que puedan desplomarse.

Movimiento de material pesado: Para el movimiento de material pesado se ocupará personal debidamente entrenado para el levantamiento de prendas mojadas, colocación del cascajo en los bombos, entre otros.

Manejo de Maquinaria: A fin de evitar situaciones de peligro o riesgo en las operaciones, el manejo de maquinaria corresponderá al personal debidamente preparado y autorizado para el efecto.

De las Salidas de emergencia: Las salidas de emergencia estarán en todos los pisos señales especiales pintadas con el color fosforescente y tendrá un texto respectivo cada cierta distancia que dirá “Salida de Emergencia” y se le dará mantenimiento permanentemente cada vez que se requiera, previo informe técnico. Las salidas de emergencia tendrán un ancho mínimo de 1.20 metros, debiendo estar siempre libre de obstáculos. La ruta de salida de emergencia se observara a continuación.

GRAFICO No.33 Ruta de la salida de emergencia



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: Diana Malusin

Señalización de Seguridad: La señalización se establece para indicar la existencia de riesgos; estas no sustituyen en ningún caso a la adopción obligatorio de medidas preventivas necesarias para la eliminación de riesgos existentes, sino que será complementaria a las mismas. Todo el personal será instruido acerca de la existencia, situación y significado de la señalización de seguridad empleada en el centro de trabajo, sobre todo en el caso en que se utilicen señales especiales.

La señalización de seguridad se basará en los siguientes criterios:

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

Referencia: Código de Trabajos Sección I: Doc. 25, Art. 164

5. Servicios permanentes

Abastecimiento de Agua

En todo establecimiento o lugar de trabajo deberá proveerse en forma suficiente, de agua fresca y potable para consumo de los trabajadores.

Debe disponerse, cuando menos, de una llave por cada 50 trabajadores, recomendándose especialmente para la bebida las de tipo surtidor.

Queda expresamente prohibido beber directamente de los grifos.

Servicios higiénicos

El número de elementos necesarios para el aseo personal, debidamente separados por sexos, se ajustara en cada centro de trabajo lo siguiente tabla:

TABLA No.31 Cuadro de requerimiento de excusados

ELEMENTOS	RELACION POR # TRABAJADORES
Excusados	1 por cada 15 varones
	1 por cada 15 mujeres
Urinarios	1 por cada 15 varones
Lavabos	1 por cada 10 trabajadores

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's

ELABORADO POR: Diana Malusin

6. COSTO

TABLA No.32 Costo de la señalización

Señalización		Cantidad	Costo unitario	Total
LETREROS	Salida – ingreso (10cm.* 20cm)	10	6	60
	Entrega – recepción (10cm.* 20cm)	5	6	30
	Peligro – cuidado (10cm.* 20cm)	10	6	60
	Salida de emergencia (10cm.* 20cm)	5	10	50
	Prohibido (20cm.* 20cm)	5	8	40
	Otros (10cm.* 20cm)	5	13	65
AVISOS	Informativos internos (Hojas A4)	12	0.50	6
	Informativos externos (Hojas A4)	12	0.50	6
TOTAL				305

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s

ELABORADO POR: Diana Malusin

FASE IV: SERVICIOS DE PRIMEROS AUXILIOS

Servicios de Primeros Auxilios: En todas las áreas de trabajo dispondrán de un botiquín de emergencia para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores durante la jornada de trabajo. El centro dispondrá además de un local destinado a enfermería. El empleador garantizará el buen funcionamiento de estos servicios,

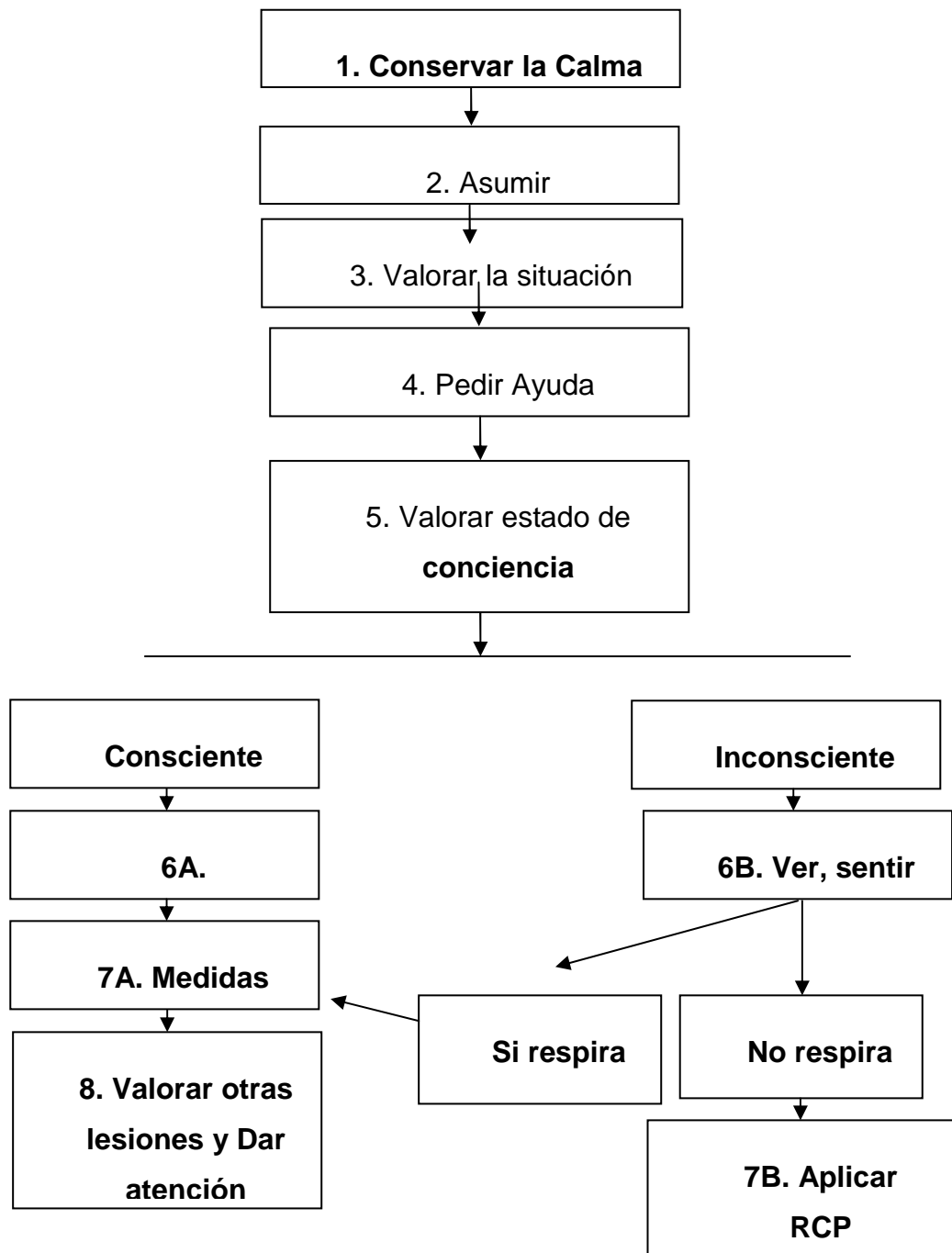
debiendo proveer de entrenamiento necesario a fin de que por lo menos un trabajador de cada turno tenga conocimientos de primeros auxilios.

