



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

MODALIDAD PRESENCIAL

Informe final del Proyecto de Graduación o Titulación previo a la
Obtención del Título de Psicóloga Industrial

TEMA:

“LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE
TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA FAMILIA SANCELA DE LA
PARROQUIA LASSO CANTON LATACUNGA DE LA PROVINCIA DE
COTOPAXI”

AUTORA: Jessica Maribel Llamba Laica

TUTORA. Ing. Mg. María Judith García Zavala

AMBATO- ECUADOR

2015

TEMA:

“LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA LASSO CANTON LATACUNGA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Ing. Mg. María Judith García Zavala portadora del **C.I 1801661032** en mi calidad de tutora del trabajo de graduación o titulación, sobre el tema **“LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA LASSO CANTON LATACUNGA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”** desarrollado por la señorita Jessica Maribel Llamba Laica, considero que dicho informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

.....
Ing. Mg. María Judith García Zavala

C.I 1801661032

Tutora

AUTORÍA

En calidad del Tutor de Trabajo de Investigación sobre el tema “**LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA LASSO CANTON LATACUNGA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI**” de la Srta. Jessica Maribel Llamba Laica, dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quién basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, previa a la obtención del título como Psicóloga Industrial son originales, ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe es exclusiva responsabilidad del autor, excepto las citas.

.....
Srta. Jessica Maribel Llamba Laica

C.I: 0503633133

AUTORA

DERECHOS DEL AUTOR

Cedo los derechos del presente trabajo final de graduación o titulación sobre el tema, **“LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA LASSO CANTON LATACUNGA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”** autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre y cuando estén dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos y autor y que no se utilice con fines de lucro.

.....
Srta. Jessica Maribel Llamba Laica

C.I: 0503633133

AUTORA

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La comisión de estudio y calificación del informe del trabajo de graduación o titulación, sobre el tema **“LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA LASSO CANTON LATACUNGA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”** de la Srta. Jessica Maribel Llamba Laica, de la Carrera PSICOLOGÍA INDUSTRIAL promoción: Octubre 2014 - Marzo 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

LA COMISIÓN

.....
Dr. Mg. Irma Edith Ortiz Mora
C.I. 120213602-6

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

.....
Dr. Mg. Janet Díaz Martín
C.I. 1756373138

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Este proyecto de tesis dedico con todo mi amor y cariño, a Dios a mis padres y amigos.

A Dios porque me dio la oportunidad de vivir y luchar por mis sueños

A mis padres porque me han acompañado a lo largo de mi vida gracias a ellos por confiar en mi por toda su confianza depositada les agradezco infinitamente con todo mi corazón, ya que al no ser por su apoyo incondicional no lo hubiera logrado, muchas gracias aquellas personas que me ayudaron a luchar por este sueño.

A mi cariño por haber sido mi apoyo incondicional muchas gracias te amo.

Con todo mi amor

Jessica Maribel

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan laborioso y lleno de dificultades es inevitable no sentirse feliz doy gracias a Dios y a mis padres, a Dios que ha escuchado mis plegarias, iluminando el camino cuando más oscuro se ha puesto, y a mis padres les agradezco de infinito corazón por su amor, esfuerzo y sacrificio porque ellos han sido el pilar fundamental para cumplir mis metas y sueños más anhelados a ellos que siempre han estado ahí apoyándome cuando más lo necesito a lo largo de mi vida día tras día impidiendo que desfallezca

A la Universidad Técnica de Ambato y a cada uno de los docentes de la Carrera de Psicología Industrial por brindarme todos los conocimientos posibles y fortalecer mi carrera profesional.

A Grupo Familia Sancela y a las autoridades del área Administrativa por brindarme la apertura y el espacio para realizar mi proyecto de investigación.

INICE GENERAL

CONTENIDO	Pág.
Portada.....	i
Tema:	ii
Aprobación del Tutor	iii
Autoría.....	iv
Derechos del Autor	v
Aprobación del Tribunal de Grado	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento.....	viii
Inice General	ix
Índice de Gráficos.....	xiii
Índice de Tablas	xiv
Resumen Ejecutivo.....	xv
Executive Summary.....	xvi
Introducción	1

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Tema	2
1.2 Planteamiento del Problema	2
1.2.1. Contextualización	2
1.2.2 Árbol de Problemas	5
1.2.3 Análisis Crítico.....	6
1.2.4 Prognosis	6
1.2.5 Formulación del Problema	7
1.2.6 Preguntas Directrices	7
1.2.7 Delimitación del Problema de Investigación.....	8
1.2.7.1. Delimitación Del Contenido	8
1.2.7.2 Delimitación Temporal.....	8

1.2.7.3 Delimitación Espacial	8
1.3 Justificación	8
1.4 Objetivos.....	9
1.4.1 Objetivo General.....	9
1.4.2 Objetivo Especifico	9

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes Investigativos	11
2.2 Fundamentación Filosófica	15
2.2.1. Fundamentación Metodológica	15
2.2.2. Fundamentación Epistemológica	16
2.2.3. Fundamentación Axiológica.....	16
2.3 Fundamentación Legal	16
2.4 Categorías Fundamentales.....	20
2.4.1 Constelación Variable Independiente	21
2.4.2. Constelación Variable Dependiente.....	22
2.4.3. Fundamentación Teórica.....	23
2.6 Señalamiento de las Variables.....	61

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de Investigación.....	62
3.2 Modalidad Básica de la Investigación	62
3.3 Nivel o Tipo de Investigación	63
3.3.1. Nivel Exploratorio	63
3.3.2. Nivel Correlacional.....	63
3.3.3. Nivel Descriptivo	64
3.4 Población y Muestra	64
3.4.1 Muestra:	64
3.5 Operacionalización de Variables.....	65
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	67

3.7 Procesamiento de la Información.....	67
3.7.1 Plan para la Recolección de la Información	68

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los Resultados	69
4.2 Interpretación de Datos.....	69
4.3 Verificación de la Hipótesis	69
4.3 Verificación de Hipótesis.....	78
Planteamiento de la Hipótesis	78
Calculo del Chi Cuadrado.....	81

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	84
5.2 Recomendaciones	86

CAPITULO VI

PROPUESTA

Tema:	87
6.1 Datos Informativos.....	87
6.1.1 Beneficiarios	87
6.1.2 Responsables	88
6.2 Antecedentes.....	88
6.3 Justificación	89
6.4 Objetivos.....	89
6.4.1 Objetivo General.....	89
6.4.2 Objetivos Específicos	89
6.5 Análisis y Factibilidad	90
6.5.1 Factibilidad Ambiental.....	90
6.5.2 Factibilidad Científica Teórica.....	91
6.5.3 Factibilidad Legal- Político	91

6.6 Fundamentación Científica	95
6.7 Modelo Operativo	99
6.8 Control y Evaluación	101
Materiales de Referencia	129
Bibliografía	133
Anexos	137

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 1 Árbol de Problemas	5
Gráfico N° 2 Categorías Fundamentales.....	20
Gráfico N° 3 Constelación de las Variables Dependiente.....	21
Gráfico N° 4 Constelación de Variable Dependiente	22
Gráfico N° 5 Cuadro de responsables de SST	25
Gráfico N° 6 Valoración de Riesgos	29
Gráfico N° 7 Factores de Riesgo	30
Gráfico N° 8 Clasificación de Riesgos Biológicos.....	33
Gráfico N° 9 Significado de los Colores	38
Gráfico N° 10 Señales de Advertencia	39
Gráfico N° 11 Señales de Prohibición	40
Gráfico N° 12 Señales de Obligación.....	41
Gráfico N° 13 Psicología del Color	42
Gráfico N° 14 Evaluación de Desempeño	46
Gráfico N° 15 Evaluación de 360°.....	52
Gráfico N° 16 Ciclo del Mejoramiento Continuo	53
Gráfico N° 17 Salud Ocupacional	70
Gráfico N° 18 Desempeño Laboral	71
Gráfico N° 19 Mejorar el Desempeño	72
Gráfico N° 20 Accidentes de tipo ocupacional	73
Gráfico N° 21 Seguridad ocupacional	74
Gráfico N° 22 Factores Estresados.....	75
Gráfico N° 23 Tareas Repetitivas.....	76
Gráfico N° 24 Relaciones Interpersonales	77
Gráfico N° 25 Distribución del chi cuadrado.....	82
Gráfico N° 26 Presentación gráfica del chi-cuadrado.....	82

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla N° 1 Factores de Riesgo	31
Tabla N° 2 Consecuencias del Estrés	58
Tabla N° 3 Población y Muestra	64
Tabla N° 4 Contextualización Variable Independiente	65
Tabla N° 5 Contextualización Variable Dependiente	66
Tabla N° 6 Recolección de Información	68
Tabla N° 7 Salud Ocupacional	70
Tabla N° 8 Desempeño Laboral	71
Tabla N° 9 Mejorar el Desempeño	72
Tabla N° 10 Accidentes de tipo ocupacional	73
Tabla N° 11 Capacitación	74
Tabla N° 12 Factores Estresados	75
Tabla N° 13 Tareas Repetitivas	76
Tabla N° 14 Relaciones Interpersonales	77
Tabla N° 15 Tabla de Frecuencias Observadas	80
Tabla N° 16 Tabla de Frecuencias Esperadas	80
Tabla N° 17 Tabla de Cálculo del Chi Cuadrado	81
Tabla N° 18 Rubro de Gastos	88
Tabla N° 19 Cuadro Operativo	100
Tabla N° 20 Ficha de Reportes de Accidentes	117

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

“LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA LASSO CANTON LATACUNGA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI”

Autora: Jessica Maribel Llamba Laica

Tutora: Ing. Mg. María Judith García Zavala.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación trata sobre la Seguridad Higiene Ocupacional y el Desempeño Laboral del Área Administrativa de la Industria Grupo Familia Sancela, que se encuentra ubicada en la Parroquia Lasso del Cantón Latacunga de la Provincia de Cotopaxi, es una industria dedicada a la producción y comercio de productos para el servicio colectivo de las personas, Grupo Familia centra su atención en el recurso humano ya que es gracias a ellos la empresa crece día tras día por ello es importante conocer las medidas de prevención básica para cuidar nuestra salud tanto física como psicología, conocer las normas de seguridad e higiene ocupacional para el beneficio de todos los colaboradores de la industria y crear un ambiente laboral agradable ya que esto genera un factor positivo para la producción, es importante analizar la higiene y seguridad industrial y los factores de que forman parte de ella ya que se originó como respuesta a las condiciones inseguras a las que se encontraban amenazados los colaboradores las cuales se incrementaron normas para proteger y regular el ambiente laboral en el que se desenvolvían.

Debido a la importancia de la seguridad e higiene ocupacional han surgido organizaciones como la Administración de seguridad ocupacional y la salud, por sus siglas en ingles OSHAS cuya misión es reducir los accidentes, enfermedades y muertes relacionadas con el sector laboral.

Palabras Claves: (higiene, enfermedad profesional, incidente, evento adverso, riesgo, accidente laboral, estética, higiénicas, bienestar, desempeño laboral)

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CAREER

"SAFETY AND OCCUPATIONAL HYGIENE AND THE JOB
PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE INDUSTRY
ADMINISTRATIVE AREA GROUP FAMILY PARISH LASSO CANTON
LATACUNGA COTOPAXI PROVINCE SANCELA"

Author: Jessica Maribel Llamba

Tutor: Ing. Mg. María Judith Garcia Zavala

EXECUTIVE SUMMARY

The present investigation deals with occupational safety hygiene and the performance work of the Area administrative of the industry group family Sancela, which is located in the parish Lasso Canton Latacunga in the province of Cotopaxi, is an industry devoted to the production and marketing of products for the collective of people service, family group focuses its attention on the human resource since it is thanks to them the company grows day after day why is important to know the basic preventive measures to take care of our health both physical as psychology, meet standards of safety and occupational health for the benefit of all the collaborators of the industry and create a pleasant working environment since this generates a positive factor for the production, is important to analyze the hygiene and industrial safety and the factors that are part of it originated as a response to unsafe conditions that are the collaborators which increased regulations to protect and regulate the working environment in which is unfolded were threatened.

Key words: (hygiene, professional disease incident, adverse event, risk, accident at work, aesthetic, hygienic, welfare, job performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación da a conocer la importancia que tiene la seguridad e higiene ocupacional el cual afecta al desempeño laboral de la industria Grupo Familia Sancela, industria que se encuentra ubicada en la Parroquia Lasso Provincia de Cotopaxi Cantón Latacunga.

CAPITULO I. Se desarrolla el planteamiento del problema con su análisis macro, meso y micro, se elaboró el árbol de problemas y se planteó los objetivos.

CAPITULO II. Se da a conocer los antecedentes investigativos, fundamentaciones en el cual se fundamente el presente trabajo, el marco teórico y por último la hipótesis a comprobar.

CAPITULO III. En este capítulo se desarrolla las modalidades y tipos de investigación, la operacionalización de las variables dependiente e independiente, se explica cómo se va a levantar la información de campo con su respectivo análisis e interpretación de la información.

CAPITULO IV. Se procede a desarrollar el análisis e interpretación de las encuestas tabuladas con sus respectivos gráficos estadísticos.

CAPITULO V. Se desarrolla las conclusiones y recomendaciones, las mismas que darán solución a los objetivos planteados.

CAPITULO VI. Realización de la propuesta la misma que consta de “Proponer la ampliación de normas básicas sobre seguridad e higiene ocupacional en la industria Grupo Familia de la Parroquia Lasso”

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Tema

LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO DE LA INDUSTRIA FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA LASSO CANTON LATACUNGA DE LA PROVINCIA DE COTOPAXI.

1.2 Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En Ecuador se estima que la mayoría de trabajadores desarrollan su actividad laboral de manera informal es decir sin protección, en la actualidad se ha producido un avance importante sobre los conocimientos de la salud física y mental no obstante con los nuevos avances y crecimiento de las industrias crea en los empleados un estilo de vida cambiante debido a que este contrae consigo enfermedades entre ellos trastornos nerviosos y emocionales. Desde las últimas décadas, diferentes instituciones y organismos empresariales observan de una manera diferente la implementación de normas de seguridad e higiene en los contextos laborales. Las leyes son importante debido que orientada a guardar la integridad física y social de los trabajadores, proteger los

bienes de la empresa y lograr un objetivo de desarrollo integral. Ecuador es un país en el cual se alcanza el éxito mediante sus colaboradores, y su cultura organizacional. Hoy en día las organizaciones enfrentan constantes cambios dentro de su entorno, a los cuales tiene que adoptarse, el desarrollo de la tecnología y de las comunicaciones, esto ha llevado a las empresas a reestructurarse, por ello es apropiado el planteamiento de normas y reglamentos de Seguridad e higiene las mismas que son establecidas por la ley, leyes que las empresas están en la obligación de cumplir y aplicarlas en beneficio de los trabajadores mismas que van direccionadas al mejoramiento continuo tanto a nivel físico como mental del trabajador. Es importante establecer un sistema de gestión donde la seguridad industrial y la salud ocupacional sean las encargadas de establecer actividades cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo por ello es importante conocer la ley vigente de la constitución. Las prácticas actuales en la Gestión de Recursos Humanos consideran a la Seguridad e Higiene Ocupacional como un elemento importante dentro de los sistemas de compensación que las organizaciones ofrecen a sus empleados múltiples empresas del Ecuador adoptan estrategias encaminadas al perfeccionamiento de las condiciones en que los recursos humanos desempeñan su labor.

En la provincia de Cotopaxi en la actualidad existe un amplio campo de industrias de producción las mismas que no prestan la implementación necesaria al trabajador causando en ellos accidentes laborales.

Las empresas a nivel de la provincia son conocidas por diferentes factores como el desempeño laboral, el desarrollo de posibles enfermedades o por su seguridad industrial, por ellos es importante establecer medidas o técnicas las cuales ayudan a prevenir accidentes,

eliminar las condiciones inseguras, es importante implantar practicas preventivas o de salud, se conoce que en la provincia de Cotopaxi la seguridad e higiene ocupacional son temas que las industrias aplican para velar por el bienestar del talento humano pero no obstante no todas las industrias cumplen con dicha norma, se estima que un 40% no cumple con la seguridad e higiene ocupacional que el empleado necesita, por ello es importante prevenir su salud y mantener un buen estado del colaborador.

Familia Sancela es una industria dedicada a la fabricación y comercialización de productos de aseo personal para el hogar y las empresas en general, proporcionando máxima satisfacción al consumidor para su consumo masivo, con más de 50 años de experiencia Familia Sancela es reconocido a nivel internacional, por ello es vital conocer la seguridad e higiene ocupacional, la seguridad en el trabajo incluye áreas principales entre ellos la prevención de accidentes y con ello la administración de riesgos ocupacionales cuya finalidad es anticipar los riesgos de accidentes para minimizarlos. Si bien los riesgos ocupacionales dificultad la obtención de ganancias al presentarse los accidentes en los trabajadores, el trabajo como actividad cotidiana exige un ambiente concreto es decir trabajar en condiciones seguras por ello la ley exige a los empleadores que proporcionen condiciones de trabajo que no perjudiquen ni física, ni moralmente a sus empleados, con el objetivo de mejorar las condiciones de los trabajadores referentes a Seguridad y Salud desarrollando en ellos consciencia preventiva y hábitos de trabajo seguros en empleadores y trabajadores para así poder disminuir las lesiones y daños a la salud provocados por el trabajo y mejorar la productividad en base a la gestión empresarial con visión preventiva.

Es de gran importancia mencionar que el talento humano es el recurso más importante, motivo por el cual se debe brindar estabilidad y seguridad a los trabajadores.