Principios y técnicas de primeros auxilios

Todos estamos expuestos a algún tipo de riesgo y la incidencia de accidentes o enfermedades y por lo general no se encuentra cerca de un médico o enfermera que nos auxilie. De tal forma que entre más personas sepan aplicar estas medidas sencillas, y con oportunidad, más probabilidad tendrá de salir adelante.

Para aplicar primeros auxilios se requiere de dos cosas: nuestras manos y nuestros cerebros. No es indispensable contar con un gran botiquín o con grandes conocimientos médicos. En estos casos la lógica es muy útil. Cuando una persona se encuentra en esta situación, sufre varios tipos de agresiones: la agresión física que sufre el organismo, la agresión psicológica de angustia y la agresión del medio que lo rodea. Ante todo esto el paciente puede agravar sus problemas, ya sea por la sensación de angustia, o bien, porque los demás, en su afán de ayudarlo, pueden provocarle lesiones mayores.

GRÀFICO No.34 Acciones básicas para una situación de emergencia:



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: Diana Malusin

Decálogo de Primeros auxilios

1. Conservar la calma: Es indispensable pensar antes de actuar, aunque solo sean unos segundos de reflexión. Ante una situación crítica podemos complicar las cosas si cometemos errores, por lo que en lugar de ayudar vamos a estorbar. En estas situaciones lo único que cuenta son los resultados, las buenas intenciones no bastan, dado que se trata de la vida de una persona. Por eso es necesario comprender que, al conservar la calma podemos actuar más rápidamente y más eficazmente. Solo si estamos calmados podemos seguir adelante en la prestación de los primeros auxilios.

2. Asumir la responsabilidad: Saber primeros auxilios no significa ser héroes. Con esto pretendemos decir que no debe ser motivo de prepotencia o vanidad, ni creer que podemos resolver todos los problemas a los que nos enfrentamos. Habrá ocasiones en las que no se pueda hacer algo, y por lo tanto, no será de nuestra responsabilidad. De ahí la importancia del paso anterior. Si estamos calmados, sabremos que decisión anterior. Este paso es el momento para decidir si actuamos o no. Actuaremos si estamos capacitados para resolver el problema, pero no actuaremos si el problema excede a nuestra capacidad. Sin embargo, es necesario insistir en que la importancia de este paso reside en el hecho de que una vez tomada la decisión de asumir la responsabilidad, no se puede dejar hasta que no se encuentre en el lugar una persona más capacitada que uno, o bien, hasta que el lesionado sea trasladado.

3. Valorar la situación: Este paso significa comprender si existen peligros en el medio en el que nos encontramos. Debemos visualizar todo el entorno para determinar si existen la probabilidad de que otras personas sufran lesiones, o bien que nosotros podamos salir lesionados durante la atención a la víctima. En este momento valoraremos si son uno o varios lesionados, debemos observar a nuestro alrededor y no olvidemos mirar hacia arriba por si puede caer algún objeto. Recordemos que ante un accidente, las condiciones del medio pudieron haber cambiado y representar un probable peligro. Es importante también determinar cuales son los accesos hasta el lesionado y cuáles serían las rutas de escape en caso de tener que retirarlo inmediatamente.

4. Pedir ayuda: Uno de los principios que debemos aplicar en primeros auxilios es que es imperativo trabajar en equipo. Pero además, debemos aprender a trabajar con las personas que nos rodean, aún cuando ellas no estén capacitadas. Siempre necesitaremos ayuda: para llamar al servicio de urgencias, para controlar a los curiosos, para trasladar al lesionado e incluso para proporcionarle los primeros auxilios.

5. Valorar el estado de consciencia: Cuando una persona se encuentra consciente, es prácticamente seguro que esta respirando, y aun cuando tenga dificultades para respirar, no se encuentra en paro respiratorio, que sería la urgencia por excelencia. De tal forma que, al estar consciente descartamos la primera urgencia. Sólo existe un caso en el que el paciente puede estar consciente y no respira: en el caso de obstrucción de las vías respiratorias por cuerpo extraño (Atragantamiento); en el primer minuto aproximadamente el paciente está consciente y no respira. Pero cuando esto ocurre se aplica inmediatamente el procedimiento de resucitación cardiopulmonar, o RCP. Por el contrario, si el paciente esta inconsciente, debemos descartar la posibilidad de un paro, hay casos en que esta inconsciente y respira, y otros en los que esta inconsciente y no respira.

Por otro lado valorar el estado de inconsciencia es muy fácil, se puede detectar a simple vista. Basta con darse cuenta si tiene los ojos abiertos, si parpadea, si contesta a las preguntas, si se queja, si sabe su nombre, el día, qué le pasó, etcétera. El estado de consciencia se determina valorando en conjunto las actitudes de las víctimas, no buscando un dato aislado.

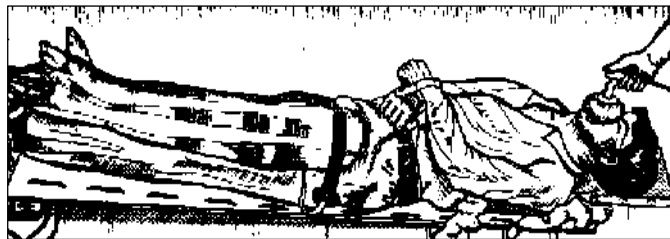
En caso de paciente consciente: 5A. Tranquilizarlo e inspirarle confianza

Si el paciente esta inconsciente debemos considerar que podría estar atravesando por un estado de shock o de hemorragias. El estado de shock no se debe descartar sino que se debe prevenir, ya que por la situación del paciente puede caer en shock en cualquier momento, sino es que ya se encuentra en ese estado. Una de las causas más importante del estado de shock es la angustia. Por ello, primero intentaremos tranquilizarlo e inspirarle confianza. Al tranquilizar a un paciente consciente, no sólo estamos combatiendo la angustia, sino que, en muchos casos, requerimos de su cooperación

para poderlo ayudar. Para tranquilizarlo es importante hablar en forma pausada y tranquila, para que se sienta que podemos ayudarlo y que no estamos angustiados, a pesar de que la situación sea crítica. 6A. Medidas antishock: Una vez que lo hemos tranquilizado y nos hemos ganado su confianza debemos prevenir el estado de shock y para esto realizaremos las siguientes maniobras:

- a. Abrigarlo: Un paciente que se esté enfriando tiene serias probabilidades de caer en estado de shock. Al abrigarlo ayudamos a conservar el calor del cuerpo y mejorar la circulación.
- b. Aflojar ropas: Las prendas de vestir pueden producir opresiones que obstruyan la circulación. Debemos aflojarle el cinturón, zapatos, corbata, camisas muy apretadas.
- c. Elevar la extremidades inferiores

GRAFICO No.35 Medidas anti shock



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

En el caso de paciente inconsciente: 5B. Determinar si el paciente inconsciente está respirando. Cuando el paciente está consciente es un hecho que esta respirando, pero, cuando se encuentra inconsciente, deberemos asegurarnos si respira o no. En algunos casos, la respiración del paciente puede ser casi imperceptible, por lo que debemos colocar nuestra mejilla a su boca y nariz, y a la vez colocar nuestra mano sobre su pecho.

Aquí nuevamente nos encontramos en la disyuntiva. Si el paciente respira, descartamos el paro cardio respiratorio, por lo que debemos atender otras urgencias. En este caso, el manejo es exactamente el mismo que en el paciente consciente, con la diferencia que a este paciente no hay tranquilizarlo de ahí pasamos al paso 6A, o sea, aplicar las

medidas anti shock. Pero en caso de que el paciente no respire deberemos aplicar la resucitación cardiopulmonar (RCP).



GRÁFICO No.36 Respiración cardiopulmonar

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's
ELABORADO POR: Diana Malusin

6B. APLICAR RCP (RESPIRACIÓN CARDIOPULMONAR): Cuando el paciente no respira puede tener el problema adicional de que su corazón se haya detenido. La maniobra de resucitación consta de tres pasos básicos, a los que se llama ABC:

A: Abrir la vía de aire: Algunos pacientes no tienen lesiones tan graves como para producirles un paro cardio respiratorio, pero la simple obstrucción de la lengua los puede matar. La primera maniobra de resucitación consiste en abrir ese canal, ya que de otro modo, por más que tratemos de introducirle aire, éste no podrá pasar por la obstrucción. Para ello colocaremos algún

objeto en los hombros del paciente, de tal forma que la cabeza que caiga hacia atrás libremente, y esto produzca una hipertensión del cuello, que eleva la lengua y destapa la vía de aire. Otra forma de hacerlo es una maniobra combinada, colocando una mano en la frente del paciente, y la otra debajo de la nuca, y al mismo tiempo que bajamos la mano de la frente, subimos la mano de la nuca. Esta maniobra debe hacerse con sumo cuidado, pues podríamos dañar la columna vertebral a la altura del cuello y producir una lesión irreversible, e incluso la muerte.

B: Restablecer la Respiración (Breathing): En ocasiones, aún cuando las vías respiratorias se encuentran despejadas, es necesario restablecer el ritmo respiratorio del paciente, por lo que debemos dar respiración artificial de boca a boca. Esta maniobra se basa en el hecho de que el paciente necesita aire, pero con la presión suficiente para expandir los pulmones. La mejor forma de meter aire a presión es insuflando con

nuestra boca en la boca del paciente, por lo que se denomina respiración artificial de boca a boca.

GRAFICO No.37 Técnicas para abrir la vida de aire



Los siguientes son los pasos sencillos para administrar respiración artificial de boca a boca:

1. Mantener la posición de hiperextensión del cuello.
2. Cerrar las fosas nasales del paciente con la mano que está colocada sobre la frente.
3. Inspirar profundamente
4. Abrir la boca ampliamente
5. Sellar nuestra boca con la boca del paciente, sin permitir cualquier fuga de aire.
6. Insuflar el aire dentro del paciente. Deberá observarse el movimiento del tórax hacia arriba donde se demuestre que el aire penetró hasta los pulmones.
7. Retirar ligeramente la boca permitiendo la salida del aire y girar a la posición: ver, sentir y oír la respiración, para establecer que el aire entró y salió.
8. Repetir esta operación cada cinco segundos.

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's

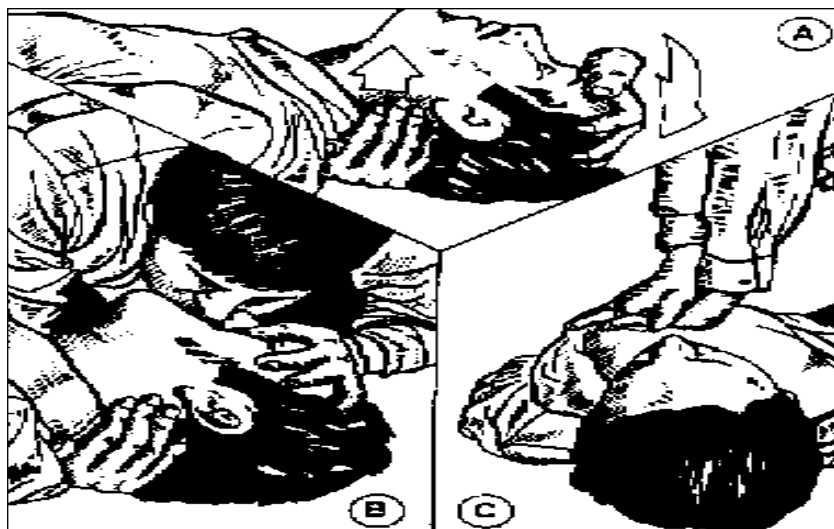
ELABORADO POR: Diana Malusin

C: Restablecer la circulación: Cuando el corazón se ha detenido es necesario establecer la circulación. Para ello, primero verificaremos si el paciente tiene pulso. El pulso más fácil de percibir es el pulso carotídeo. Las carótidas son dos grandes arterias que se encuentran en el cuello y son las cercanas al área que estamos trabajando para administrar RCP. Para ello colocaremos dos de nuestros dedos, el índice y el medio en la mitad del cuello, sobre la nuez de Adán, y luego los desplazaremos lateralmente hacia un hueco que se encuentra al lado, en la cara lateral del cuello.