1.2.2 Árbol de Problemas

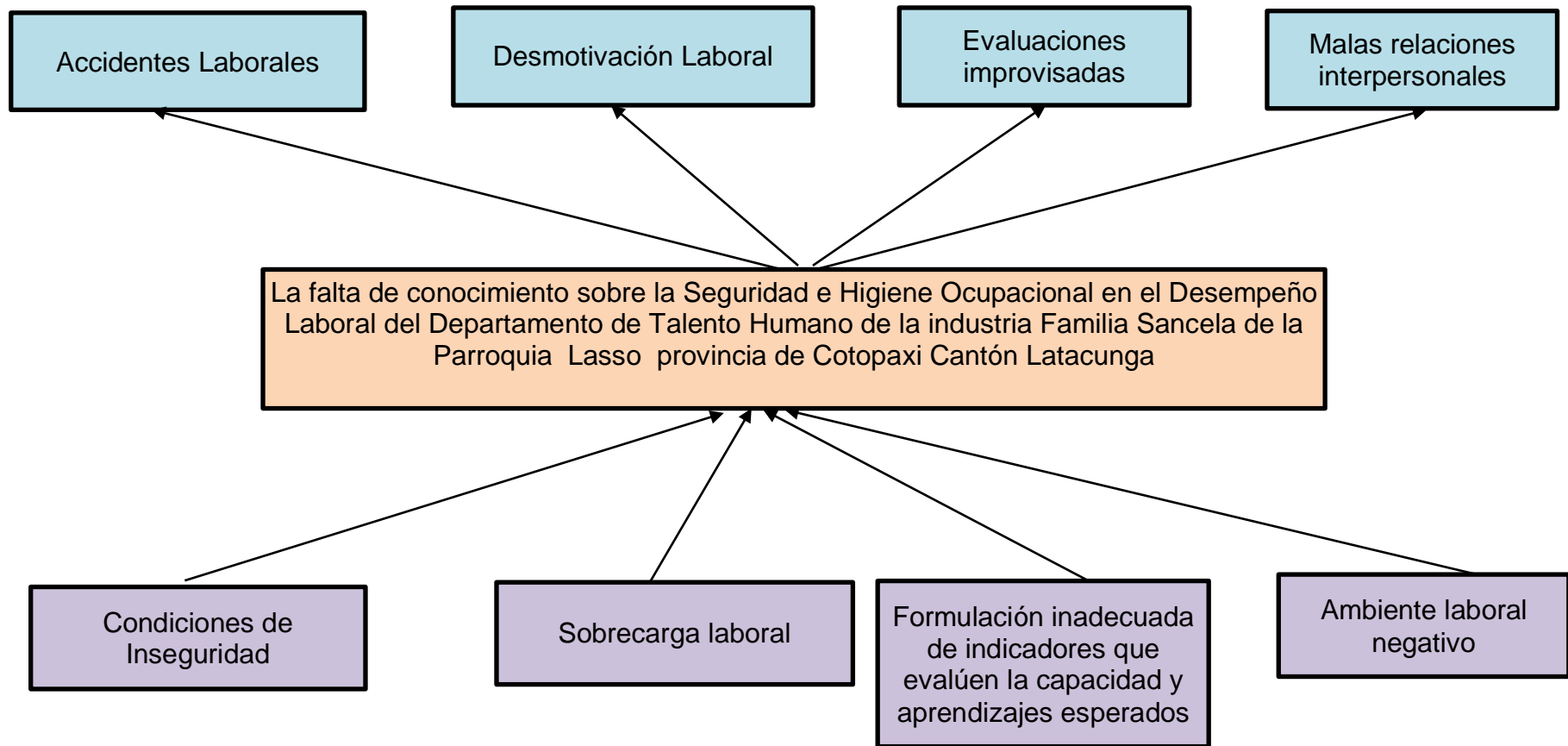


Gráfico Nº 1 Árbol de Problemas
Elaborado por: Jessica Llamba, 2015

1.2.3 Análisis Crítico

La seguridad e higiene ocupacional, estudia la integridad física de los trabajadores y tiene como objetivo prevenir los accidentes de tipo físico y psicológico, porque estos factores tienden a alterar el equilibrio del organismo.

Es así como las condiciones de inseguridad laboral presentes en su área de trabajo ocasionan accidentes laborales, perjudicando a los trabajadores de la empresa.

Grupo Familia Sancela se hacen notorio por parte de los trabajadores la pérdida de interés o motivación que en un inicio fue su impulso para asumir el puesto de trabajo, el mismo que es causado por la sobrecarga laboral, provocando que sus expectativas laborales no estén satisfechas muestra de ello es la insatisfacción.

El desempeño laboral no es evaluado constantemente debido a la elaboración inadecuada de indicadores que evalúen la capacidad y aprendizajes esperados, esto influencia sobre la conducta y el comportamiento de sus colaboradores de Grupo Familia, siendo así que se procede a una evaluación de desempeño improvisada.

El ambiente laboral es un problema frecuente en las organizaciones y afecta en el cumplimiento de metas y objetivos planteados, además crea relaciones interpersonales negativas provocando así descontento en los trabajadores.

1.2.4 Prognosis

De no presentar posibles soluciones del problema de seguridad e higiene ocupacional en la industria Grupo Familia Sancela, este podrá acarear

varios problemas como el desarrollo de enfermedades debido a los diversos factores que se encuentran presentes en su área de trabajo, una causa de aquello es la sobrecarga laboral por parte de los trabajadores.

Evaluar el desempeño es importante porque se conoce como realizan su trabajo, por lo tanto la evaluación del desempeño es la determinación de las principales responsabilidades de su puesto, en la industria existe formulación inadecuada de indicadores, mismo que provoca descontento por parte de los trabajadores creando en su área de trabajo un ambiente laboral negativo.

1.2.5 Formulación del Problema

¿La falta de conocimiento sobre la Seguridad e Higiene Ocupacional en el Desempeño Laboral del Departamento de Talento Humano de la industria Grupo Familia Sancela de la parroquia Lasso provincia de Cotopaxi?

1.2.6 Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son los factores que estructuran la Seguridad e Higiene Ocupacional entre los colaboradores de la industria Grupo Familia Sancela?
- ¿Cuáles son los indicadores del Desempeño Laboral que existen entre los colaboradores de la industria Grupo Familia Sancela?
- ¿De qué manera se relacionan los factores que determinan la Seguridad e Higiene Ocupacional con el Desempeño Laboral que existe entre los colaboradores de la industria Grupo Familia Sancela?

1.2.7 Delimitación del problema de Investigación

1.2.7.1. Delimitación del Contenido

Campo: Psicología Industrial

Área: Talento Humano

Aspecto: Seguridad e Higiene Ocupacional / Desempeño Laboral

1.2.7.2 Delimitación Temporal

La presente investigación se realizara en el periodo Octubre 2014/ Febrero 2015.

1.2.7.3 Delimitación Espacial

La investigación se realizara en la empresa Grupo Familia Sancela de la parroquia Lasso Cantón Latacunga provincia de Cotopaxi.

1.3 Justificación

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad primordial mejorar la seguridad e higiene ocupacional de la industria Grupo Familia Sancela.

La investigación es de **interés** porque se enfoca en analizar de la forma más amplia posible, todas las implicaciones, presentes y futuras, sobre la seguridad e higiene ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del departamento de talento humano.

La Seguridad e Higiene Ocupacional es **importante** porque permite para el desarrollo de futuras investigaciones el cual nos permite contribuir al mejoramiento de la seguridad e higiene ocupacional.

La **utilidad** de esta investigación es brindar una alternativa de solución al problema planteado, que sirva para mejorar la seguridad y el desempeño con el fin de aportar al desarrollo equilibrado de la institución, permitiendo así mejorara las relaciones personales, establecer relaciones cordiales, y colaborar con el desarrollo de las diferentes actividades internas y externas entre todos los integrantes de la industria.

Este proyecto se basa en el Diseño de una guía el cual contenga normas básicas sobre seguridad e higiene ocupacional, la cual será de alto **impacto** porque está orientado a compilar la información nos permitirá disminuir el desarrollo de posibles enfermedades y conocer normas básicas sobre seguridad para mejorar nuestro estilo de vida y desarrollar de manera adecuada el desempeño laboral.

Este proyecto se justifica por su **factibilidad**, porque al disponer del tiempo suficiente, tener accesos a fuentes de información, disponibilidad de recursos humanos, tecnológicos, económicos y sobretodo voluntad para cumplir con el trabajo.

Como **beneficiario** directo es el Área Administrativa de la industria Grupo Familia Sancela que se encuentra ubicada en la Parroquia Lasso.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

- ✓ Conocer la relación que existe entre la Seguridad e Higiene Ocupacional con el Desempeño Laboral entre los colaboradores industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

1.4.2 Objetivo Especifico

- ✓ Analizar cómo es la Seguridad e Higiene Ocupacional de la

industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso.

- ✓ Medir el Desempeño Laboral entre los colaboradores industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso.

- ✓ Difundir alternativas para el mejoramiento de la Seguridad e Higiene Ocupacional con relación al Desempeño Laboral de la industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes Investigativos

Para la siguiente investigación se tomaran en cuenta los siguientes antecedentes investigativos:

En el año 2013, Yánez Mañay Silvia Marlene realizo la indagación acerca de la Seguridad e Higiene Ocupacional y el Clima Laboral, estudiante de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Ciencias Administrativas, en relación con los antecedentes investigativos donde concluyo lo siguiente:

Conclusiones

- ✓ En la actualidad se ha producido un avance importante en los conocimientos sobre la salud y la enfermedad física y mental, lo cual ha ocasionado un mayor nivel de bienestar personal y social en los seres humanos los cuales ha producido el surgimiento de la disminución de enfermedades patológicas las cuales son consideradas como enfermedades de adaptación que causan daños a la salud de los trabajadores.
- ✓ La buena salud refleja la existencia de aspectos positivos de la salud y bienestar y no únicamente la ausencia de los aspectos negativos, tales como padecimientos y enfermedades, la salud

deteriorada consiste en tener malestar, padecimientos, y enfermedades que en algunos casos, que dependiendo de su naturaleza y severidad, puede ocasionar la muerte.

- ✓ Respecto a las razones humanísticas y morales relacionadas con los estilos de vida y del bienestar personal integral de los trabajadores, considerando las áreas físicas, conductuales y social, considerando que un buen estado de salud permita el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir el necesario bienestar en el trabajo que facilita el desarrollo de las capacidades físicas e intelectuales porque el trabajador propicia a la persona que se mantenga satisfecha, sana y plena.

Autor: Cortez L. F.

Año: 2012

Tema: La Seguridad Ocupacional y su incidencia en los Accidentes Laborales en la industria Plásticos Brothers. De La Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Conclusiones:

- ✓ Analizar de qué forma se puede reducir los niveles de Accidentes Laborales en la Industria de Plásticos Brothers, tomando en cuenta la inexistencia de Seguridad Ocupacional en los Accidentes Laborales.
- ✓ El medio ambiente o entorno es el conjunto de factores de orden físico, químico y biológico que actúa sobre el ser humano y que brindan a este los recursos necesarios para su supervivencia, el ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influye en sus salud y en la calidad de vida.

- ✓ La empresa está constituida por trabajadores y empresarios que mediante la ejecución de actividades y procesos tiene como objetivo excedentes financieros, los riesgos ocupacionales dificultad la obtención de esas ganancias, al presentarse los accidentes de la empresa en los trabajadores. Los riesgos son más probables de sufrir accidentes o el desarrollo de enfermedades durante la realización de una actividad laboral.

Autor: Guano M.

Año: 2011

Tema: El Desempeño Laboral y su incidencia en la productividad de la Empresa Interamericana de Computación de la Ciudad de Ambato, de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.

Conclusiones:

- ✓ El desempeño laboral tiene como finalidad el desenvolvimiento de los recursos humano dentro de la organización el cual es importante ya que forma parte de los objetivos tanto personales como organizacionales.
- ✓ La gestión del desempeño laboral está conformado por las personas y las organizaciones ya que las personas pasan gran parte de su vida trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito, el trabajo consume tiempo considerado de la vida y del esfuerzo de las personas que dependen de el para subsistir y alcanzar el éxito personal.
- ✓ Las personas constituyen el principal activo de la organización de ahí la necesidad de que esta sea más consciente y este más atenta a los empleados, para poder crecer, prosperar y mantener

su continuidad, cuando una organización está orientada hacia las personas, su filosofía general y su cultura organizacional permite la un desenvolvimiento y desarrollo eficaz entre los colaboradores.

- ✓ Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo, para ser más productivos los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trate de manera equitativa, para los colaboradores, el trabajo es la mayor fuente de identidad personal, las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo y esto requieren una identidad con el trabajo que realizan.

En el año 2014, Sánchez López Francisco Olarte de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato, realizo dicha investigación acerca de las Normas de Seguridad Industrial y su Influencia en los Riesgos Laborales de los trabajadores de la Empresa CEP SAN de la Ciudad de Ambato, donde concluyo lo siguiente.

Autor: (Jimenez, 2011)

Año: 2011

Tema: La Seguridad Ocupacional y su incidencia en los Accidentes Laborales de la empresa “AVIROK CIA LTDA” de la ciudad de Pelileo.

Tiene como objetivo mejorar los niveles de seguridad y salud industrial que permite disminuir los accidentes laborales en la empresa “AVIROK CIA LTDA”.

Conclusiones:

- ✓ La gestión de seguridad e higiene en el trabajo exige algo más que reducir el número de accidentes y enfermedades, es importante reconocer que además existen varios obstáculos con los trabajadores si es el caso de parte que se de incumplimiento por

parte de los empleados de los programas de que los empleados ignoran e incluso se oponen a las medidas de seguridad e higiene.

- ✓ Es importante entender y determinar cómo afecta la amplia gama de condiciones laborales de la salud del trabajador, lugar, trabajo, horario, tareas, etc, con ello se busca no solo prevenir el bienestar físico, psicológico y social de este, sino también la salud y productividad organizacional.
- ✓ Es importante tomar en cuenta cuales son los factores que influyen o deterioran negativamente la salud de los trabajadores de una empresa para mejorarlas y que estas sean de vital beneficio para los trabajadores.

2.2 Fundamentación Filosófica

Se argumenta a través de reflexiones científicas, teorías, principios y valores el sustento de la investigación Según (Achig, 2001, p. 25). La siguiente investigación se ha seleccionado el paradigma crítico propositivo, la cual se fundamenta en las siguientes razones. Porque se puede conocer las causas que provocan la seguridad e higiene ocupacional y lo importante que es detectarlas a tiempo, para no perder el talento humano, que es el factor primordial para que la empresa surja.

2.2.1. Fundamentación Metodológica

Se realizara la construcción del conocimiento en base a la investigación científica, y a los datos cualitativos que tiene que ver con la práctica para poder interpretar la realidad de la seguridad e higiene ocupacional con relación al desempeño laboral dentro de la organización con la participación de los colaboradores del área administrativa.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

Para realizar la investigación del problema, ahí se interfirió a fondo en la organización ya que es el punto de partida que permitió tener una relación con el objeto de estudio y obtener información para desarrollar la investigación. (Schvarstein, 2002, p. 10).

Es una dimensión de donde parte toda investigación cualitativa en la que iniciamos planteándonos cuál será nuestro objeto de estudio, dicho objetivo es buscar la relación que existe, con el fin de conocerlo, realizando un análisis completo de las variables tanto independiente como dependiente.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

El investigador debe tener presente sus valores como la responsabilidad, honestidad, solidaridad siendo estos de vital importancia ya que otorgan un realce al investigador y realizar las actividades de una manera correcta indagando soluciones para la Seguridad e Higiene Ocupacional y la relación que con el Desempeño Laboral de la industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

2.3 Fundamentación Legal

MARCO LEGAL

El marco legal que regirá la presente informe tiene como objetivo cumplir las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad y salud ocupacional de los siguientes cuerpos legales:

1. Constitución Política de la República del Ecuador Arts. 35 y 57
2. Convenios Internacionales ratificados por el País.

3. Resolución 584 C.A.N., Instrumento Andino de Seguridad y Salud.
4. Resolución 957 C.A.N., Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud.
5. Código del Trabajo. Capítulo V
6. Reglamento General del Seguro de Riesgos del Trabajo IESS, CD 390



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Objetivo.

El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Política De Salud Y Seguridad En El Trabajo

La organización con objeto de desarrollar una gestión eficaz de la seguridad y salud de sus trabajadores, ha determinado los principios rectores de su política que se desarrollarán de forma integrada con el resto de los procesos.

La Dirección de la organización define esta “Política de Seguridad y Salud en el Trabajo” partiendo del principio fundamental de proteger la vida, integridad y salud de todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras.

Dicha Política se sustenta en los siguientes principios:

1. Incluye un compromiso de prevención de los daños y el deterioro

de la salud, y de mejora continua de la gestión de la SST y del desempeño de la SST;

2. Incluye un compromiso de cumplir al menos con los requisitos legales aplicables y con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con sus peligros para la SST;
3. Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de SST;
4. Se comunica a todas las personas que trabajan para la organización, con el propósito de hacerles conscientes de sus obligaciones individuales en materia de SST;
5. Se revisa periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización.

Para la puesta en práctica y desarrollo de los principios de la política de prevención la organización cuenta con la participación y colaboración tanto de sus trabajadores, como de sus órganos de representación, como de su Servicio de Prevención Ajeno, al objeto de que el nivel de Seguridad y Salud de todos los que trabajamos para la empresa mejore día a día.

Responsables Departamentales/ Directores Funcionales

En su área de influencia / responsabilidad, asumirán y efectuarán las acciones preventivas que se determinen en los procedimientos, para alcanzar los objetivos y metas fijados, son sus responsabilidades impulsar, coordinar y controlar el SST.

- Prestar la ayuda y los medios necesarios a los mandos intermedios de su unidad funcional a fin de que éstos puedan desempeñar correctamente sus cometidos.

A tal fin deberán asegurar que tales mandos intermedios estén

debidamente formados.

Trabajadores / Responsabilidades/ Funciones

- Usar las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas y equipos con los que desarrollen su actividad de acuerdo con su naturaleza y las medidas preventivas establecidas.
- Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
- Comunicar de inmediato, conforme a lo establecido, cualquier situación que consideren que pueda presentar un riesgo para su seguridad y salud o la de terceros.
- Cooperar con sus mandos directos para poder garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud.
- Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.
- Sugerir medidas que consideren oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.
- Comunicar cualquier estado, de carácter permanente o transitorio, que merme su capacidad de desarrollar las tareas o para tomar decisiones con el nivel de seguridad requerido.

2.4 Categorías Fundamentales

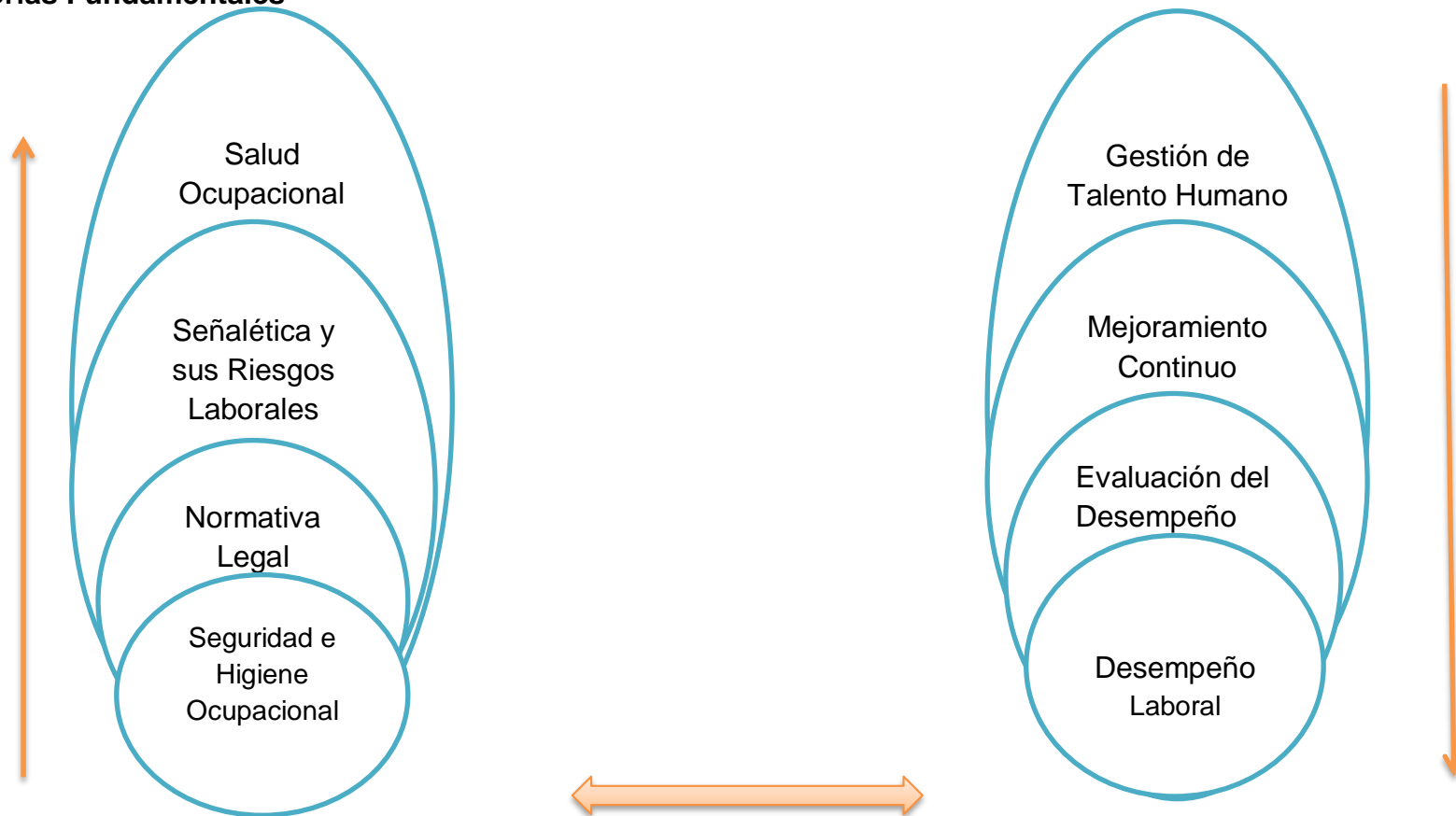


Gráfico Nº 2 Categorías Fundamentales
Elaborado por: (Jessica Llambda, 2014)

2.4.1 Constelación Variable Independiente

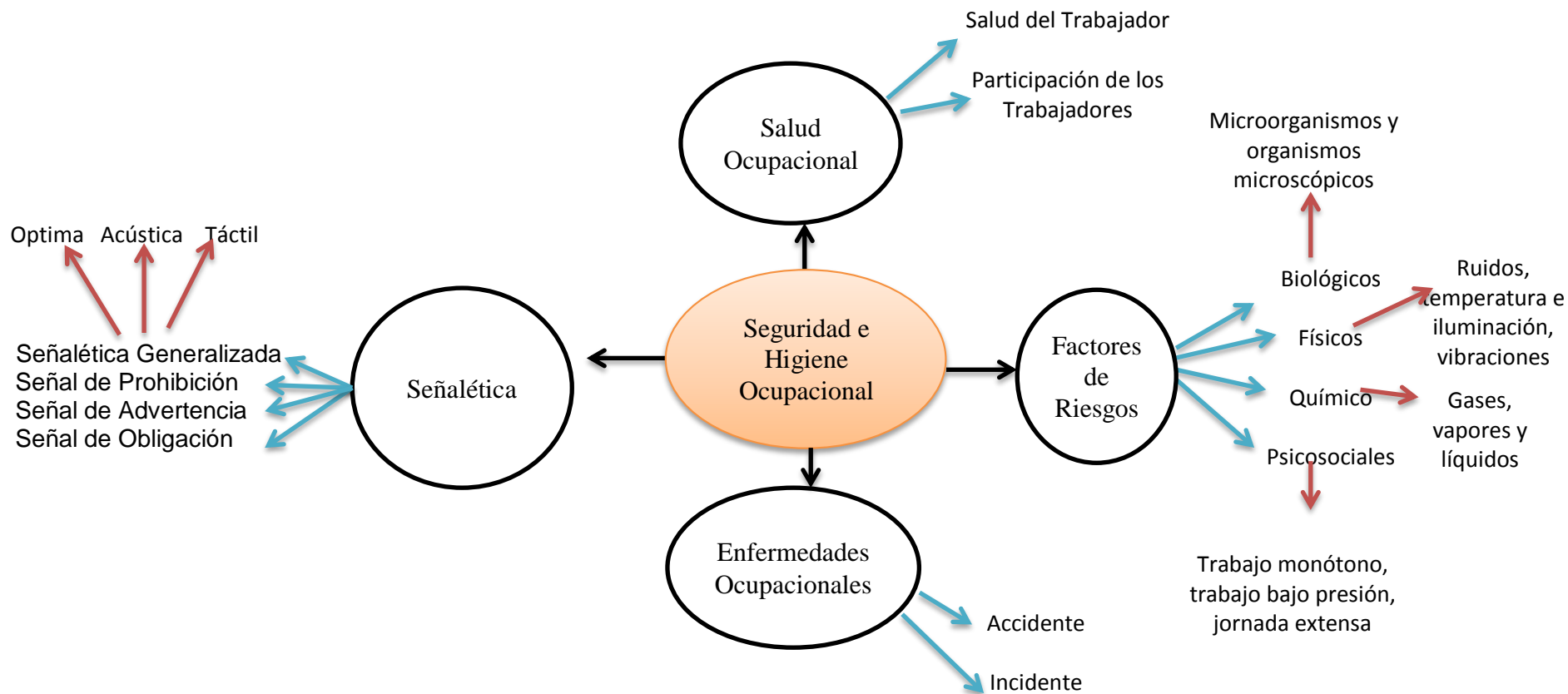


Gráfico Nº 3 Constelación de las Variables Dependiente
Elaborado por: (Jessica Llamba, 2014)

2.4.2. Constelación Variable Dependiente

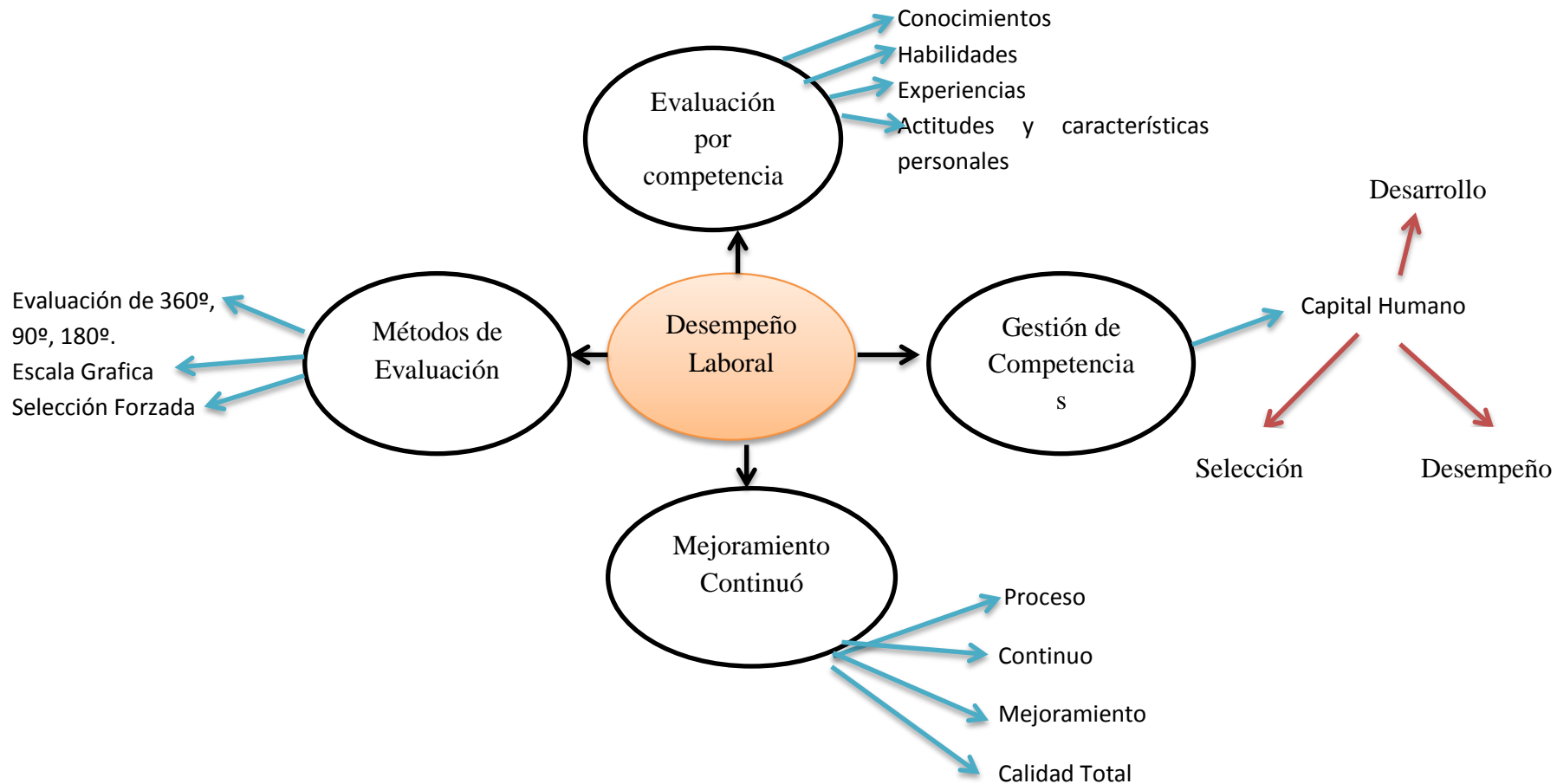


Gráfico Nº 4 Constelación de Variable Dependiente
Elaborado por: (Jessica Llamba, 2014)

2.4.3. Fundamentación Teórica

Seguridad e Higiene Ocupacional

Salud Ocupacional

La Organización Mundial de la Salud OMS, la Organización Internacional de Trabajo, (OIT) define a la salud ocupacional como el proceso vital humano no solo limitado a la prevención y control de los accidentes y las enfermedades ocupacionales dentro y fuera de su labor, sino enfatizando en el reconocimiento y control de los agentes de riesgos en su entorno.

La Organización Mundial de la Salud, expresa el siguiente concepto sobre la Salud Ocupacional: Tratar de mantener y promover el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas profesiones, prevenir todo daño causado a la salud e estos por las condiciones de su trabajo, protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus actividades fisiológicas, es importante adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

La salud es el conjunto de actividades de salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la atención de las contingencias que afectan a la salud del trabajador. (Geagea F. A.-E., 2012)

Prevención de Riesgos Laborales OHSAS

El objetivo de la seguridad industrial radica en la prevención de los accidentes de trabajo ya que afecta de manera directa al trabajador por ello es necesario disminuir los accidentes.

El Plan de prevención de riesgos laborales permite establecer y mantener la información del Sistema de gestión de la Seguridad y salud en el trabajo: (18001:2007, 2007)

- a) describiendo los elementos principales del sistema de gestión y su interacción; y
- b) proporcionando orientación sobre la documentación relacionada.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales constituye la base del Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo de la organización y tiene por objeto definir su estructura y funcionamiento con el propósito de:

- a) Pstablecer las pautas para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollar las acciones y criterios de actuación para la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.
- c) Prevenir, eliminar o minimizar los riesgos a los que está expuesto el personal de la empresa y otras partes interesadas.
- d) Implementar, mantener y mejorar continuamente su Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST)
- e) Asegurar la conformidad con la Política de SST establecida
- f) Demostrar dicha conformidad a otros
- g) Facilitar la certificación del SST por parte de una organización externa.

En el cuadro siguiente se identifican los responsables del archivo de cada uno de los registros del SST, la actividad con la que están vinculados y su periodo de conservación. Estos registros pueden aparecer tanto en soporte papel como informático

IDENTIFICACIÓN DEL REGISTRO	Nº IMPRESO	TIPO DE REGISTRO	CUMPLIMENTA	ARCHIVA RECUPERA DISTRIBUYE	TIEMPO CUSTODIA

Gráfico Nº 5 Cuadro de responsables de SST
Elaborado por: OHSAS 18001

Entorno Laboral

Un entorno laboral saludable promueve una buena salud, que es un recurso primordial para el desarrollo social, económico y personal, así como una importante dimensión de los ambientes laborales. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida. (Casas, 2006)

Es por esta razón que, para que exista un entorno laboral saludable, se debe promover la participación de todos los actores para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los trabajadores y, así, propender a un ambiente laboral saludable, donde se mejore la calidad de vida de toda la población, ya que este es uno de los bienes más preciados por las personas, comunidades y países.

En este texto, se revisa como, a través de la promoción en salud, se pueden desarrollar entornos laborales saludables, ya que el lugar de trabajo es donde las personas pasan la tercera parte de sus vidas y es

por eso la importancia de impulsar ambientes laborales saludables negociación con el medio ambiente, tanto a nivel individual como colectivo, y guarda relación con las condiciones de trabajo. Una manera de lograr los estados anteriormente descritos es a través del proceso de capacitación de las personas para aumentar el control sobre su salud y mejorarla.

Para la OMS y la OPS, la promoción de la salud en el lugar de trabajo incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud y a mejorarla, favoreciendo la productividad y competitividad de las empresas y contribuyendo al desarrollo económico y social de los países. (OPS, 2000)

Relación Salud Medio Ambiente

El medio ambiente

El medio ambiente o entorno, es el conjunto de factores de orden físico, químico y biológico que actúa sobre el ser humano y que brindan a este los recursos necesarios para su supervivencia. El ambiente de trabajo es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influye en su salud y en la calidad de vida.

El hombre durante su vida cambia constantemente de actividad y modifica su ambiente con la misma frecuencia.

El trabajo como actividad cotidiana, exige para su practica un ambiente concreto que está en las empresas, las cuales tiene su áreas y condiciones claramente definidas, estos ambientes tiene factores de riesgos que pueden producir accidentes de trabajo o enfermedad profesional. (Geagea E. F., Riesgos Laborales , 2012)

Hombre y el ambiente

El hombre a través del tiempo ha tenido que adaptarse a su ambiente. El hombre, con el transcurrir del tiempo, desarrollo la tecnología y transformo el ambiente adecuado a su bienestar. El trabajo ha sido siempre la base de los cambios de la humanidad, algunas veces atacan a quien lo realiza, enfermándoles si no es adecuado. El desarrollo de la humanidad ha dependido en gran medida del trabajo, este y sus condiciones influyen significativamente en la salud, las condiciones del medio ambiente laboral y el tipo de organización del trabajo tiene influencia directa e indirecta, sobre la problemática de la salud. (Heredia, 2012)

Identificación de Peligros

El primer paso será identificar y evaluar los riesgos para ello se elaborara un diagnóstico de seguridad y salud ocupacional, dirigido a la identificación de peligros y lo riesgos. El proceso debe incluir la formación de todos los trabajadores para que estén en capacidad de reconocer los peligros, identificar los riesgos e identificarlos inmediatamente.

Para identificar los peligros generados por la operación de la organización es necesario tener en cuenta. (Mario M, 2012)

1. Operaciones y procedimientos rutinarios y no rutinarios, teniendo en cuenta que el trabajo rutinario se forma con facilidad hábitos seguros de procedimientos, mientras que los no rutinarios, frecuentemente omiten medidas de prevención no establecidas por lo esporádico de la actividad.
2. Peligros y riesgos que plantean las actividades adelantadas por el personal, o por cualquier otra persona relacionada con la organización.

Valoración de Riesgos.

El proceso general parte del desarrollo de una planeación dentro del sistema de gestión, para identificar y tratar los peligros y riesgos inherentes a la operación de la organización y su interacción con la visión, la misión, los objetivos y las metas. El proceso demanda el establecimiento de un método sistemático que permita. (María Adielá Marín Blandón, 2009)

1. **Identificar.** La empresa debe establecer y aplicar procedimientos para la continua identificación de peligros.
2. **Evaluar.** Después de haber identificado los peligros se debe analizar y evaluar los riesgos asociados. Por ellos existen metodologías cualitativas y cuantitativas.
3. **Tratar.** Una vez evaluado y priorizado, los riesgos, se establecen los mecanismos de tratamiento y las medidas de control necesarias para reducirlos, por orden de importancia y dentro de los márgenes de vitalidad.

Valoración De Riesgos Higiénicos

El conocimiento de la cantidad de contaminante o concentración existente en un medio laboral, unido al tiempo de exposición al mismo, permitirá al experto en Higiene del Trabajo, por comparación con los valores estándar suministrados por la higiene teórica, evaluar el riesgo existente en un determinado puesto de trabajo. (Sibaja, Salud Y Seguridad en El Trabajo, 2006)

La determinación de los valores estándar depende de los criterios de valoración elegidos, siendo los más utilizados en los distintos países aquellos que han tenido su origen en las investigaciones realizadas. (Rojo, 2000).