Técnica para determinar el pulso carotídeo: En caso de que el paciente no tenga pulso iniciaremos la siguiente maniobra, que se llama masaje cardíaco externo. Para proporcionar este masaje se deberán seguir los siguientes pasos:

- Localizar la mitad inferior del esternón.
- Colocar el talón de una mano. Se llama talón a la parte más cercana a la muñeca, por el lado de la palma de la mano. Se dará un golpe de comprensión, para brindar masaje cardíaco externo sólo se usa el talón de la mano.
- Colocar la otra mano sobre la primera. Esta mano se debe colocar de tal forma que no se mueva la posición de la primera, y a la vez que mantenga suficiente apoyo para la comprensión del corazón.
- Posición perpendicular con los codos extendidos. Este es el truco de un buen masaje cardíaco: el masaje no se da utilizando la fuerza de los brazos, sino la fuerza de las piernas. Esto significa que los brazos son únicamente el apoyo para ejercer la presión. Para ello una vez que hemos colocado las manos, extenderemos los codos y nos inclinaremos hacia delante, impulsados por las piernas, de tal forma que el simple peso de nuestro cuerpo ocasione que ejerzamos presión hacia abajo, comprimiendo el corazón.
- Acciones que se deben evitar

GRAFICO No.38 Técnicas para abrir la vida de aire



FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean's

ELABORADO POR: Diana Malusin

- No pasar por encima del lesionado. Siempre debemos rodearlo. Esto por respeto a la víctima y para evitar que otros pasen encima de él y se puedan caer lastimándolo más.
- No darle alimentos sólidos ni bebidas. Con el accidente, los reflejos pueden estar disminuidos y esto incluye el reflejo de la deglución, por lo que si le damos algo de ingerir podemos provocarle una obstrucción de las vías respiratorias.
- No permitir que vea sus lesiones ni las de los demás, si hay varios lesionados.
- No hacer comentarios sobre sus lesiones, ni con él ni con los demás curiosos.
- No fumar ni permitir que los demás fumen.

Transporte de Lesionados: En la mayoría de las ocasiones tendremos que trasladar al lesionado, por lo que debemos hacerlo de tal forma que no sufran mayores daños en su traslado, y que los auxiliares tampoco sufran lesiones por transportarlo inadecuadamente.

Las siguientes son recomendaciones generales para el transporte de lesionados:

- Seleccione el tipo de técnica de transporte, acuerdo con las características de la víctima y de la situación.
- Prepare su ruta de escape
- Cuide su espalda
- Mantenga una coordinación adecuada.
- Revise el equipo de transporte antes de utilizarlo.

COSTO

TABLA No. 33 Costo de las actividades de capacitación

Actividades		COSTO
Charla informativa	Charla al Personal Administrativo dictada por el técnico responsable de	375

	<p>la ejecución de la propuesta sobre la necesidad de implementar un plan de prevención y control de accidentes y enfermedades laborales, cómo, cuándo y en qué áreas implementarlo y sus beneficios</p> <p>Charla al Personal operativo para hacerle partícipe activo del las nuevas medidas a implementar en la institución.</p>	250
Curso de capacitación	Curso al Personal administrativo y al personal operativo sobre control y prevención de accidentes y enfermedades laborales, y curso básico sobre primeros auxilios.	1200
Botiquín	Oficina	50
	Planta de producción	100
TOTAL		\$1.975

FUENTE: Empresa Textil Anderson Jean´s
ELABORADO POR: Diana Malusin

6.8 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

6.8.1. Recursos

Físico

Empresa Textil Anderson Jean´s

Talento Humano

Gerente de la empresa Textil Anderson Jean´s

Administrador
 Jefe de Producción
 39 obreros de la empresa
 Asesores

6.8.2. Servicios

Servicio de Impresora
 Servicio de Anillado
 Copias
 Empastados
 Materiales
 2 Computadoras
 Internet
 2 Calculadoras
 6 Resmas de papeles bond

6.8.3 Económico

TABLA No.34 Recursos Económicos

DETALLE DE EGRESOS	PRIMERA REVISIÓN	SEGUNDA REVISIÓN	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Asesoría para Implementar el PPAEL	30180.00	1000.00	0	31180.00
70 Refrigerios a personal de de asesoría	70	70	5.00	700.00

55 Fichas	55	55	2.00	220.00
Material de oficina	35	35	1.00	70.00
3 Cintas de Masquen	3	3	1.00	6.00
55 folletos de Información	55	55	5.00	550.00
55 Formularios de evaluación	55	55	1.00	110.00
SUBTOTAL \$				32836.00
(+10% Imprevistos				3283.60
TOTAL \$				36.119.60