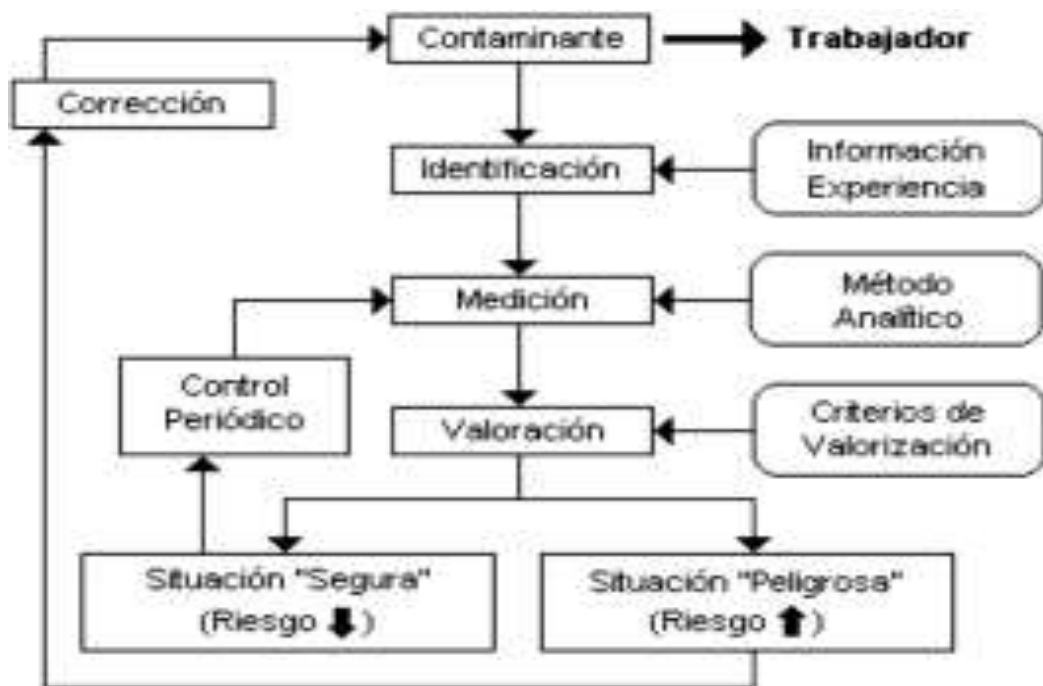


Gráfico Nº 6 Valoración de Riesgos
Fuente: Manuel J, Rojo, 2000

Factores de Riesgo Ocupacional

Riesgos Ocupacionales

Los riesgos identifica la probabilidad de sufrir un suceso, los riesgos se cuantifican a los cuales se denominan factores de riesgo, que son aquellos variables o características que incrementa la probabilidad de sufrirlo.

Peligro, es la inminencia de sufrir un accidente o enfermedad, el sistema general de riesgos profesionales es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. (Heredia, 2012)

Clasificación de los Factores de Riesgo

Para los estudios y control de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, existen varias clasificaciones de los factores según grupo o función de los efectos para la salud e integridad de los valores.

Factores de riesgo nocivo y peligroso

Los factores de riesgo se dividen según su acción sobre los trabajadores en: físicos, biológicos, psicofisiológicos. (Julio C. Guerrero Pupo, 2004)



Gráfico Nº 7 Factores de Riesgo
Elaborado por: Guerrero 2014

Factores de Riesgo Físicos

Los riesgos físicos representan un intercambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar

Factor de Riesgo	Tipo de Riesgo	Enfermedades
Físicos	Ruido, vibraciones, iluminación, temperatura	Sordera profesional Hipotermia Cáncer por radiación
Químicos	Gases, vapores, líquidos	Problemas pulmonares
Biológicos	Virus, bacterias, hongos	Infecciones
Ergonómicos	Posturas inadecuadas sobre esfuerzo físico	Túnel del carpo Lumbalgia Pinchamientos discales Deformaciones Oseas
Psicosociales	Trabajo monótono trabaja bajo presión jornada laboral extensa	Estrés laboral Insomnio Aumento de accidentes
Eléctricos	Alta tención	Quemaduras
Mecánicos	Mecanismos en movimiento herramientas manuales	Caídas, cortes, atrapamientos
Locativos	Sistema de almacenamiento estructuras instalaciones espacio de trabajo	Olores desagradables Acumulación de basura

Tabla Nº 1 Factores de Riesgo
Elaborado por: Francisco Álvarez Heredia, 2012
Fuente: Riesgos Laborales

Factores De Riesgo Químicos

Los químicos son sustancias orgánicas, inorgánicas, naturales o sintéticas que pueden presentarse en diversos estados físicos en el ambiente de trabajo. Los materiales se encuentran en la naturaleza en estado sólido, líquido, vapores, gases. Cada material o sustancia dependiendo de su composición. (Merchán, 2009)

Contaminantes del aire

Los contaminantes del aire adquieren varias formas físicas es importante saber diferenciar entre vapores y humos, aunque el aire está formada básicamente por gases y su contaminación consiste en los estados en los tres estados materia; sólido, líquido o gas. (Asfahl, Seguridad Industrial y Salud , 2007)

Los gases contaminan fácilmente el aire porque está constituido básicamente por gases que se mezclan con facilidad.

Los vapores son también gases pero son líquidos y quizá hasta sólidos que liberan pequeñas cantidades de gases al aire circundante

Gases. Son partículas de tamaño molecular que puede cambiar de estado físico por una combinación de presión y temperatura.

Vapores. Fase gaseosa de una sustancia sólida o líquida a unas condiciones estándares establecidas. Su diferencia con los gases con los vapores es que estos proviene de sustancias que antes eran líquidas.

Riesgos De Origen Biológico

Se refiere a grupos de microorganismos vivos, que están presentes en

determinados ambientes de trabajo y que al ingresar al organismo pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, los efectos que producen los agentes biológicos son enfermedades de tipo infeccioso. (Asfahl, Seguridad Industrial y Salud , 2007)

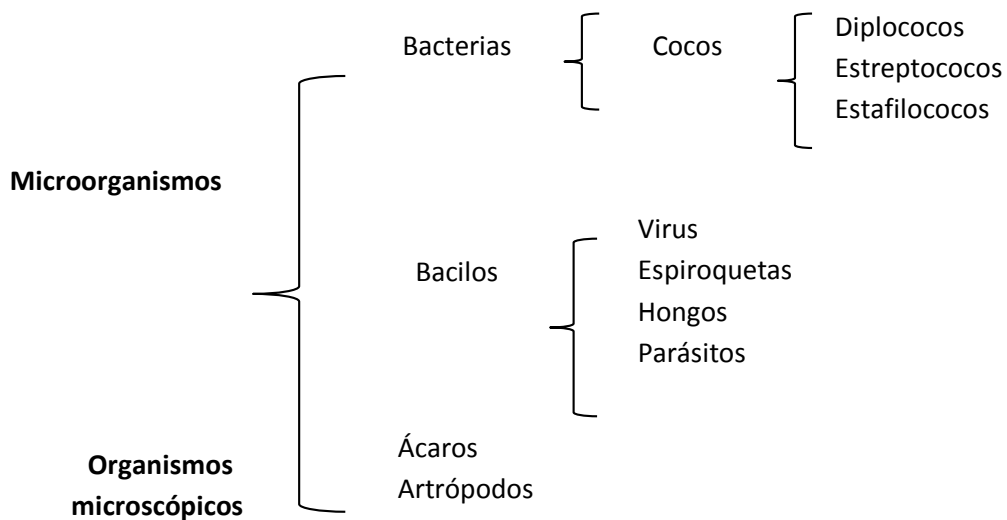


Gráfico Nº 8 Clasificación de Riesgos Biológicos
Elaborado por. Francisco Álvarez Heredia
Fuente. Riesgos Laborales, 2015

Factores de riesgos mecánicos

Los agentes mecánicos se enmarcan dentro del denominado ambiente mecánico, es decir lugares o espacios de trabajo, entre ello se pueden destacar el estado de suelo, y dimensiones.

Factores De Riesgo Ergonómicos

Los factores de riesgo ergonómicos dependen de las cargas de trabajo que a su vez depende de varios factores como cantidad, características personales, mayor o menor esfuerzo físico.

Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional

La Ergonomía se define como un cuerpo de conocimientos acerca de las habilidades humanas, sus limitaciones y características que son relevantes para el diseño de los puestos de trabajo. Es importante notar que la relación entre la fuerza y el grado de riesgo de lesión se modifica por otros factores de riesgo, tales como postura, aceleración, repetición y duración. (Fonseca, 2006)

El diseño ergonómico es la aplicación de estos conocimientos para el diseño de herramientas, máquinas, sistemas, tareas, trabajos y ambientes seguros, confortables y de uso humano efectivo.

Salud ocupacional es una ciencia que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa.

Prevención salud ocupacional

Para promover el más alto grado de bienestar físico, mental y social del trabajador debemos:

- ✓ Evitar el desmejoramiento de la salud del trabajador por las condiciones de trabajo.
- ✓ Proteger a los trabajadores de los riesgos resultantes de los agentes nocivos.
- ✓ Mantener a los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.
- ✓ Adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo. La gran mayoría de los factores de riesgo son introducidos en las actividades laborales sin estudios previos de su efecto en la salud.

Corregir malas posturas

- ✓ Mantenga la espalda recta al trabajar, procurando que los hombros permanezcan relajados, los codos doblados a 90° y las muñecas rectas para que los antebrazos queden paralelos a la mesa.
- ✓ Coloque el monitor a la misma altura que su cabeza, a fin de que el cuello no se tense.
- ✓ Procure teclear suavemente para no forzar las muñecas, y no apriete el ratón, ya que se tensa el antebrazo.
- ✓ No permanezca más de una hora sentado sin moverse: levántese y camine un poco.

El hombre, en cualquier actividad que desempeña, actúa como una "central de comunicación", que percibe información del ambiente, el trabajo con la computadora exige cumplir algunas mínimas medidas para prevenir problemas de salud relacionados con su uso.

Factores De Riesgos Psicosociales

Son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y está directamente relacionada con la organización, ante una determinada condición psicosocial laboral adversa, no todos los trabajadores desarrollan las mismas reacciones. (Sibaja, Salud Y Seguridad en El Trabajo, 2006)

Cuando las condiciones psicosociales son adversas o desfavorables se derivan en consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador, como cambios en el comportamiento, alteraciones en el área cognitiva, desatención, poco o falta concentración, memoria (olvidos), deterioro de la integridad física y mental. (Geagea E. F., Riesgos Laborales , 2012)

Entorno Laboral Saludable

Si tenemos en cuenta que la salud no es sólo la ausencia de enfermedad; y que se debe atender en su preservación y promoción, no sólo a los aspectos físicos, sino también a los psíquicos y sociales; la salud puede considerarse en términos de capacidad y posibilidad de satisfacer necesidades vitales, entre las cuales incluimos la autonomía, la alegría y la solidaridad.

Factores y riesgos psicosociales derivados del trabajo

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras (Gil-Monte, 2012).

Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés. Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas. En el primer caso fomentan el desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables perjudican su salud y su bienestar. En este caso hablamos de riesgo psicosocial, que es fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos.

Clases de señalización y su utilización

Generalmente por señalización suelen entenderse la denominada señal en forma de papel o señal, en aquellos casos en que este tipo de señal no

ofrece suficiente garantía o como medida de complementaria, suelen utilizar otras formas para estimular la conducta humana actuando sobre sentido distinto de la visión como el oído, el olfato y la visión. (José María Cortés, 2007)

Señalización Óptima. Resulta ser el tipo de señalización más generalizado el cual está constituido por señales, formas y símbolos.

Señalización Acústica. Tiene gran importancia cuando se trata de rapidez y facilidad de transmisión de la información, (alarmas, sirenas). Dentro de este tipo se puede mencionar que es importante debido que existen las evacuaciones.

Señalización Táctil. Constituida por rugosidades en elementos o recipientes para determinar la presencia del peligro al contactar con el elemento o recipiente que contiene sustancias peligrosas

Colores De Seguridad

Los colores de seguridad se utilizan para identificar lugares con el objetivo de prevenir accidentes, por ello es importante conocer cada uno de los colores y símbolos.

Señal en forma de Papel o Señal

Señal que por la combinación de una forma geométrica, de colores, de un símbolo o de un pictograma, proporcionando una información, cuya visibilidad está asegurada por una iluminación de suficiente intensidad.

Los colores de seguridad en número reducido (rojo, amarillo, verde, azul) se utilizan para llamar la atención e indicar la intensidad de un peligro, así para facilitar su rápida identificación. (Cortés, 2007).


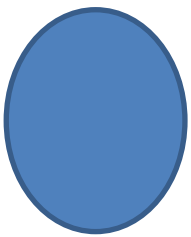


SEÑALES	DESCRIPCION
	<p>Fondo blanco y barra inclinada de color rojo. El símbolo de seguridad será negro, colocado en el centro de la señal pero no debe sobreponerse a la barra inclinada roja. La banda periférica es opcional. Se recomienda que el color rojo cubra por lo menos el 35% del área de la señal</p>
	<p>Fondo azul. Es el símbolo de seguridad o el texto serán blanco y colocados en el centro de la señal, la franja blanca periférica es opcional. El color azul debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal. Los símbolos usados en las señales de obligación debe indicarse el nivel de protección requerido, mediante palabras y números en una señal auxiliar usada conjuntamente con la señal de seguridad.</p>
	<p>Fondo amarillo, franja triangular negra. El símbolo de seguridad será negro y estará colocado en el centro de la señal, la franja periférica amarilla es opcional. El color amarillo debe cubrir por lo menos el 50% del área de la señal.</p>
	<p>Fondo verde. Símbolo o texto de seguridad en color blanco y colocado en el centro de la señal. La forma de la señal debe ser un cuadrado o rectángulo de tamaño adecuado para alojar el símbolo y/o texto de seguridad. El fondo verde debe cubrir por lo menos un 50% del área de la señal. La franja blanca periférica es opcional.</p>

Gráfico Nº 9 Significado de los Colores

Fuente: José María Cortés, 2007

Señales de Advertencia

Señal que advierte de un peligro o riesgo. Indican Precaución o delimitación de áreas. (Estatul, 2009)















SEÑALES DE ADVERTENCIA					
SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SIMBOLO	COLORES			SEÑAL DE SEGURIDAD
		DEL SIMBOLO	DE SEGURIDAD	DE CONTRASTE	
RIESGO DE INCENDIO MATERIAS INFLAMABLES		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO DE EXPLOSION MATERIAS EXPLOSIVAS		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO DE RADIACION MATERIAL RADIOACTIVO		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO DE CARGAS SUSPENDIDAS		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO DE INTOXICACION SUSTANCIAS TOXICAS		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO DE CORROSION SUSTANCIAS CORROSIVAS		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	
RIESGO ELECTRICO		NEGRO	AMARILLO	NEGRO	

Gráfico Nº 10 Señales de Advertencia
Fuente.: José María Cortés, 2007

Señal de Prohibición

Señal que prohíbe un comportamiento que puede provocar un peligro, Prohíben o restringen la ejecución de ciertas acciones. Significan "lo que no se debe hacer". (Estatal, 2009)

SEÑALES DE PROHIBICIÓN					
SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SIMBOLO	COLORES			SEÑAL DE SEGURIDAD
		DEL SIMBOLO	DE SEGURIDAD	DE CONTRASTE	
PROHIBIDO FUMAR		NEGRO	ROJO	BLANCO	
PROHIBIDO APAGAR CON AGUA		NEGRO	ROJO	BLANCO	
PROHIBIDO FUMAR Y LLAMAS DESNUDAS		NEGRO	ROJO	BLANCO	
AGUA NO POTABLE		NEGRO	ROJO	BLANCO	
PROHIBIDO PASAR A LOS PEATONES		NEGRO	ROJO	BLANCO	

Grafico N ° 11 Señales de Prohibición
Fuente. C. Ray Asfahl, 2007

Señales de Obligación

Estas señales imponen reglas de seguridad industrial para los trabajadores de un sitio específico, que diariamente se encuentra expuesto al uso de maquinaria pesada o manejo de materiales irritantes o contaminantes. (Estatel, 2009)













SEÑALES DE OBLIGACION					
SIGNIFICADO DE LA SEÑAL	SIMBOLO	COLORES			SEÑAL DE SEGURIDAD
		DEL SIMBOLO	DE SEGURIDAD	DE CONTRASTE	
PROTECCION OBLIGATORIA DE VIAS RESPIRATORIAS		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DE LA CABEZA		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DEL OIDO		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DE LA VISTA		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DE LAS MANOS		BLANCO	AZUL	BLANCO	
PROTECCION OBLIGATORIA DE LOS PIES		BLANCO	AZUL	BLANCO	

Gráfico N° 12 Señales de Obligación
Fuente: C. Ray Asfahl. 2007

Aspecto Fisiológico

La elección de color adecuado para los elementos debe realizarse tendiendo a evitar lo posible la aparición de fuertes contrastes que darían lugar a la fatiga ocular como consecuencia de las continuas acomodaciones del ojo y la siguiente contracción de la pupila.

Aspecto Psicológico

Estudios realizados para conocer la influencia psicológica del color han permitido establecer una conexión entre el color las ideas y las reacciones que sugieren contra los individuos, el cual se resume en el siguiente cuadro.

Influencia Psicológica del Color		
Color	Ideas que Sugiere	Reacciones Psicológicas
Rojo	Fuego	peligro, excitación, exaltación
Anaranjado	Calor	inquietud, temor, espanto
Amarillo	Sol	actividad, estímulo, alegría
Verde	Mar	calma, descanso, seguridad
Azul	Cielo	frio, lentitud
Violeta	Sombra	apatía, laxitud
Gris	Nubes	incertidumbre, depresión
Blanco	Limpieza	orden, paz, pureza
Negro	Suciedad	Tristeza, abandono, dolor.

Gráfico Nº 13 Psicología del Color
Fuente: José María Cortés 2007

DESEMPEÑO LABORAL

Gestión del Talento Humano

Es la planeación, organización, dirección y control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los recursos humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y las necesidades del personal. (Rodríguez D. , 2005).

La Gestión del Talento Humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño

La gestión o administración del talento humano es el proceso que consiste en el diseño y análisis de cargos, y en la contratación, el desarrollo, la motivación y la evaluación del desempeño de las personas, con el propósito de optimizar sus competencias tanto en beneficio de las organizaciones como de ellas mismas. (Oriz, 2012)

La Gestión Humana o Gestión del Talento Humano, es la forma como la organización libera, utiliza, motiva e implica todas las capacidades y el potencial de su personal, con miras a una mejora sistemática y permanente tanto de este como de la organización. (Chiavenato I. , 2014)

La Gestión del Talento Humano se refiere a los procesos y normas empleados para el manejo del recurso humano, considerando las capacidades, competencias y potencialidades de cada persona de acuerdo a los requerimientos solicitados en la organización.

Evaluación del Desempeño

La evaluación del desempeño es el proceso o actividad clave de la Gestión del Recurso Humano consistente en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización. (Armando, 2010)

La evaluación de desempeño, o evaluación del rendimiento es el proceso o actividad clave de GRH consistente en un procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento o desempeño de los empleados en la organización. (Santos, Gestion del Talento Humano y del Conocimiento. , 2010)

Es necesario también destacar la relación de complemento y retroalimentación que posee la evaluación del desempeño con el análisis y desempeño de puestos, la evaluación de desempeño constituye hoy en la mejor vía para retroalimentar el proceso de formación, para señalar con criterio de la práctica que competencias laborales se manifestaron y a la vez tendrá que garantizar la coherencia con la estrategia organizacional definida.

La evaluación del desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano de las organizaciones. La identificación se basa en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se debe examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. (Acosta, 2011)

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un

sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (Rodríguez, 2006)

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado).