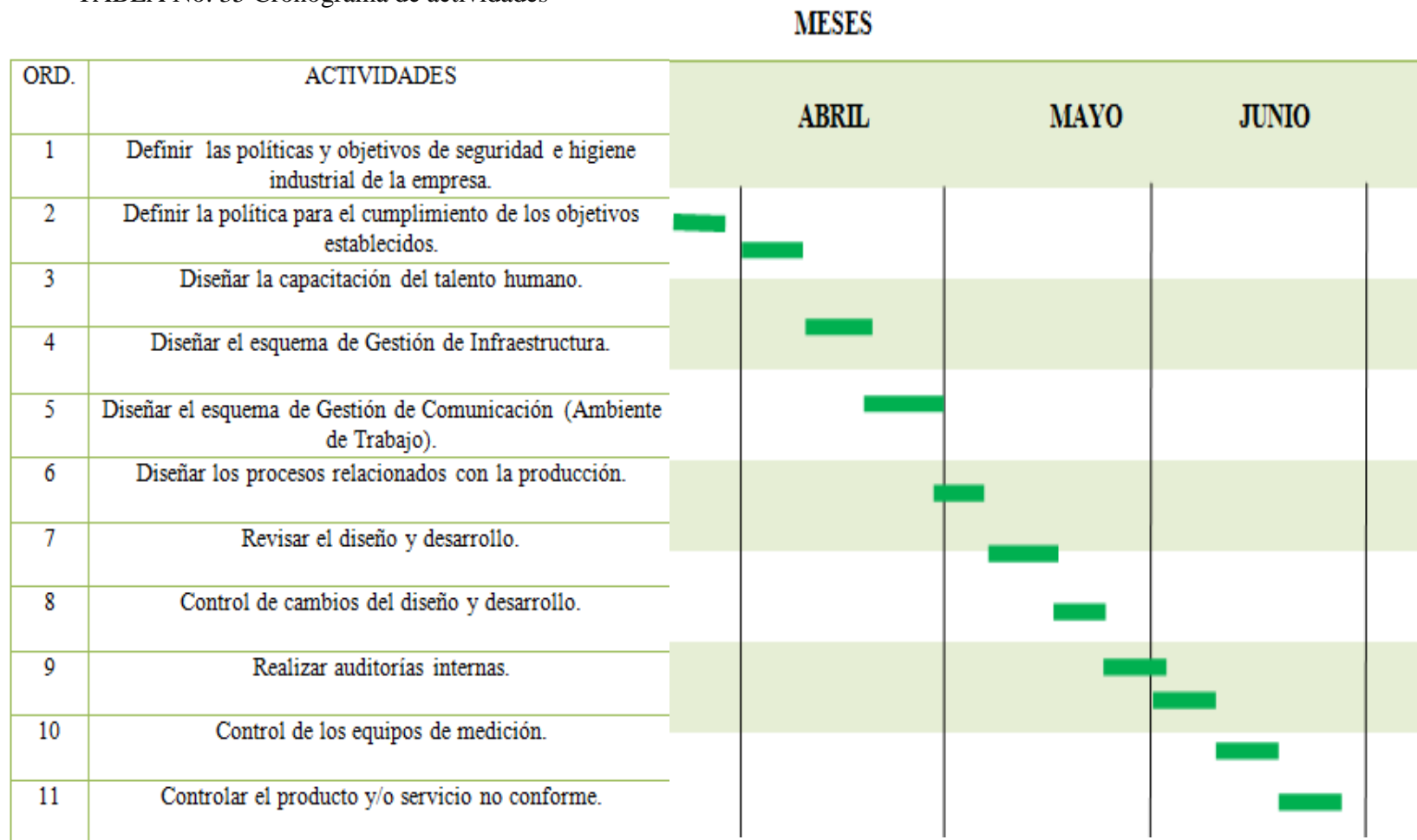
FUENTE: Propia

ELABORADO POR: Diana Malusin

PPAEL: Programa de prevención de accidentes y enfermedades laborales

Los gastos que demandan para la elaboración de un Programa de Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales para mejorar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa textil Anderson Jean's corren a cargo de la empresa.

TABLA No. 35 Cronograma de actividades



FUENTE: Propia ELABORADO POR: Diana Malusin

6.9 PLAN DE MONITOREO Y EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

La investigación realizada es con el fin de resolver este problema investigativo; se obtuvo información misma que permitió avanzar con este trabajo, se realizó un análisis con el fin de dar una solución y alcanzar los objetivos propuestos.

Para obtener los resultados propuestos y su eficacia se contó con el apoyo del personal de la empresa y integrantes quienes aportaron con información y criterios, la misma que nos sirvió como guía para la investigación.

La propuesta se pondrá en práctica una vez tomada la decisión de la gerencia de la empresa

Anderson Jean's donde podremos observar sus falencias en la aplicación para proceder a corregirlas dentro de un período de tiempo estipulado y apropiado. Es necesario disponer de un plan de monitoreo y evaluación de la propuesta para tomar decisiones oportunas que permita mejorarla.

BIBLIOGRAFÍA

- ASFAHL, C. (2000). *Seguridad Industrial y la salud*. Addison Westey. México.
- BAIN.D. (1990).*Productividad la solución a los problemas de la empresa*. Editorial miembro de la cámara nacional de la industria 1rg.San Andrés Atoto (México).
- BAIN.D. (1990).*Productividad la solución a los problemas de la empresa*. Editorial miembro de la cámara nacional de la industria 1rg.San Andrés Atoto (México).
- BERNILLON, A. (2000). *Implantar y Gestionar la Seguridad*. 2da. Edición. Editorial Gestión. Barcelona
- BERRY, T. (2000). *Seguridad y salud*. Editorial Mc Graw - Hill. Colombia.
- BLOKE, R. (1970). *Seguridad industrial*. 6ta. Edición. Prentice – Hall. México.
- CHIAVETANO, I. (2004). *Gestión del talento humano*. Editorial McGraw Hill. Colombia
- COHEN, D.Y ASIN, E. (2003). *Sistema de información para los negocios. Un enfoque de toma de Decisiones*.3.Edicion.Editorial McGraw-Hill. México.
- DENTON, K. (1990). *Seguridad Industrial, administración y métodos*. Editorial McGraw Hill. México.
- DONNA.C.(2006).*Administración de la Seguridad Laboral*, editorial Pearson educación. México
- GARCIA, J. (1994) *Información de empresas. Sistematización, control, Gestión*. Editorial McGraw- Hill. México.
- GOMEZ, V. y SUAREZ, C. (2004). *Sistemas de información Herramientas Practicas para la gestión Empresarial*. Editorial Alfa omega México, D.F.

GOMEZ, V. y SUAREZ, C. (2004). *Sistemas de información Herramientas Practicas para la gestión Empresarial*. Editorial Alfa omega México, D.F.

HERRICK, F. ROBERT. (2008) *Seguridad Y Salud De La Industria*, Editorial McGraw– Hill. México.

JAMES, P. (2000). *TQM Seguridad Laboral* . Editorial Prentice Hall. España.

MORENO, M. (2001). *Gestión de la Seguridad y Diseño de las Organizaciones*. Editorial Prentice Hall. España.

SINGH, S. (1998). *Control de la Seguridad Industrial*. Editorial McGraw -Hill. México.

WERTHER, W. (2004). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Edición. Editorial McGraw Hill. México.

INFORMACION DE INTERNET

http://www.centropoveda.org/publicaciones/periodicas/mmaestr/bajar_bl/boletines2003/maest_50ener-2003.pdf <http://www.google.com>

Servicios básicos permanentes

<http://www.actiweb.es/construye/archivo1.pdf>

<http://html.rincondelvago.com/plan-de-control-de-riesgos-operacionales.html>

<http://www.monografias.com/trabajos13/progper/progper.shtml>

Programa de prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales

Métodos de control y prevención de riesgos y accidentes laborales

http://es.wikipedia.org/wiki/Seguridad_en_la_industria Seguridad industrial

<http://cesiecuador.com/>

http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/guia_preencion/evitar_accidentes.msp

Prevención y combate de incendios

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/31.pdf>

Protección personal

<http://www.monografias.com/trabajos35/tipos-riesgos/tipos-riesgos.shtml>

Tipos de riesgos

http://www.servicios-de-limpieza.com/limpieza_de_edificios_locales.asp

Edificios y Locales

<http://www.monografias.com/trabajos34/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>

<http://es.answers.yahoo.com/question/index?qid=20091025185307AAAnUA9L>

Desempeño laboral.

<http://www.estrucplan.com.ar/producciones/entrega.asp?identrega=257>

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/admonrrhhlari.htm>

Gestión del Talento Humano

<http://www.definicionabc.com/general/habilidad.php>

Habilidades y destrezas

ANEXOS

Anexo #1

Ubicación de la empresa textil Anderson Jean´s

Anexo #2

Cuestionario aplicado al personal operativo de la empresa Anderson Jean´s

Anexo #3

Cuestionario aplicado al personal administración de la empresa Anderson Jean´s

Anexo #4

Marco Muestral de la Empresa Textil Anderson Jean´s

Anexo#5

Ficha de observación

Anexo #6

Fichas bibliográficas

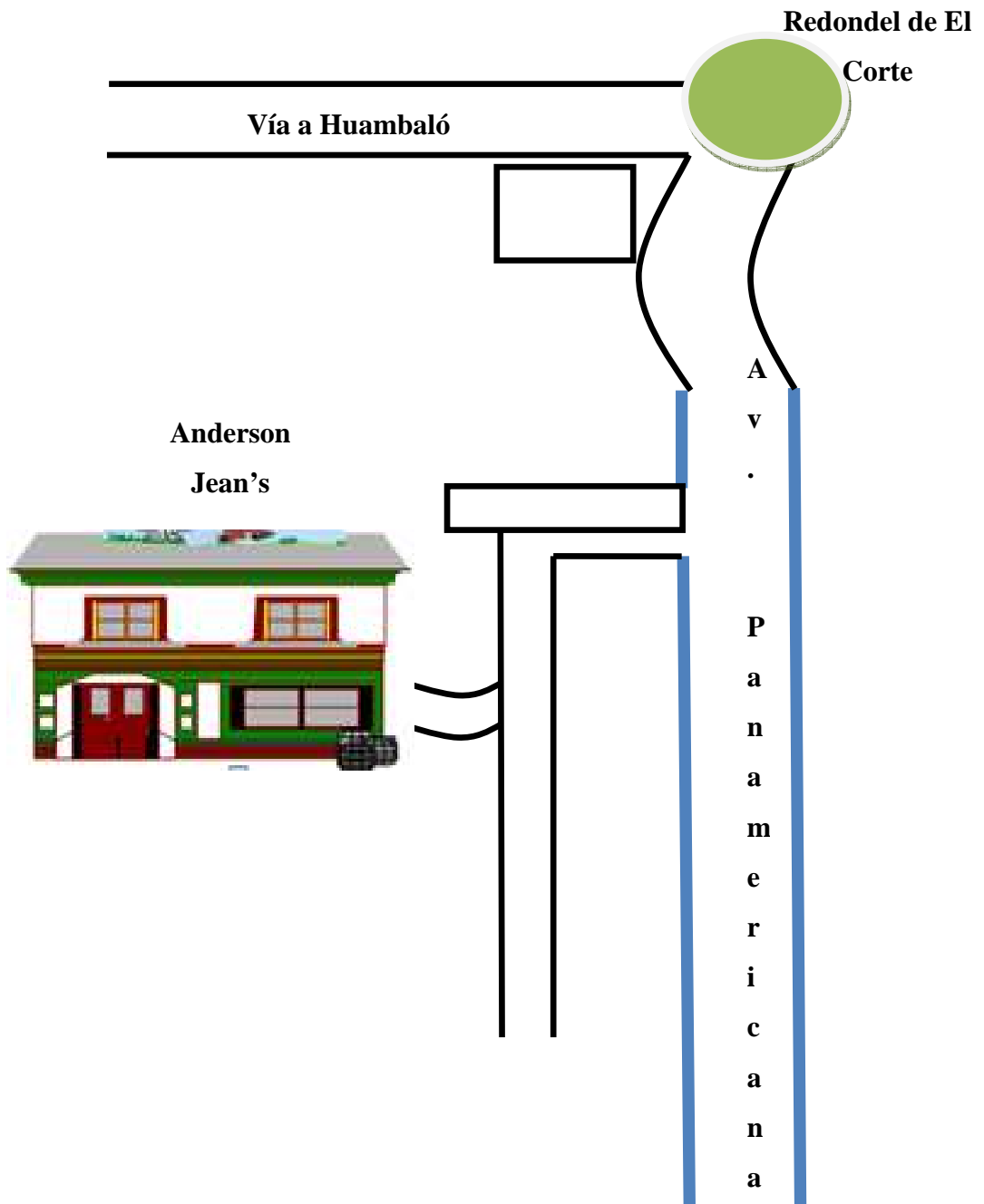
Anexo# 7

Maquinaria y equipos que se utiliza para confeccionar, lavar y tinturar las prendas.

ANEXOS

ANEXO N° 1

CROQUIS DE LA EMPRESA TEXTIL ANDERSON JEAN'S



ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario No.

ENCUESTA SOBRE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL “ANDERSON JEANS”.

OBJETIVO

Determinar el método de prevención y control de riesgos a través del cual se brinda protección a los trabajadores de la empresa textil Anderson Jean’s

INSTRUCCIONES

Estimado amigo:

Lea detenidamente las preguntas y responda con la mayor sinceridad posible.

Esta encuesta es realizada con el propósito de conocer el método a través del cual se brinda seguridad industrial a los trabajadores de la empresa y establecer a qué tipos de riesgos están expuestos los mismos.

Sus respuestas son muy importantes para poder alcanzar nuestro objetivo.

Marque con una X las respuestas que crea conveniente de acuerdo a su criterio.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. Género

Masculino

Femenino

2. Estado Civil

Soltero	<input type="checkbox"/>
Casado	<input type="checkbox"/>
Viudo	<input type="checkbox"/>
Divorciado	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>

3. Nivel Educativo

Nivel medio	
Secundaria	<input type="checkbox"/>
Superior	<input type="checkbox"/>

4. ¿Considera usted que con la aplicación de un programa de seguridad e higiene industrial en la empresa se logrará incrementar el desempeño laboral de los trabajadores?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

5. ¿Qué mecanismo de seguridad e higiene le brinda a usted la empresa para protegerle en su trabajo?