Propósito de la Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño tiene varios propósitos. Un propósito es ayudar a la dirección a que tome decisiones de recursos humanos en general. Las evaluaciones dan información para tomar decisiones importantes tales como asensos, transferencias y despidos. Las evaluaciones también identifican las necesidades de capacitación y desarrollo, también cumplen con el propósito de brindar retroalimentación a los empleados acerca de cómo ve la organización su desempeño. Además dichas evaluaciones son la base para asignar compensaciones. (Acosta, 2011).

Por qué evaluar el desempeño

Los empleados son escépticos en relación al desempeño laboral ya que debe realizarse siempre en relación al perfil del puesto, solo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal con relación al desempeño y su puesto que ocupa. (Allas, Desempeño por Competencias , 2005)

La evaluación de desempeño es importante debido a que nos permite determinar salarios, mejora por igual los resultados de la empresa y la acción futura de las personas una correcta metodología de evaluación de desempeño es necesaria para mejorar el recurso humano de la organización.

Tres pasos claves para la evaluación del desempeño

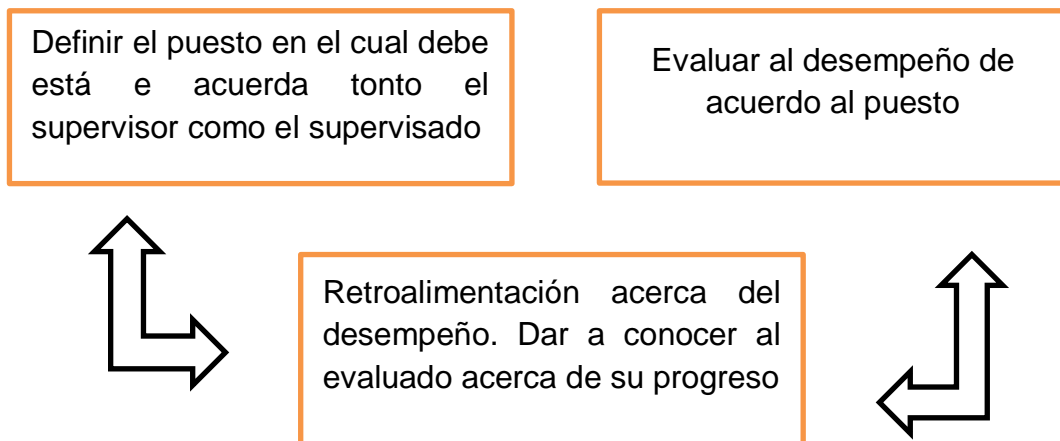


Gráfico Nº 14 Evaluación de Desempeño
Elaborado por: Martha Alles, 2005

Sistema de administración de recursos humanos por competencias

El de administración por competencias de recursos humanos por competencias es una opción que brinda una alternativa para reducir el alto grado de subjetividad en el manejo del personal convierte a las áreas de recursos humanos en socios estratégicos de la organización y totalmente orientado a la administración por resultados. (Espinoza J. A., 2011)

Tipos de competencias laborales

Por su capacidad de transferencia. (Espinoza G. , 2011)

Básicas. Son comportamientos elementales que deberían demostrar los

individuos ya que están relacionados a elementos de índole formativa, como son la capacidad de lectura, escritura, cálculos aritméticos entre otros.

Genéricas. Describen comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva como trabajar en equipo, planear, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.

Específicas. Identificas comportamientos de índole técnico o avanzado el nivel de dominio para su puesto, vinculándose a un cierto lenguaje y a una función productiva determinada.

Por su grado de operación

Técnicas. Se trata de competencias operativas y especializadas relacionadas directamente con las funciones del puesto, función o sector productivo.

Humanas. Se refiere a aquellas competencias, en su mayor parte de tipo conductual como liderazgo, negociación, planeación, y la creatividad.

Organizacionales. Se trata del tipo de competencias que todos los miembros de una organización deben tener parten de la planeación estratégica y valores de una organización.

Productividad

Implica la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos en este sentido la productividad es la relación que existe entre la cantidad de insumos necesarios para producir bien o servicio y los resultados obtenidos, es la obtención de los máximos resultados con el mínimo de recursos en términos de eficacia y eficiencia. (Méndez, 2010)

Se dice que el proceso administrativo comprende varias fases, etapas y funciones cuyo conocimiento resulta esencial para la administración, en cualquier empresa existen dos fases como la estructural en la que a partir de uno o más fines se determinan la mejor forma de obtenerlos, y la otra operacional, en la cual se ejecutan todas las actividades necesarias para lograr lo establecido durante el periodo de estructuración.

Planeación. Cuando se determinan los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa.

Organización. Consiste en el diseño y la estructura, procesos, funciones y controles y responsabilidades dentro de la organización.

Integración. Es la función a través de la cual se eligen y obtiene los recursos necesarios para poner en marcha las operaciones.

Dirección. Consiste en la ejecución de las fases de un proceso administrativo mediante la orientación de los recursos.

Control. Es un proceso administrativo a través del cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones para ofrecer mayor claridad para fines didácticos.

Evaluación por Competencias

Para la evaluación de desempeño se usaran las competencias con relación con nivel requerido para la posición del puesto de trabajo la evaluación y la gestión de rendimiento la cual tiene como principal ventaja de adoptar un enfoque basado en conducta para medir el rendimiento reside que en los criterios o las pautas de rendimiento utilizados son concretos. (Allas, Desempeño por Competencias , 2005)

Las escalas de comportamiento proporcionan a los empleados ejemplos específicos de conductas que pueden realizar si requieren tener éxito en su trabajo, si un empleado conoce las competencias requeridas para su puesto y en correspondiente apertura en grados puede verificar, analizar y controlar sus propias conductas con lo requerido, al llegar el momento de la evaluación de desempeño no puede presentar grandes sorpresas.

Evaluación De La Competencia

Entendemos por competencia la capacidad para desarrollar de forma idónea una actividad o tarea. Se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades esenciales (invariantes), así como a las actitudes de los educandos o candidatos. Es lo que sabe y sabe hacer. Mientras que el desempeño es la conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente los deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. (Dr. Ramón S. Salas Perea, 1997)

Evaluación De La Competencia Y El Desempeño Profesional

El contenido de la evaluación tiene que estar referido a las acciones fundamentales que el profesional desarrolle en su puesto de trabajo: promoción, prevención, curación y rehabilitación, combinándolo de forma armónica con la verificación de su capacidad de análisis de las distintas situaciones, variantes y elementos que participan en el problema; cómo los interrelaciona, llega a conclusiones diagnósticas y establece las prioridades. (Dr. Ramón S. Salas Perea, 1997)

Es importante, a su vez, verificar cómo organiza y planifica las acciones que se deben emprender, aprovechando al máximo, de forma eficiente y eficaz, los recursos humanos y materiales existentes. Si el análisis es de grupo, a nivel de un servicio o unidad administrativa, se debe evaluar todos los aspectos comprendidos en la gerencia en salud.

Naturaleza de la evaluación

Una de las primeras imágenes que se asocian generalmente con la evaluación del rendimiento de un empleado es la de un formulario donde aparecen las observaciones del evaluador, sin embargo esta manifestación es una alternativa a la que se resta importancia con frecuencia la preferencia por la evaluación formal a llegado a ser tan imperativa. (Bazinet, 1984)

Métodos Tradicionales de la Evaluación del Desempeño

Métodos de Evaluación de Desempeño

Para evaluar el desempeño en el trabajo existen diversos métodos e instrumentos que varían en calidad, precisión y complejidad, el método de evaluación varía de acuerdo a las necesidades de evaluación de cada empresa. (Espinoza f. y., 1999)

Evaluación informal

La información informal del rendimiento se efectúa día tras día, sin ningún sistema, ni método, ni criterio. Por su propia naturaleza es la más difundida, se impone sin daga la autoridad porque daba a su naturaleza de sus funciones toda persona encargada de supervisar al personal y de controlar el trabajo de los subordinados.

Evaluación formal

La evaluación formal es sistemática y estructurada se vale de técnicas y métodos, tiende a uniformar el punto de vista de los evaluadores y de los evaluados e en definición, se atiende a un conjunto de reglas conocidas.

Evaluación de Desempeño de 90, 180 y 360

EVALUACION 90°

Una evaluación de 90° es una herramienta en que se analiza a una persona o situación a nivel laboral en correspondencia con las personas que se ubican en su mismo nivel jerárquico, es decir, compañeros o colegas. (Alles, 2002)

EVALUACION 180°

Para los que no conozcan la evaluación de 180 grados debemos en primera instancia- advertirles que estamos refiriéndonos a una herramienta para el crecimiento de las personas cuyo único objetivo es el desarrollo de las competencias de sus participantes. La evaluación de 180 grados es altamente recomendable para los socios de una sociedad de personas como, por ejemplo, grandes estudios profesionales de abogados, contadores, entre otros. (Alles, 2002)

La evaluación de 90 grados es la que hace el jefe inmediato evaluando a un subordinado. La evaluación de 180 grados es una evaluación en la cual una persona es evaluada por su jefe, y sus pares y eventualmente por los clientes. La evaluación de 360 grados pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde todos los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos. (Maristany, Evaluacion de Tareas , 1973).

Método de Elección Forzosa

Consiste en la prestación de una serie de frases que describen el desempeño de los empleados, presentadas preferiblemente en pares, de tal forma que el evaluador escoja aquella que mejor se ajuste al empleado, todas las frases describen los rasgos o comportamientos

positivos, también se podrá hacer frases de tipo negativo pero es preferible positivo. El objetivo es evitar los prejuicios o favoritismos.

La Evaluación de 360°

La evaluación realizada de este modo es más rica porque recolecta información de varias fuentes y garantiza la adaptabilidad y el ajuste del empleado a las diversas exigencias del ambiente de trabajo y de sus compañeros. (Peña, 2009).

Es la evaluación circular de desempeño, en la que participan todas las personas que mantienen alguna interacción con el evaluado, la evaluación de 360 grados, también conocida como evaluación integral, es una herramienta cada día más utilizada por las organizaciones modernas. Como el nombre lo indica, la evaluación de 360 grados pretende dar a los empleados una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde todos los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados, clientes internos. (Escobar, 2008)

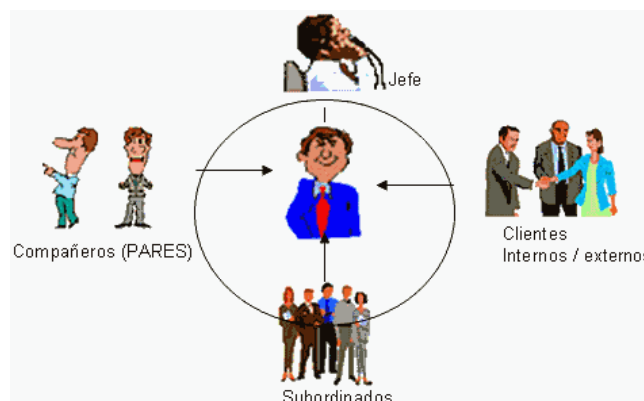


Gráfico Nº 15 Evaluación de 360°
Fuente: Lavanda, D. 2005.

Método de investigación de campo

Es un método de desempeño desarrollado con base en entrevistas de un

especialista en evaluación con el supervisor inmediato, mediante el cual se verifica y evalúa el desempeño de sus subordinados, determinándose las causas, los orígenes y los motivos de tal desempeño, por medio del análisis de hechos y situaciones.

Es un método más amplio que permite además de un diagnóstico del desempeño del empleado, la posibilidad de planear junto con el superior inmediato su desarrollo en el cargo y en la organización. (Chiavenato I. , Editorial McGraw Hill.)

Mejoramiento Continuo

El mejoramiento continuo es el conjunto de todas las acciones diarias que permiten que los procesos y la empresa sean más competitivos en la satisfacción del cliente. (Juan, 2001)

La mejora continua debe formar parte de la cultura de la organización, convirtiéndose en una filosofía de vida y trabajo.

El mejoramiento continuo más que un enfoque o concepto es una estrategia, y como tal constituye una serie de programas generales de acción y despliegue de recursos para lograr objetivos completos, pues el proceso debe ser progresivo. (H. James Harrington, 2001).



Gráfico Nº 16 Ciclo del Mejoramiento Continuo

Fuente: Administración total del mejoramiento continuo: la nueva generación

Elaborado por: H. James Harrington, 2010

Fases para el mejoramiento de los procesos según Harrington (1991).

El mejoramiento del proceso en la empresa (MPE) es una metodología sistemática que se ha desarrollado con el fin de ayudar a una organización a realizar avances significativos en la manera de elegir sus procesos. (Harrington, 1991)

El principal objetivo consiste en garantizar que la organización tenga procesos que:

- Eliminen los errores.
- Minimicen las demoras.
- Maximicen el uso de los activos.
- Promuevan el entendimiento.
- Sean fáciles de emplear.
- Sean amistosos con el cliente.
- Sean adaptables a las necesidades cambiantes de los clientes.
- Proporcionen a la organización una ventaja competitiva.
- Reduzca el exceso de personal.

El proceso de mejoramiento empresarial para Harrington consta de cinco fases, así como una metodología para manejar los procesos.

Las cinco fases de mejoramiento de procesos en la empresa. Harrington(1991).

Fase I. Organización para el mejoramiento.

Actividades. Asegurar el éxito mediante el establecimiento de liderazgo, comprensión y compromiso.

1. Establecer el equipo de mejora.
2. Nombrar el líder del equipo.
3. Suministrar el entrenamiento a ejecutivo.
4. Desarrollar un modelo de mejoramiento.

5. Comunicar las metas a los empleados.
6. Revisar la estrategia de la empresa y los requerimientos del cliente.
7. Seleccionar los procesos críticos.
8. Nombrar responsables del proceso.
9. Seleccionar los miembros del EMP.

Fase II. Comprensión del proceso.

Actividades. Comprender todas las dimensiones del actual proceso de la empresa.

1. Definir el alcance y misión del proceso.
2. Definir los límites del proceso.
3. Proporcionar entrenamiento al proceso.
4. Desarrollar una visión general del proceso.
5. Definir los medios de evaluación de clientes y empresas, y las expectativas del proceso.
6. Elaborar el diagrama de flujo del proceso.
7. Reunir los datos de costo, tiempo y valor.
8. Realizar los repasos del proceso.
9. Solucionar diferencias.
10. Actualizar la documentación del proceso.

Fase III. Modernización.

Actividades. Mejorar la eficiencia, la efectividad y adaptabilidad del proceso en la empresa.

1. Proporcionar entrenamiento al equipo
2. Identificar oportunidades de mejoramiento.
3. Eliminar la burocracia.
4. Eliminar actividades sin valor agregado.

5. Simplificar el proceso.
6. Reducir el tiempo del proceso.
7. Eliminar los errores del proceso.
8. Eficiencia en el uso de los equipos.
9. Documentar el proceso.
10. Seleccionar a los empleados.
11. Entrenar a los empleados.

Fase IV. Mediciones y controles

Actividades. Poner en práctica un sistema para controlar el proceso para un mejoramiento progresivo.

1. Establecer un sistema de retroalimentación.
2. Realizar periódicamente la auditoria del proceso.

Fase V. Mejoramiento continuo

Actividades. Poner en práctica un proceso de mejoramiento continuo.

1. Calificar el proceso.
2. Llevar a cabo revisiones periódicas de calificación.
3. Definir y eliminar los problemas del proceso.
4. Evaluar los impactos del cambio sobre la empresa y clientes.
5. Suministrar entrenamiento avanzado en el equipo.

Es importante mejorar los procesos de forma gradual, todas enfocadas y relacionadas directamente con la calidad.

Fuente Bibliográfica. (Harrington, 1991)

Administración de Talento Humano

“La administración del talento humano constituye el conjunto de técnicas y herramientas que están direccionadas a una competitividad exitosa en su campo y la administración de recursos humanos implica coordinar la participación de individuos para el logro de los objetivos organizacionales” (Agustin, 2009)

La administración de recursos humanos es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones, como la cultura que existe en cada organización. (Chiavenato I. , Gestion de Talento Humano , 2008)

Proceso Administrativo

“La administración es el proceso de coordinación de recursos para obtener la máxima, productividad, calidad, eficacia, eficiencia, y competitividad en el logro de los objetivos de una organización” Lourdes Munch (2000).

- **Objetivos.** La administración siempre está enfocada a lograr fines o resultados.
- **Eficiencia.** Se obtiene cuando se logra los objetivos en tiempo y con la máxima calidad.
- **Competitividad.** Es la capacidad de una organización para generar productos y/o servicios con valor agregado en cuanto a costos, beneficios, características y calidad.
- **Calidad.** Implica la satisfacción de las expectativas del cliente mediante el cumplimiento de los requisitos.
- **Coordinación de recursos.** Es optimizar los recursos necesarios para lograr la operación de cualquier empresa a través de la administración.

- Productividad. Implica la obtención de los máximos resultados con el mínimo recurso.

Estrés en el trabajo

El estrés es un conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de la persona frente a estímulos o elementos productores de estrés en el ambiente. (Chiavenato I. , Gestion del Talento Humano , 2008)

Consecuencias del Estrés y la Insatisfacción Laboral

En el Individuo	En la Empresa
Trastornos emocionales	Errores
Alteraciones cognitivas	Baja productividad
Abuso de alcohol, tabaco y drogas	Irritabilidad
Disfunciones en la vida laboral	conflictos /violencia
Disfunciones en la vida social y familiar	mala atención al cliente
Enfermedades psicosomáticas	mal ambiente de trabajo
Enfermedades físicas	ausentismo
Riesgo de accidentes/muerte	pérdidas

Tabla Nº 2 Consecuencias del Estrés
Elaborado por: Chiavenato, 2008

¿Qué provoca estrés en las personas durante el trabajo?

Aspectos positivos

- ✓ Confianza del jefe
- ✓ Sinceridad de los compañeros de trabajo
- ✓ Simpatía del equipo
- ✓ Alegría en el ambiente
- ✓ Flexibilidad en los procedimientos
- ✓ Reconocimiento y elogios

Aspectos negativos

- ✓ Autoritarismo del jefe
- ✓ Irrespeto de los compañeros de trabajo
- ✓ Desorganización
- ✓ Baja moral y mal humor
- ✓ Rigidez en los procedimientos

Condiciones Físicas que afectan la salud y la seguridad.

Las condiciones físicas suelen tener aspectos físicos directos sobre las personas en ocasiones, dichos efectos son inmediatos, aunque es frecuente que se manifiesten después de largos periodos. Cuando una enfermedad o lesión requiere de mucho tiempo para desarrollarse, puede determinar difícil determinar con exactitud qué fue lo que causo; por añadidura, puede haber efectos sobre el bienestar emocional. Casi con seguridad, las enfermedades y las lesiones graves se asocian con algún tipo de trauma y sufrimiento. (Spector, 2002)

En esta sección, se presenta los efectos de seis condiciones físicas del trabajo:

- ✓ Enfermedades infecciosas
- ✓ Ruido
- ✓ Agresiones físicas
- ✓ Tareas repetitivas
- ✓ Temperaturas externas
- ✓ Sustancias tóxicas

El contacto con cualquiera de estas sustancias puede causar problemas de salud ya sean mayores o menores.

Capacitación Personal.

El principal uso de la información de la evaluación del desempeño es para la retroalimentación de los empleados, la retroalimentación resalta fortalezas y debilidades de los empleados, la capacitación solo implica en aquellas áreas donde el desempeño donde el desempeño deficiente puede atribuirse al individuo. Por definición las evaluaciones del Desempeño sirven más como auxiliares debido a que algunos empleados no conocen sus debilidades. (Muchinsky, 2007)

Motivación de la actitud humana con referencia al trabajo

La seguridad

Cuando el ser humano se enfrenta con alguna amenaza para su bienestar, hace lo que sea necesario para evitar el perjuicio, la amenaza puede surgir solamente de factores evidentes con condiciones peligrosas de trabajo que amenaza la seguridad física del individuo, pero también de factores sutiles como la amenaza de pérdida de empleo y de un medio de trabajo estable y familiar.

Durante un algún tiempo la seguridad se convirtió en el elemento más importante de la motivación. En contraste el medio industrial, actual se caracteriza por planes dirigidos a lograr seguridad de los empleados, las empresas protegen a los empleados. Por lo tanto, parecerá que los empleados no son motivados fácilmente por las oportunidades de progresar o alcanzar éxito creciente en la empresa. (Julian Araque Perico, 2005)

2.5 Hipótesis

La Seguridad e Higiene Ocupacional mejora el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso Cantón Latacunga Provincia De Cotopaxi.

2.6 Señalamiento de las Variables

Variable Independiente:

Seguridad e Higiene Ocupacional

Variable Dependiente:

Desempeño Laboral

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de Investigación

La investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas.

La presente investigación posee un análisis cuantitativo ya que privilegia técnicas de evaluación y valoración, busca comprensión de hechos sociales y psicológicos, tiene una perspectiva global, está orientado a la comprobación de la hipótesis, y hace énfasis en dotar de instrumentos guía para facilitar el proceso de capacitación.

3.2 Modalidad básica de la investigación

En esta investigación se investiga las siguientes modalidades

- **Investigación de Campo:** Esta investigación pretende recolectar y registrar información primaria referente al problema, en este caso nos permite establecer un contacto con la realidad, mediante la encuesta, y la observación.
- **Investigación Bibliografía:** Utilizando teorías, enfoques, criterios, de diversos autores para construir un conocimiento profundo

acerca del tema.

- **Investigación Documental:** Esta investigación pretende investigar, conocer, comparar, ampliar y profundizar el problema objeto de estudio.

3.3 Nivel o tipo de investigación

Nivel de asociación de variables se buscara técnicas, normas, se trabajara con la asociación de variables, de esta manera nos permitirá describir, detallar, y explicar el problema mediante un estudio el cual nos permitirá diagnosticar el problema suscitado en la industria.

3.3.1. Nivel Exploratorio

Este método de investigación nos permitirá determinar los factores predominantes de la seguridad e higiene ocupacional y su incidencia en el desempeño del talento humano.

3.3.2. Nivel Correlacional

Es un tipo de investigación social que tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, la utilidad de este tipo de investigación es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas, ya que puede ser positiva o negativa. Si es positiva quiere decir que sujetos con altos valores en una variable tienden a mostrar altos valores en la otra variable. Si es negativa, significa que sujetos con altos valores en una variable tenderán a mostrar bajos valores en la otra variable.

3.3.3. Nivel Descriptivo

Este método de investigación hace énfasis en el problema, con qué frecuencia ocurre, a quienes está afectando mediante una profundización de las variables permitiéndonos conocer de qué manera afecta la salud de los trabajadores en el desempeño.

3.4 Población y muestra

Para el presente trabajo de investigación se tomara en cuenta al personal administrativo de la industria debido a que el número de trabajadores del departamento de Talento Humano es de 12, y se aplicara las encuestas al área administrativa que conforman un numero de 92 trabajadores en su totalidad, la cual está conformado de la siguiente manera.

Población	Frecuencia	%
Personal Administrativo	92	100

Tabla N° 3 Población y Muestra
Elaborado por: (Jessica Llamba, 2014)

3.4.1 Muestra:

El tamaño de la población de acuerdo a un análisis se decidirá que se aplicara a 60 personas del área administrativa de la Industria Familia Sancela, entre ellos se tomara en cuenta en su totalidad el departamento de Talento Humano que en la actualidad consta con 12 colaboradores.

3.5 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable Independiente: Seguridad e Higiene Ocupacional

Contextualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e instrumentos
Conjunto de normas preventivas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.	Normas preventivas Riesgos de salud Ambiente Físico	Normas de aplicación de un manual de seguridad ocupacional Prevención y manejo del estrés. Condiciones ambientales de trabajo	¿Ha recibido capacitación acerca de seguridad ocupacional? ¿Conoce usted normas básicas para evitar accidentes de salud ocupacional? ¿Las condiciones ambientales de su área trabajo son seguras? ¿La organización preserva y garantiza la salud de los empleados?	Encuesta

Tabla Nº 4 Contextualización Variable Independiente
Elaborado por: Jessica Llamba, 2014

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

Contextualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnicas e instrumentos
<p>Es donde el individuo manifiesta sus competencias laborales, integradas como un sistema de conocimientos habilidades, experiencias y sentimientos, en un ambiente de trabajo estable.</p>	<p>Competencias laborales</p> <p>Ambiente de trabajo estable.</p> <p>Experiencias</p>	<p>Permite evaluar cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento)</p> <p>Mejorar las relaciones humanas entre los empleados</p>	<p>¿El desempeño laboral es evaluado constantemente?</p> <p>¿Considera usted que un ambiente físico mejora las relaciones personales?</p> <p>¿El empleado experimenta algún tipo ayuda para mejorar su desempeño?</p>	<p>Encuesta</p>

Tabla Nº 5 Contextualización Variable Dependiente
Elaborado: Jessica Llamba, 2014

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la información

Para la presente recolección de la información se aplicara el siguiente procedimiento.

Para Determinar la relación que existe entre la Seguridad e Higiene Ocupacional con el Desempeño Laboral de los empleados del departamento de Talento Humano de la industria Familia Sancela, se procederá analizar cómo es la Seguridad e Higiene Ocupacional en la industria Familia y el desempeño Laboral en el departamento de Talento Humano, para lo cual se aplicara encuestas y observaciones, a fin de verificar si la Seguridad e Higiene Ocupacional mejora el Desempeño Laboral del departamento de Talento Humano de la industria Familia Sancela de la Parroquia Lasso provincia de Cotopaxi.

3.7 Procesamiento de la Información

Para el procesamiento y análisis de la información y la verificación de la hipótesis se utilizara el método estadístico el chi- cuadrado el cual nos permitirá obtener la información de forma clara y ordenada, para que el momento de obtener los resultados este nos indique si la hipótesis es aceptada o rechazada, una vez recopilada la información se procederá a tabular las encuestas, y posteriormente realizar un análisis para presentar datos, en cuanto a codificación de la información se desarrollara de forma rápida, las encuestas se las codificara al momento de elaborar el formulario, lo que permitirá proceder de mejor manera en el análisis.

3.7.1 Plan para la Recolección de la Información

PREGUNTAS BASICAS	EXPLICACION
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos de la investigación
2. ¿De qué personas u objetos?	Personal del área administrativa
3. ¿Sobre qué aspectos?	Matriz de operacionalización de objetivos específicos
4. ¿Quién? ¿Quiénes?	El investigador (Jessica Llamba Laica)
5. ¿Cuándo?	Octubre 2015/ Febrero 2016
6. ¿Dónde?	Grupo Familia Sancela
7. ¿Cuántas veces?	Dos siendo la primera un plan piloto
8. ¿Qué técnicas de recolección?	Encuesta
9. ¿Con quién?	Cuestionario
10. ¿En qué situación?	Horas Laborales

Tabla Nº 6 Recolección de Información
Elaborado por: (Jessica Llamba, 2014)

CAPITULO IV

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

4.1 Análisis de los Resultados

4.2 Interpretación de Datos

4.3 Verificación de la Hipótesis

A continuación se detalla el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas obtenidas.

1. ¿Sabe usted que es la salud ocupacional?

Tabla N° 7 Salud Ocupacional

Escala	Observaciones	
	F	%
SI	14	23%
NO	46	77%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Jessica Llamba

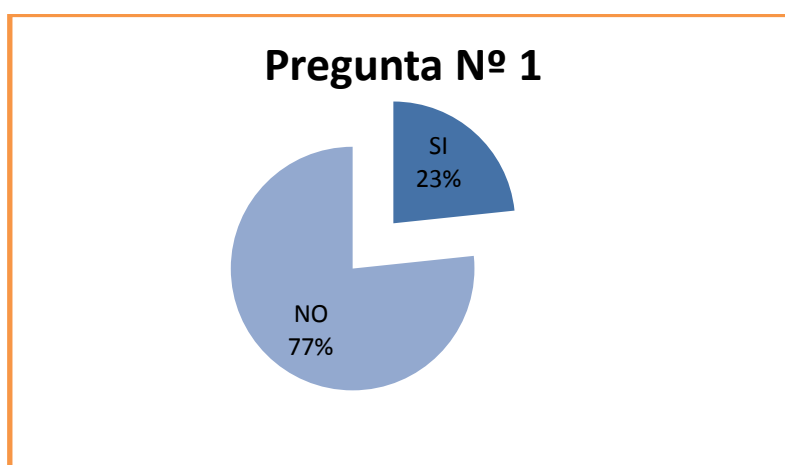


Gráfico N° 17 Salud Ocupacional

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Jessica Llamba

ANÁLISIS DE RESULTADOS

La presente investigación da a conocer que un 77% desconoce que es la seguridad ocupacional y mientras que un 23% de los colaboradores del área administrativa conocen sobre dicho tema.

2. ¿El desempeño laboral es evaluado constantemente?

Tabla Nº 8 Desempeño Laboral

ESCALA	OBSERVACIONES	
	F	%
SI	23	38%
NO	37	62%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Jessica Llamba

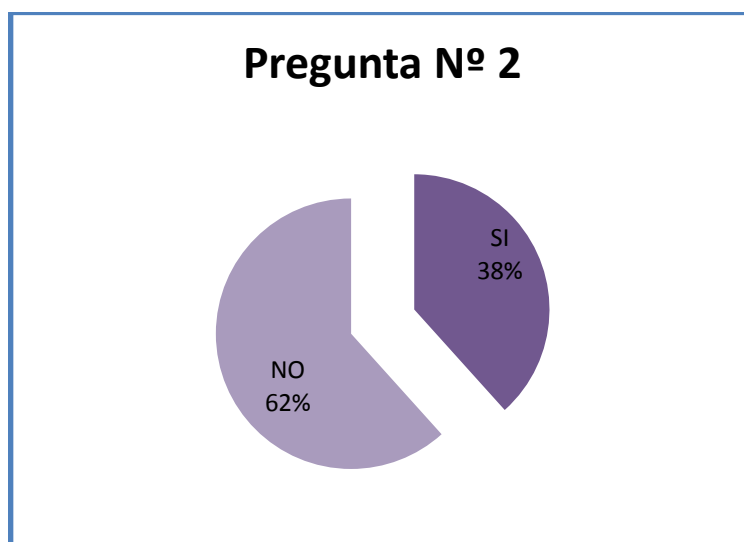


Gráfico Nº 18 Desempeño Laboral

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Jessica Llamba

ANALISIS E INTERPRETACION

Un 62% de los colaboradores manifiesta que el desempeño laboral no es evaluado, mientras tanto un 38% menciona lo contrario, cabe recalcar la importancia de la evaluación del desempeño ya con ello se lograr mayor eficacia.

3. ¿El empleado experimenta algún tipo ayuda para mejorar su desempeño?

Tabla Nº 9 Mejorar el Desempeño

ESCALA	OBSERVACIONES	
	F	%
SI	21	35%
NO	39	65%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Jessica Llamba

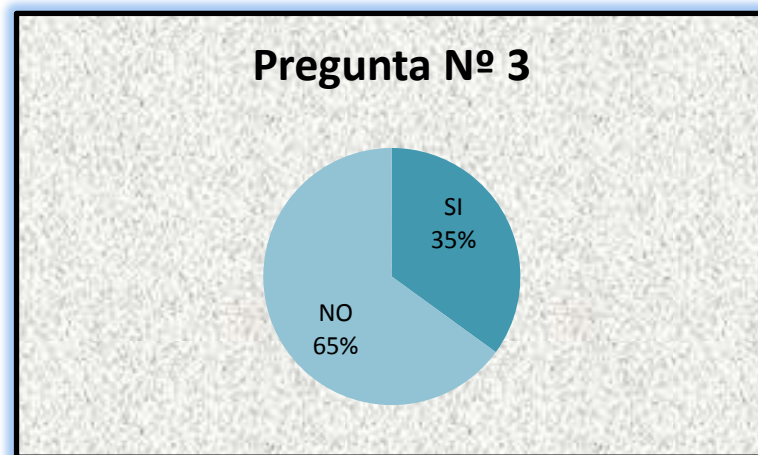


Gráfico Nº 19 Mejorar el Desempeño

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Jessica Llamba

ANALISIS E INTERPRETACION

La investigación demuestra que un 65% de la población no experimenta algún tipo de ayuda para mejorar su desempeño, mientras un 35% considera que si reciben este tipo de ayuda mínima.

4. ¿Conoce usted normas básicas para evitar accidentes de tipo de salud ocupacional?

Tabla Nº 10 Accidentes de tipo ocupacional

ESCALA	OBSERAVACIONES	
	F	%
SI	17	%
NO	43	%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta
Elaborado por: Jessica Llamba

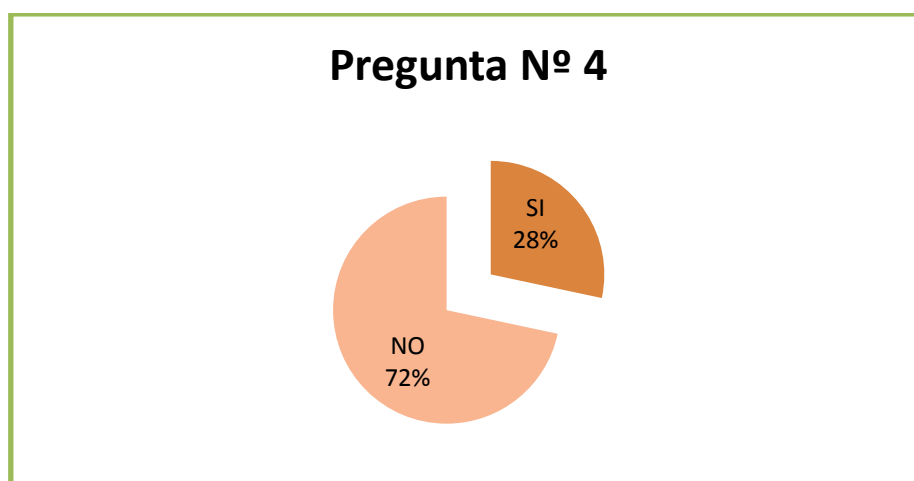


Gráfico Nº 20 Accidentes de tipo ocupacional
Fuente: Investigadora
Elaborado por: Jessica Llamba

ANALISIS E INTERPRETACION

La presente investigación demuestra que un 72% de los colaboradores de Grupo Familia no conoce normas básicas para la prevención de accidentes mientras que un 28% conoce normas básicas para proteger su seguridad en su área de trabajo lo cual están propensos a sufrir enfermedades de tipo ocupacional.

5. ¿Ha recibido capacitación acerca de seguridad ocupacional?

Tabla Nº 11 Capacitación

	ESCALA	OBSERVACIONES
	F	%
SI	19	32%
NO	41	68%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Jessica Llamba

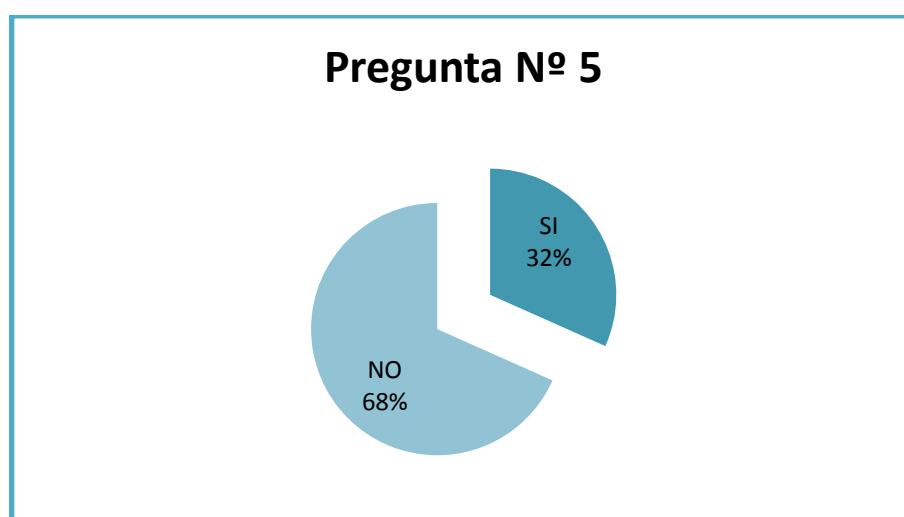


Gráfico Nº 21 Seguridad ocupacional

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Jessica Llamba

ANALISIS E INTERPRETACION

Dicha investigación demuestra la necesidad de conocer mediante la socialización normas básicas de seguridad ocupacional porque un 68% da a conocer que no reciben capacitaciones de este tipo, mientras tanto un 32% menciona que las capacitaciones se realizan de forma anual.

6. ¿Se siente usted estresado por los diferentes factores presentes en su área de trabajo?