Control técnico	<input type="checkbox"/>
Protección personal	<input type="checkbox"/>
Seguridad ocupacional	<input type="checkbox"/>
Ninguno	<input type="checkbox"/>

6. ¿Qué implementos de seguridad industrial considera usted que son los apropiados para desempeñar de mejor manera su trabajo?

Equipos básicos	<input type="checkbox"/>
Equipos ordinarios	<input type="checkbox"/>
Equipos extraordinarios	<input type="checkbox"/>

7. ¿A qué tipos de riesgos ha estado expuesto en su lugar de trabajo?

Riesgos quimicos

Riesgos biologicos

Riesgos fisicos

Riesgos electricos

8. ¿Qué capacidades posee para desempeñar su trabajo de manera eficiente?

Técnicas operativas

Cognoscitivas

9. ¿Qué destrezas posee para el manejo de equipos de seguridad e higiene industrial?

Destrezas Generales

Destrezas Específicas

10. ¿Qué tipo de habilidades posee para realizar sus tareas y actividades dentro de la empresa?

Habilidades mentales

Habilidades físicas

FECHA DE APLICACIÓN:

.....

NOMBRE DEL ENCUESTADOR:

.....

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario No.

ENCUESTA SOBRE LA SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA TEXTIL “ANDERSON JEANS”.

OBJETIVO

Determinar el método de prevención y control de riesgos a través del cual se brinda protección a los trabajadores de la empresa textil Anderson Jean’s

INSTRUCCIONES

Estimado amigo:

Lea detenidamente las preguntas y responda con la mayor sinceridad posible.

Esta encuesta es realizada con el propósito de conocer el método a través del cual se brinda seguridad industrial a los trabajadores de la empresa y establecer a qué tipos de riesgos están expuestos los mismos.

Sus respuestas son muy importantes para poder alcanzar nuestro objetivo.

Marque con una X las respuestas que crea conveniente de acuerdo a su criterio.

Gracias por su colaboración

1. Género

Masculino

Femenino

2. Estado Civil

Soltero	<input type="checkbox"/>
Casado	<input type="checkbox"/>
Viudo	<input type="checkbox"/>
Divorciado	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>

3. Nivel Educativo

Nivel medio	<input type="checkbox"/>
Secundaria	<input type="checkbox"/>
Superior	<input type="checkbox"/>

4.- ¿Considera usted que la empresa brinda los elementos necesarios de seguridad e higiene industrial?

Si	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

5. ¿A través de que mecanismo de prevención y control de riesgos protege usted a sus trabajadores?

Control Técnico	<input type="checkbox"/>
Protección Personal	<input type="checkbox"/>
Seguridad Ocupacional	<input type="checkbox"/>
Ninguno	<input type="checkbox"/>

6.- ¿Qué implementos de seguridad industrial considera usted que son los apropiados para que sus trabajadores mejoren su desempeño laboral?

Equipos básicos	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>

Equipos ordinarios

Equipos extraordinarios

7. ¿Considera usted que el personal operativo mejorara su desempeño laboral al utilizar nuevos y mejores implementos de seguridad e higiene industrial?

Si

No

8. ¿Considera usted que en sus puestos de trabajo posee los elementos necesarios de seguridad e higiene industrial?

Si

No

9. ¿Cree usted que aplicado un plan de control y prevención de riesgos en la empresa se logrará incrementar el desempeño laboral de sus trabajadores?

Si

No

10. ¿A qué tipo de lesiones y enfermedades considera usted que están expuestos los trabajadores de la empresa?

Facturas

Contacturas musculares

Esguinses

Perforaciones

Cortes

Golpes

Rozaduras

FECHA DE APLICACIÓN:

.....

NOMBRE DEL ENCUESTADOR:

.....

ANEXO N° 4

MARCO MUESTRAL DE LOS CLIENTES INTERNOS DE LA EMPRESA
ANDERSON JEAN'S.

NOMBRES Y APELLIDOS

1. Rocío Toapanta	25. Darwin Poaquiza
2. Marina Callejas	26. Alexandra Poaquiza
3. Roberto Dávila	27. Miguel Poaquiza
4. Luis Fernández	28. Andrés Pérez
5. Mauricio Gómez	29. Daniel Pilataxi
6. Zoila García	30. Sebastián Pilatasig
7. María Guerrero	31. Freddy Pilatuña
8. Pedro Giménez	32. Lorena Pilatuña
9. Manuel López	33. Fernando Punguil
10. Darío Llerena	34. Marco Punguil
11. Iván Moya	35. Isabel Querendón
12. Rodrigo Moya	36. Marcelo Quezada
13. Silvana Moya	37. Luis Quishpe
14. Marcia Masaquiza	38. Jorge Quishpe
15. Geovana Masaquiza	39. Mauricio Quiroz
16. Sonia Masaquiza	40. Ricardo Quiñones
17. Fabiola Masaquiza	41. Abel Rosero
18. Mercedes Masaquiza	42. Segundo Ramírez
19. Manuela Masaquiza	43. Pedro Rodríguez
20. Gloria Masaquiza	44. Javier Sánchez
21. Darwin Paredes	45. Rocío Pillapa
22. Homero Pillapa	46. Marco Torres
23. Silvia Punina	47. Pedro Valladares
24. Amanda Poaquiza	48. Martha Zinchiguano

ANEXO N° 5

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
FICHA DE OBSERVACIÓN N°
Objeto de Estudio: Lugar de Observación: Fecha de Observación: Nombre del Investigador:
DESCRIPCIÓN DE LA OBSERVACIÓN
INTERPRETACIÓN DE LA OBSERVACIÓN

ANEXO N° 6

Ficha Bibliográfica

Anverso Autor	N°	Materia
Editorial: Edición: Lugar y Fecha: Págs.:		
		Biblioteca Lugar v Fecha