Tabla Nº 12 Factores Estresados

	ESCALA	OBSERVACIONES
	F	%
SI	23	38%
NO	37	62%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Jessica Llamba

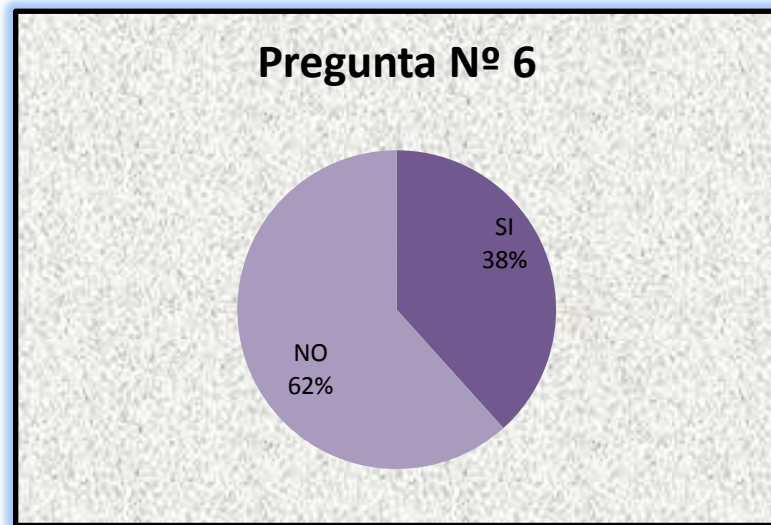


Gráfico Nº 22 Factores Estresados

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Jessica Llamba

ANALISIS E INTERPRETACION

Se estima que un 62% de los colaboradores no se encuentra estresado por los diferentes factores existentes en su área de trabajo, mientras que un 38% menciona lo contrario, que dichos factores ocasionan problemas y causa en ellos malestar.

7. ¿Considera usted que las tareas repetitivas ocasionan algún tipo de daño a la salud?

Tabla Nº 13 Tareas Repetitivas

	ESCALA	OBSERVACIONES
	F	%
SI	41	62%
NO	19	32%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Jessica Llamba

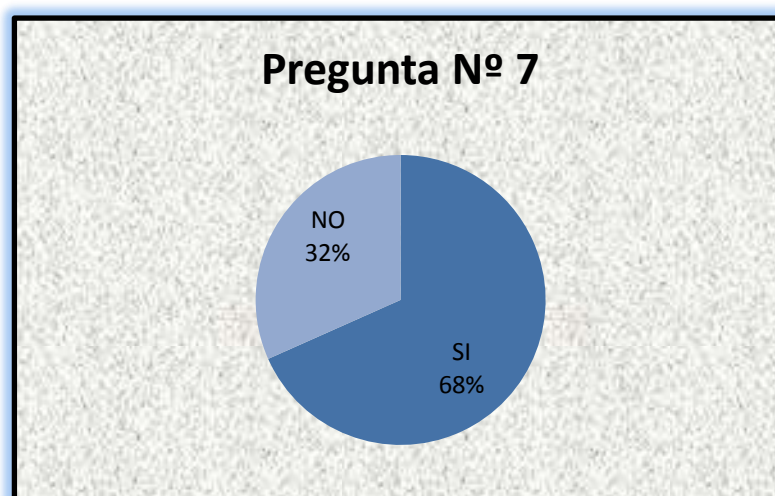


Gráfico Nº 23 Tareas Repetitivas

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Jessica Llamba

ANALISIS E INTERPRETACION

La presente investigación da a conocer que un 68% de los colaboradores mencionan que realizar las mismas tareas acarrea el desarrollo de posibles enfermedades, y un 32% manifiesta que no contrae enfermedad alguna.

8. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales afecta al desempeño de los colaboradores?

Tabla Nº 14 Relaciones Interpersonales

	ESCALA	OBSERVACIONES
	F	%
SI	42	70%
NO	18	30%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Jessica Llamba

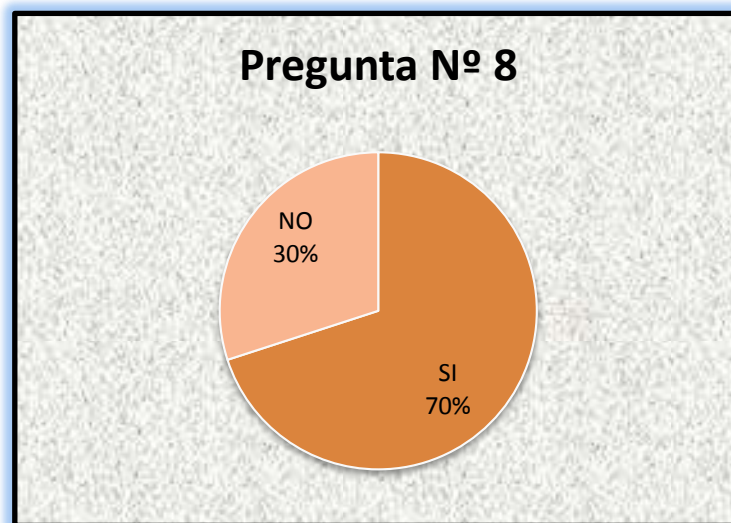


Gráfico Nº 24 Relaciones Interpersonales

Fuente: Investigadora

Elaborado por: Jessica Llamba

ANALISIS E INTERPRETACION

Según los resultados obtenidos demuestra que las relaciones interpersonales afectan directamente sobre el desempeño en un 70% a los colaboradores y un 30% manifiesta lo contrario.

4.3 Verificación de hipótesis

Para la comprobación de la hipótesis es necesario contar con la utilización de la prueba del Chi Cuadro (χ^2), por medio del cual permite establecer la correspondencia de valores observados y esperados, permitiendo la comparación global del grupo de frecuencias a partir de la hipótesis que se quieren verificar.

Planteamiento de la Hipótesis

$$\begin{array}{ccc} O=E & \longrightarrow & O-E=0 \\ O \neq E & \longrightarrow & O-E \neq 0 \end{array}$$

$$H_0: O = E$$

$$H_1: O \neq E$$

Nivel de significancia y grados de libertad

Simbología:

H_0 = Hipótesis Nula

H_1 = Hipótesis Alternativa

f_o = Frecuencia Observada

f_e = Frecuencia Esperada

α = Nivel de Significancia

g_l = Numero de Filas

m_c = Numero de Columnas

χ^2 = Chi Cuadrado Tabulado

χ^2_c = Chi Cuadrado Calculado

Modelo Lógico

Ho: La seguridad e higiene ocupacional NO mejora el desempeño laboral en los colaboradores de la industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

H1: La seguridad e higiene ocupacional SI mejora el desempeño laboral en los colaboradores de la industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

Modelo Matemático

En donde:

$$X^2 = \Sigma (O-E)^2 / E$$

χ^2 = Chi-cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencia observada

E = Frecuencia esperada o teórica

Ho= $X_1 = x_2$

H1= $X_1 \neq x_2$

Modelo Estadístico

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

En donde:

X_2 = Chi cuadrado

Σ = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

Nivel de Significancia

Se aplicara un nivel de significancia del 5% (confianza 95% y error 5%)

$$\alpha = 0.05$$

FRECUENCIAS OBSERVADAS

Preguntas	Si	No	Total
Sabe usted que es la salud ocupacional	14	46	60
El desempeño laboral es evaluado constantemente	23	37	60
Conoce usted normas básicas para prevenir accidentes de tipo ocupacional	17	43	60
Considera usted que las relaciones interpersonales afecta al desempeño de los colaboradores.	42	18	60
Total	96	144	240

Tabla Nº 15 Tabla de Frecuencias Observadas

Fuentes: Investigación de Campo

Elaborado por: Jessica Llamba

FRECUENCIAS ESPERADAS

Preguntas	Si	No	Total
Sabe usted que es la salud ocupacional	24	36	60
El desempeño laboral es evaluado constantemente	24	36	60
Conoce usted normas básicas para prevenir accidentes de tipo ocupacional	24	36	60
Considera usted que las relaciones interpersonales afecta al desempeño de los colaboradores	24	36	60
Total	96	144	240

Tabla Nº 16 Tabla de Frecuencias Esperadas

Fuentes: Investigación de Campo

Elaborado por: Jessica Llamba

Regla de Decisión

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

Dónde:

Gl= Grado de libertad

f= Fila de la Tabla

c= Columna de la Tabla

Reemplazando Tenemos

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

$$Gl = (4-1) (2-1)$$

$$Gl = (3) (1)$$

$$Gl = 3$$

$$\infty = 3.84$$

$$\chi^2_t = 7.81$$

Con datos obtenidos de las encuestas aplicadas se procederá a elaborar la tabla de frecuencias observadas, la misma que sirvió de base para calcular de frecuencias esperadas, multiplicando el total horizontal por el total vertical de cada columna y luego se divide para el total general.

CALCULO DEL CHI CUADRADO.

CALCULO DE CHI CUADRADO

Frecuencias Observadas	Frecuencias Esperadas	fo-fe	(fo-fe) ²	(fo-fe) ² /FE
14	24	-10	100	4,17
46	36	10	100	2,78
23	24	-1	1	0,04
37	36	1	1	0,03
17	24	-7	49	2,04
43	36	7	49	1,36
42	24	18	324	13,50
18	36	-18	324	9,00
240	240		CHI	32,92

Tabla Nº 17 Tabla de Cálculo del Chi Cuadrado

Fuentes: Investigación de Campo

Elaborado por: Jessica Llamba

DISTRIBUCIÓN DEL CHI – CUADRADO

GRADOS DE LIBERTAD



v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	<u>7,8147</u>	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363

Gráfico Nº 25 Distribución del chi cuadrado.
Fuente: http://labrad.fisica.edu.uy/docs/tabla_chi_cuadrado.pdf
Elaborado por. Jessica Llamba, 2014

Presentación Grafica del Chi-cuadrado

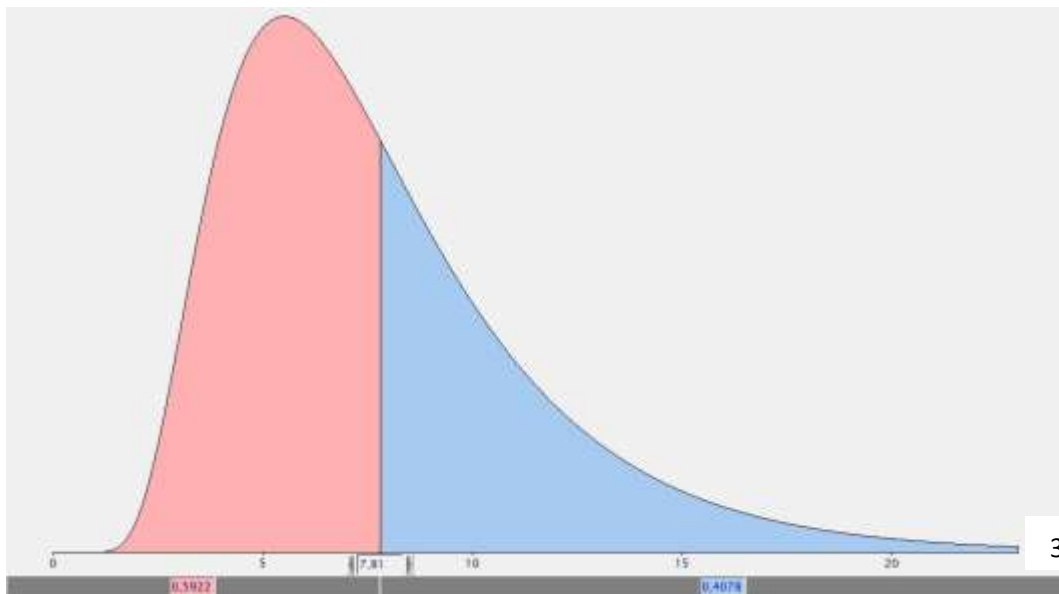


Gráfico Nº 26 Presentación gráfica del chi-cuadrado
Elaborado por. Jessica Llamba, 2015
Fuente. Propia

Decisión

Se acepta la hipótesis alternativa ya que el valor de $X_c^2 \geq X_t^2$ es decir que el valor de Chi cuadrado calculado= 32.92 es mayor al Chi cuadrado tabular= 3.81, el cual demuestra que se acepta la Hipótesis alternativa, que menciona lo siguiente: La seguridad e higiene ocupacional si mejora el desempeño laboral en los colaboradores de la industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez realizado la investigación sobre la seguridad e higiene ocupacional y el desempeño laboral en la industria Grupo Familia, es importante poner énfasis en la problematización, conocer las causas existente entre los colaboradores y mediante a la investigación realizada se puede concluir y recomendar lo siguiente.

5.1 Conclusiones

- ✓ Los colaboradores de Grupo Familia Sancela se ven afectados debido a que no existe información adecuada acerca de la seguridad e higiene ocupacional, y cuál es la relación que existe con el desempeño porque esto influye perjudicialmente en el desarrollo óptimo de sus actividades, hay que tomar en cuenta que un entorno laboral saludable constituye un ámbito prioritario para la salud, convirtiéndose en un elemento central para mejorar la calidad de vida en general.
- ✓ Se ha podido determinar que los colaboradores están inmersos a sufrir accidentes y el desarrollo de posibles enfermedades por ello es importante acatar normas de seguridad creando de esta manera condiciones seguras para el bienestar de los trabajadores.
- ✓ Se puede determinar que el desempeño laboral no es constantemente evaluado, y que los colaboradores no

experimentan ningún tipo de ayuda para mejorar su desempeño en su área de trabajo.

- ✓ Es importante brindar ayuda y estabilidad al colaborador, difundir alternativas para el mejoramiento continuo de la seguridad con relación al desempeño porque de ello depende el crecimiento tanto personal como organizacional.

5.2 Recomendaciones

- ✓ Es importante difundir información correcta y básica, el primer paso es empezar por la concientización debido a que nos ayuda a prevenir y disminuir accidentes laborales y el desarrollo de enfermedades profesionales sobre la seguridad e higiene ocupacional y cómo influye al desempeño laboral
- ✓ La capacitación (retroalimentación) es importante porque nos permite dar a conocer los factores que estructuran la seguridad al colaborador, es un factor importante el cual se debe realizar continuamente porque nos ayuda a promover la participación de los colaboradores y la realización de acciones conjuntas para controlar, mejorar y mantener la salud y el bienestar de los mismos sobre las posibles causas y efectos que son dañinas a nuestra salud
- ✓ Es importante realizar la evaluación de desempeño laboral a los colaboradores de la industria mediante la aplicación de indicadores los cuales nos ayudaran a conocer capacidades, características, aptitudes y competencias.
- ✓ Relacionar los factores que determinan la seguridad e higiene ocupacional con relación a los indicadores de evaluación del desempeño, mismo que nos ayudara a conocer las posibles causas que afectan al colaborador.

CAPITULO VI

PROPUESTA

Tema:

“GUIA BASICA SOBRE DE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA INDUSTRIA GRUPO FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA LASSO PROVINCIA DE COTOPAXI DEL CANTÓN LATACUNGA”

6.1 Datos Informativos

Ubicación

País:	Ecuador.
Región:	Sierra.
Provincia:	Cotopaxi
Cantón:	Latacunga
Parroquia:	Lasso

6.1.1 Beneficiarios

Ing. Maribel Segovia
Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo
Jefe del Departamento de Talento Humano
Jessica Maribel Llamba Laica (investigadora)

6.1.2 Responsables

Señorita: Jessica Maribel Llamba Laica

Ing. Judith García. Tutora del Trabajo de Investigación

Grupo Familia Sancela

Área Administrativa. Departamento de Talento Humano

Costo.

RUBROS Y GASTOS	VALOR USD
Impresiones	\$ 160
Internet	\$ 80
Fotocopias	\$ 50
Transporte	\$ 100
Materiales de oficina	\$ 60
Total	\$ 450

Tabla Nº 18 Rubro de Gastos

Fuente: Propia

Elaborado Por. Jessica Llamba, 2015

6.2 Antecedentes

En el país existen un sin número de industria tanto públicas como privadas que no cuentan con un plan o normas a seguir sobre la prevención de accidentes de tipo laboral e higiene ocupacional, y si las tienen estas son aplicadas de una manera inadecuada lo cual afecta directamente al desempeño laboral por ello es importante relacionar alternativas de solución para la mejora de la Seguridad e Higiene Ocupacional con relación al Desempeño Laboral de la industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso, misma que opta por mejorar la calidad y el ambiente de trabajo mediante la ampliación de las normas de prevención de accidentes y el desarrollo de posibles enfermedades para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores.

6.3 Justificación

Es **importante** desarrollar esta propuesta porque permitirá elaborar una guía la cual consta de normas básicas para mejorar notablemente la seguridad e higiene ocupacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del departamento de talento humano por ello es importante fortalecer el compromiso empleado-empresa.

El **interés** de la presente propuesta radica en conocer los diferentes factores de la seguridad, desde la detección de necesidad de conocer normas básicas de seguridad e higiene ocupacional y evaluación ya que esto también dinamizará la administración del personal del área y de la institución, proyectando una imagen de competitividad.

Es **novedosa** porque se pretende integrar a cada uno de los factores de desempeño con la finalidad de asegurar un alto compromiso del personal con la empresa y así poder incrementar la calidad del servicio prestados a la ciudadanía.

La **utilidad** de esta guía es brindar ayuda para mejorar el desempeño organizacional y el desempeño laboral con el fin de aportar al desarrollo equilibrado de la institución.

6.4 Objetivos

6.4.1 Objetivo General

Diseñar una guía de normas básicas para mejorar la Seguridad e Higiene Ocupacional con relación al Desempeño Laboral de la industria Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso.

6.4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Promover una guía útil para la prevención de accidentes de los

trabajadores donde dé a conocer las obligaciones y medidas preventivas.

- ✓ Socializar la guía sobre seguridad e higiene ocupacional que contribuya al mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa.

- ✓ Evaluar la guía que contribuya a mejorar la seguridad e higiene ocupacional de los trabajadores.

6.5 Análisis y Factibilidad

Luego del análisis del estudio realizado, la presente propuesta es factible porque tiene la finalidad de disminuir y tratar lo más posible evitar accidentes de tipo laboral se ha tomado dicho problemas por que mediante la investigación me permitió conocer la realidad de la industria viendo así la necesidad de diseñar una guía básica sobre seguridad para disminuir dicho problema el cual está afectando directamente a los colaboradores causando en ellos el desarrollo de problemas futuros.

Es realizable debido a que la investigadora conoce la problemática de la situación en la que se encuentra la industria y ve la necesidad de la ampliación de las normas de seguridad e higiene ocupacional también es factible debido a que cuenta con el apoyo y el respaldo de las autoridades y los colaboradores de la industria Grupo Familia Sancela.

6.5.1 Factibilidad Ambiental

Las personas buscan desarrollar sus funciones de la mejor manera posible dentro de una organización donde es el pilar fundamental para cumplir objetivos tanto organizacionales como personales, por ende la organización debe estar consciente del bienestar del trabajador y

brindarle condiciones seguras de trabajo y un ambiente adecuado, que el trabajador se sienta motivado y en áreas seguras por es ello es importante concientizar al trabajador del peligro que se expone al realizar acciones inadecuadas o al omitir procesos y por ende estar consciente el daño que ocasiona al medio ambiente.