Reverso

Contenido	Valor	Págs.
Elaborado	por:	Lugar y Fecha

ANEXO # 7

Personal de la Empresa Anderson Jean´s sin implementos de seguridad



MAQUILADO DEL JEANS



MAQUINARIA Y TECNOLOGÍA

LAVADORAS



TERMINADO DEL JEANS

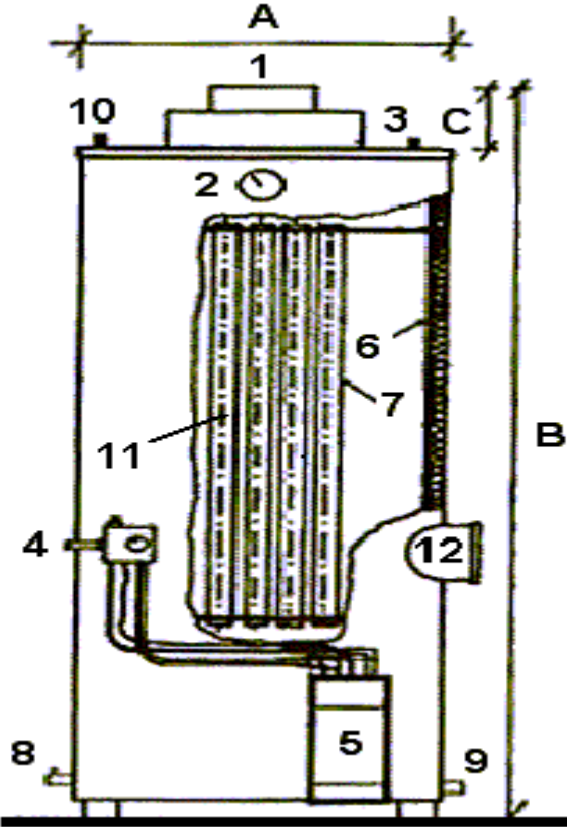


MAQUINARIA Y TECNOLOGÍA

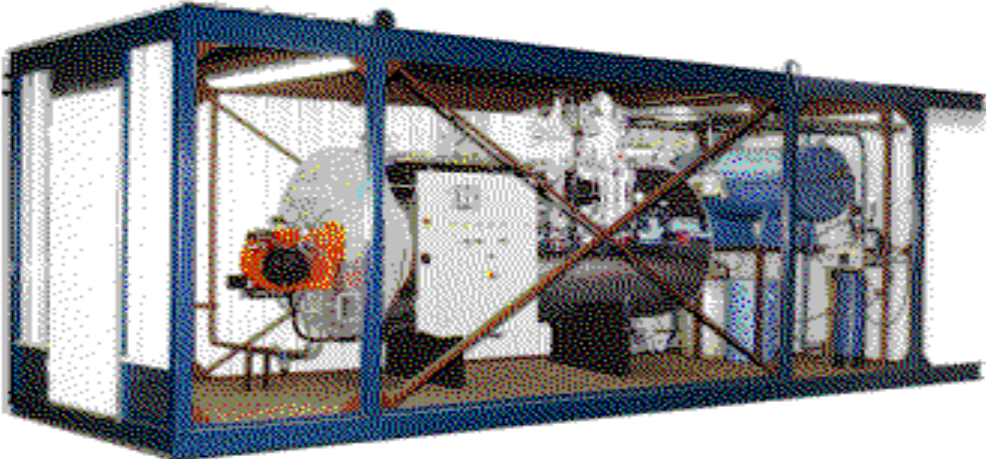
LAVADORAS



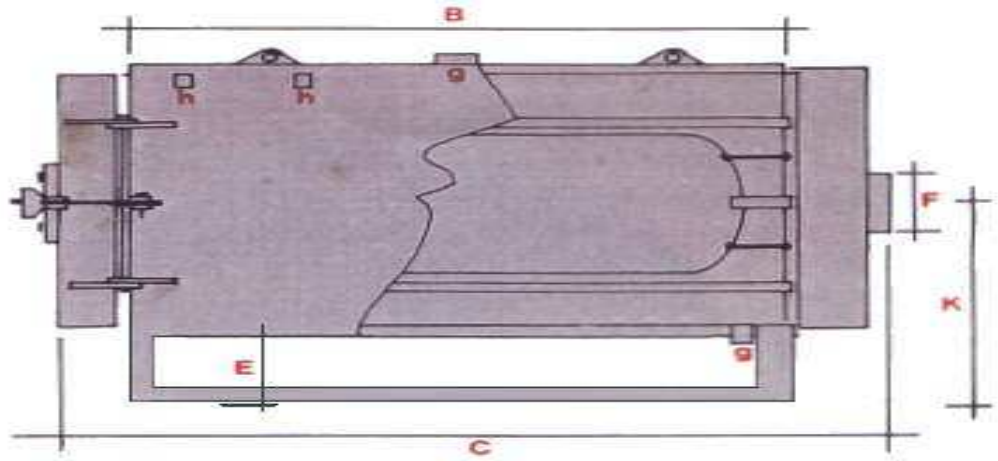
PARTE INTERNA DEL CALDERO



CENTRÍFUGA



SECADORAS





MAQUINA DE COSER OVERLOCK GEMSY 5 HILOS

TANQUE CON REGULADOR DE PUNTADA,

MESA , MOTOR DE 1/2 2850 RPM CAJA CON ACCESORIOS.



Máquina Recta Pespunteadora 1 Aguja Alta

Velocidad "Siruba"

Costura de materiales tanto finos como extra pesados: Camisas, trajes, jeans, plástico, cuero, etc. Mecanismo de costura superior.

Cuenta con cortado de hilo automático, dando mayor eficiencia y reduciendo los tiempos de producción.

Mayor tamaño de brazo y base que facilita la operatividad.

Máquina Ojaladora



Máquina de alta velocidad se aplica para confección de ojales en todas las clases de soporte: algodón, fibra, paño, en telas delgadas y gruesas.

La máquina puede coser dos tipos de puntadas, una puntada plana y de triángulo, manteniendo la costura prolija y firme.

La longitud y la anchura de los ojales, y los números de la puntada son ajustables. Cuenta con tijera

automática y sistema lubricante.



Máquina cortadora de tela.

Máquina recta para cortar tela en 6, 8, 10 y 12 pulgadas.

Conveniente para algodón, cuero y género de lana, lino de fibra sintético, etc. Realiza cortes limpios, rectos y curvilíneos.

Funcionamiento con poco ruido, estable, fácil operar y de alta eficacia.

Cuenta con dispositivo de cuchillo automático,

más fácil operar.



Máquina Atracadora

Esta máquina es utilizada para reforzar de las partes tirantes de conjuntos, pantalones vaqueros, uniformes, ropas de trabajo, lencería, etc., y en los extremos redondeados del ojal.

La longitud y el ancho del cabezal se puede ajustar fácilmente. Cuenta con condensador de ajuste automático del hilo de rosca, presión de pedal automático, y sistema concentrado de lubricación.



Remachadora

Presna remachadora, para colocar ojales, remaches, broches, etc.

BALANZA ELÉCTRICA PARA EL PESADO DE LOS QUÍMICOS



BALANZA PARA EL PESADO DEL JEANS



CONFECCIÓN DEL JEAN



Herramientas y equipos de seguridad industrial



ROPA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL



EQUIPOS CONTRA INCENDIOS



Detector modelo