6.5.2 Factibilidad Científica Teórica

La investigación cuenta con diversos criterios de autores la cual da a conocer los diferentes mecanismos de prevención de accidentes y daños que ocasionan mismas que se encuentran en la fundamentación teórica la cual nos ha permitido conocer más sobre la seguridad e higiene ocupacional.

6.5.3 Factibilidad Legal- Político

Objetivo General. Proteger y promover la salud de los trabajadores.

El siguiente trabajo está directamente relacionado con el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto de Seguridad Social el cual es el único responsable de vigilar el cumplimiento de los Reglamentos de Salud y Seguridad en el Trabajo, el cual garantiza condiciones óptimas y seguras para el trabajador.

CODIGO DEL TRABAJO SEGURIDAD DEL TRABAJADOR

La siguiente investigación se basa en el Art. 416 que manifiesta lo siguiente:

Del Código de Trabajo, en el cual establece que los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores brindando condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida y los trabajadores están

obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene, por lo que la aplicación de esta propuesta será de mucha ayuda para los directivos de la empresa para cumplir con las leyes y no sean sancionados al incumplir las mismas

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

**REGLAMENTO GENERAL DE LA INDUSTRIA GRUPO FAMILIA
SANCELA “LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO”**

DISPOSICIONES GENERALES

**TÍTULO QUINTO
DE LAS HERRAMIENTAS
CAPÍTULO I
DE LAS HERRAMIENTAS MANUALES**

ARTÍCULO 62.- Las herramientas manuales se deberán utilizar únicamente para los fines específicos, para los cuales hayan sido diseñadas.

ARTÍCULO 64.- Se deberá capacitar y adiestrar a los trabajadores en el empleo específico y seguro de cada herramienta que deban utilizar en el desempeño de sus labores, exceptuando a los que acrediten su capacitación.

ARTÍCULO 65.- Las herramientas de mano se deberán transportar,

utilizando cinturones, y portaherramientas, bolsas o cajas adecuadas.

**TÍTULO OCTAVO
DE LAS CONDICIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO.**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 13.- Son contaminantes del ambiente de trabajo los agentes físicos y los elementos o compuestos químicos o biológicos, capaces de alterar las condiciones del ambiente del centro de trabajo y que, por sus propiedades, concentración, nivel y tiempo de acción puedan alterar la salud de los trabajadores.

ARTÍCULO 17.- En los centros de trabajo en cuyo ambiente haya sustancias contaminantes de elevada peligrosidad para la salud de los trabajadores, deberán adoptarse las medidas de seguridad necesarias, de conformidad con lo que al respecto señalen los instructivos correspondientes.

ARTÍCULO 38.- En los centros de trabajo en los que se originen contaminantes altamente tóxicos para la salud de los trabajadores, y de los cuales se tenga información técnica, los patrones deberán informar a los trabajadores de los riesgos que implica su presencia, con el fin de que estos pongan en práctica las medidas de prevención que se recomienden.

**REGLAMENTO INTERNO DE LA INDUSTRIA GRUPO FAMILIA
SANCELA “SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO”**

**TÍTULO DECIMOPRIMERO
DE LA ORGANIZACION DE LA SEGURIDAD E HIGIENE EN EL**

**TRABAJO
CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 188.- La responsabilidad de la seguridad y la higiene en el trabajo corresponde tanto a las autoridades como a los trabajadores y patrones, en los términos que establecen las disposiciones legales.

ARTÍCULO 189.- Las autoridades del trabajo elaborarán y pondrán en práctica programas tendientes a orientar a los patrones y trabajadores respecto a la importancia que tiene la adopción de medidas preventivas adecuadas para evitar riesgos en los centros de trabajo.

ARTÍCULO 191.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social establecerá la coordinación necesaria con el Instituto de Seguro Social para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir accidentes y enfermedades de trabajo.



PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

POLÍTICA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La organización con objeto de desarrollar una gestión eficaz de la seguridad y salud de sus trabajadores, ha determinado los principios rectores de su política que se desarrollarán de forma integrada con el resto de los procesos.

La Dirección de la organización define esta “Política de Seguridad y Salud en el Trabajo” partiendo del principio fundamental de proteger la vida, integridad y salud de todos los trabajadores, tanto propios como de empresas colaboradoras.

Dicha Política se sustenta en los siguientes principios:

1. Es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos para la SST de la organización;
2. Incluye un compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, y de mejora continua de la gestión de la SST y del desempeño de la SST;

TRABAJADORES / RESPONSABILIDADES/ FUNCIONES

- Velar, la información y formación recibida, por el cumplimiento de las medidas de prevención, tanto en lo relacionado con su seguridad y salud en el trabajo como por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional.
- Usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados.
- Comunicar de inmediato, conforme a lo establecido, cualquier situación que consideren que pueda presentar un riesgo para su seguridad y salud o la de terceros.
- Cooperar con sus mandos directos para poder garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud.
- Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, depositar y ubicar los equipos y materiales en los lugares asignados al efecto.
- Sugerir medidas que consideren oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia del mismo.

6.6 Fundamentación Científica

Grupo Familia Sancela se ampliara las normas sobre seguridad e higiene ocupacional debido a que carece de normas las mismas que ocasionan el desarrollo de enfermedades y provocan accidentes de tipo laboral perjudicando la salud y la calidad de vida laboral mediante la concientización y la colocación de un tríptico donde se dé a conocer las causas y efectos que desembocan al desarrollo de enfermedades y

posteriormente la ampliación de la información en la página virtual de Grupo Familia Sancela ya que la misma cuenta con información básica de la organización.

Las normas básicas de seguridad son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud de todos, prevenir accidentes y promover el cuidado de la salud de todos. Son un conjunto de prácticas de sentido común: el elemento clave es la actitud responsable y la concientización de todo el personal.

¿Qué es una Guía?

Una manual es un documento que incluye los elementos o procedimientos para dirigir, encaminar u orientar aspectos con informaciones que se refieren a un asunto específico, que contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización.

Contiene información el cual constituye en el punto de partida para prevenir riesgos en el trabajo de seguridad e higiene ocupacional, para lo que se van estableciendo un conjunto de procedimientos producto de la información recopilada en la investigación, para determinar las áreas así como las condiciones que rodean a los trabajadores con la finalidad de desarrollar las actividades necesarias que beneficien a los colaboradores de la industria. (HIDALGO, 1963).

Importancia

Su importancia, es exponer en forma detallada la descripción de los objetivos, funciones, autoridad y responsabilidad de los distintos puestos y las relaciones, los cuales son las guías básicas para realizar cada una de las actividades que se llevan a cabo en la unidad, busca facilitar e identificar los elementos de riesgo, y situaciones más vulnerables a fin de

dar a conocer las alternativas de solución, constituyéndose como un proyecto de carácter dinámico - orientador, para reducir los riesgos causantes a la salud.

Ventajas

Es preciso registrar, analizar y simplificar las actividades, generando acciones que favorezcan las buenas prácticas que lleven a la eficiencia y eficacia, que eliminen las condiciones inseguras de los diferentes factores existentes y conduzcan a sostener una cultura de calidad enfocada hacia los colaboradores.



Prevención de Riesgos
Laborales
Gonzales, A. 2008

Las ventajas que se obtienen al utilizar este manual o guía de procesos son entre otras:

- a. Son una fuente permanente de información sobre las prácticas generales y sectoriales de la empresa.
- b. Son una herramienta de apoyo en el entrenamiento y capacitación de nuevos empleados.
- c. Logran y mantienen un sólido plan de organización.
- d. Determinan la responsabilidad de cada puesto y su relación con otros puestos de la organización.
- e. Controlar el cumplimiento de las prácticas de trabajo.
- f. Auxiliar en la inducción del puesto y en el adiestramiento y capacitación del personal.
- g. Ayudar a la coordinación de actividades y a evitar duplicidades.
- h. Apoyar el análisis y revisión de los procesos del sistema y emprender tareas de simplificación de trabajo.

- i. Analizar el trabajo y el mejoramiento de los sistemas, procesos y métodos.

No trabaje sin protección personal en su empresa



Seguridad e Higiene Ocupacional
Chiavenato, I. 2009

- l. Minimizar los riesgos personales, legales e institucionales al cumplir con los parámetros normativos de la institución.
- m. La Guía contiene información básica de cualquier documento, como es una portada con identificación y nombre del procedimiento a describir, así como logotipo de la empresa.

Limitaciones

- a. Constituyen una herramienta, pero no la solución para todos los problemas administrativos que se puedan presentar.
- b. Si no se actualizan permanentemente, pierden vigencia con rapidez.

6.7 Modelo Operativo

Fase	Objetivo	Actividades	Recursos	Responsables	Tiempo	Nº
Socialización	Socializar la Propuesta con los directivos, es decir con los jefes departamentales	Socializar la propuesta sobre la seguridad e higiene ocupacional, el cual se ajusta a las necesidades de la empresa, mismo que nos permitirá el desarrollo eficiente de cada una de las actividades a desarrollarse en el área de trabajo	Autorización Proyectos Computador Materiales de Oficina	Director de Desarrollo Institucional y del Talento Humano Jefe Talento Humano Jefe de Salud Ocupacional Ing. Maribel Segovia	2 semanas	Se trabajara con 90 trabajadores del Área Administrativa
Planificación	Planificar el diseño de la propuesta y conseguir que sea aceptada la propuesta sea aceptada.	Realizar reuniones de trabajo con los jefes departamentales responsables de la capacitación	Investigadores Materiales de Oficina Computador	Director de Desarrollo Institucional y del Talento Humano Jefe de Salud Ocupacional Ing. Maribel Segovia	4 semanas	4 responsables de la elaboración de la Planificación
Ejecución	Ejecutar el Diseño final y realizar talleres de socialización	Temática Salud Ocupacional Seguridad e Higiene Desarrollo de Enfermedades Ocupacionales	Volantes Trípticos Proyector Diapositivas Materiales de Oficina	Director de Desarrollo Institucional y del Talento Humano Jefe de Salud	4 semanas	Se trabaja con 90 personas del Área Administrativa a quienes se da a conocer sobre la

		Normas básicas de seguridad señaléticas colores básicos		Ocupacional Ing. Maribel Segovia Lorena Jácome (Secretaria General)		Seguridad e Higiene Ocupacional
Evaluación	Evaluar la propuesta para obtener resultados de la elaboración de la guía	Realizar una encuesta del Desempeño Laboral	Computador Diseño preliminar Materiales de Oficina	Director de Desarrollo Institucional y del Talento Humano Jefe de Salud Ocupacional Ing. Maribel Segovia Jessica LLamba (investigadora).	1 semanas	Se realizara la evaluación a 60 trabajadores sobre la seguridad e higiene ocupacional

Tabla Nº 19 Cuadro Operativo
Fuentes: Investigación de Campo
Elaborado por: Jessica Llamba

6.8 Control y Evaluación

Preguntas Básicas

Explicación

1. Quienes solicita evaluar

El jefe del departamento de Talento Humano y el Jefe de Salud y Seguridad en el Trabajo.

2. Por qué evaluar

Por qué la propuesta tiene objetivo relacionar alternativas de solución para la mejora de la Seguridad e Higiene Ocupacional con relación al Desempeño Laboral por lo tanto tiene una valoración cuali-cuantitativa

3. Para que evaluar

Para verificar si la propuesta contribuye al cumplimiento de los objetivos y mediante a ello disminuir accidentes de tipo laboral

4. Que evaluar

Las diferentes actividades que realizan en su área de trabajo ampliando las normas de prevención acerca de la seguridad e higiene ocupacional para el mejoramiento del desempeño laboral.

5. Quien evalúa

La investigación está a cargo de la Sta. Jessica Llamba (investigadora)

6. Cuando Evaluar

Durante y después de la investigación

7. Como evaluar

A través de visitas y encuestas a los trabajadores para conocer si ha disminuido el grado de accidentes

Cuadro N° Control y Evaluación
Fuentes: Investigación de Campo

GUIA BASICA SOBRE LA SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL EN
LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA
INDUSTRIA GRUPO FAMILIA SANCELA DE LA PARROQUIA DE
LASSO CANTÓN LATACUNGA PROVINCIA DE COTOPAXI

NORMAS BASICAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE OCUPACIONAL



**Impulsando a proteger y mejorar la salud física, mental y social en
los trabajadores mediante el mejoramiento continuo de las
condiciones de trabajo. Factor clave para la gestión de la Seguridad
e Higiene Ocupacional**

1.1 Introducción

La seguridad e higiene ocupacional es definido como un conjunto de objetivos y acciones encaminadas a la prevención y control de los accidentes de trabajo y el desarrollo de enfermedades profesionales, es fundamental para toda organización ya que nos permite disminuir los accidentes mediante una serie de actividades planeadas y dirigidas hacia la organización y sus áreas el cual nos ayuda a crear un ambiente saludable para el recurso humano donde es el principal factor dentro de la organización.

Buscamos generar conciencia sobre las condiciones seguras que se deben adoptar para la ejecución de las actividades en las áreas de trabajo y en la vida diaria y así mejorar nuestra calidad de vida y desarrollarnos de una manera eficiente y una buena salud genera satisfacción laboral y personal.



www.myrseguridad.com/

1.2 Objetivos

1.2 Objetivo General

Elaborar una guía de normas básicas sobre seguridad e higiene ocupacional en la industria Grupo Familia de la Parroquia Lasso.

1.2.2 Objetivos Específicos

- ✓ Inducir a todos los trabajadores la importancia de su participación en la guía de prevención de accidentes para una mejora continua.
- ✓ Concientizar a los colaboradores una cultura preventiva de

accidentes del trabajo mediante un adecuado manejo de materiales o residuos en su área de trabajo

- ✓ Evaluar la guía

1.3 Marco Teórico

La aplicación de las medidas de seguridad depende en gran medida del mando intermedio de la empresa, por lo que se le debe convencer de que los accidentes pueden evitarse, que se pueda prevenir las pérdidas materiales y debe saber exactamente qué medidas ha de aplicar según las circunstancias. Es importante tomar en cuenta la producción pero más importante es fomentar la seguridad en el trabajo, porque si no existe la concientización en cada uno de los trabajadores el departamento o su área es más propensa a registrar con toda probabilidad de un incremento de número de accidentes.



La seguridad y la higiene en el trabajo son aspectos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo de la vida laboral de la empresa es importante su regulación y aplicación por todos los elementos para mejorar las condiciones de trabajo.

Fuente. <http://www.myrseguridad.com/azul>

Las condiciones en que se realiza una labor repercuten profundamente en la eficiencia y rapidez de la actividad. El ambiente inmediato no deja de influir en la motivación para ejecutar la tarea y la destreza con que la ejecutamos, por ello la necesaria intervención que la organización le da a los programas ocupacionales que buscan alcanzar la optimización de la

gestión empresarial.

Los responsables de la seguridad e higiene deben saber que hacer en cada caso, cómo hacerlo, y cómo conseguir que lo hagan los demás y, sobre todo, que se haga bien.

Una buena prevención de los riesgos profesionales, basados en un conocimiento de las causas que los motivan y en las posibilidades que hay a nuestro alcance para prevenir los problemas, evitará consecuencias muy negativas para el perfecto desarrollo de la vida laboral.

RESPONSABLES

JEFES DEPARTAMENTALES

Socialización y seguimiento de la aplicación del Procedimiento de Vigilancia de la salud de los trabajadores para toda la empresa

JEFE DE TALENTO HUMANO

Da trámite al cumplimiento de la implementación, socialización, seguimiento y coordina actividades en relación al Procedimiento de Vigilancia de la salud de los trabajadores

JEFE O RESPONSABLE DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO:

Revisa el Procedimiento de Vigilancia de la salud de los trabajadores

EJECUTANTE: (trabajadores)

Cumplir con lo establecido en el Procedimiento de Vigilancia de la Salud de los trabajadores.

DEFINICIONES

- ✓ **Seguridad.** Tiene objetivo evitar accidentes de trabajo.
- ✓ **Higiene.** Busca evitar enfermedades profesionales
- ✓ **Higiene Industrial.** Se define como una Técnica no médica de prevención de las enfermedades profesionales, mediante el control en el medio ambiente de trabajo de los contaminantes que las producen. La higiene industrial se ocupa de las relaciones y efectos que produce sobre el trabajador el contaminante existente en el lugar de trabajo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012)
- ✓ **Trabajo.** Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012)
- ✓ **Enfermedad profesional.** Deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador como consecuencia de la salud del trabajador. Se entiende por estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012)
- ✓ **Accidente de Trabajo.** Lesión corporal que sufre un trabajador en ocasión o en consecuencia del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante

la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012)

- ✓ **Incidente.** Cualquier suceso no esperado ni deseado que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a las personas puede ocasionar daños a la propiedad, equipos, productos o al medio ambiente, pérdidas de producción o aumento de las responsabilidades legales. (Sibaja, Salud Y Seguridad en El Trabajo)

- ✓ **Evento adverso.** Suceso involuntario que ocurre durante la atención de algún servicio, que puede afectar o alterar los procesos propuestos para este. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012)

- ✓ **Riesgo.** Es la capacidad que un elemento, fenómeno, ambiente o acción humana pueda potencialmente producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2012)

- ✓ **Factores De Riesgo Ocupacional.** Las personas se enfrentan diariamente a una serie de factores que pueden generar lesiones o alteraciones tanto físicas como emocionales dado que existe una constante interacción con el medio ambiente y la sociedad. (Geagea E. F., Riesgos Laborales , 2012)

- ✓ **Efectividad de la seguridad.** Medida en que el sistema de Seguridad e Higiene Ocupacional cumple con los objetivos propuestos en el periodo evaluado relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. (Fonseca, 2006)

- ✓ **Eficiencia de la seguridad.** Medida en que el sistema de Seguridad e Higiene Ocupacional emplea los recursos asignados y estos se revierten en la reducción y eliminación de riesgos y el mejoramiento de las condiciones de trabajo. (Heredia, 2012)
- ✓ **Eficacia de la seguridad.** Medida en que el sistema de Seguridad e Higiene Ocupacional logra con su desempeño satisfacer las expectativas de sus clientes (trabajadores y organización).
- ✓ **Seguras.** Grado en que es percibido por el trabajador que en el ambiente de trabajo no existen riesgos (posibilidad de daño), o si existen, están debidamente controlados.
- ✓ **Higiénicas.** Grado en que es percibido por el trabajador que las condiciones ambientales no tienen afectación alguna para la salud o incluso, no afectan su concentración o su estado anímico.
- ✓ **Estéticas.** Grado en que el trabajador percibe un ambiente adecuado, limpio, armonioso, agradable, con un uso correcto de la decoración y colores, áreas verdes y otros elementos estéticos. (Cortés, 2007)
- ✓ **Ergonómicas.** Grado en que el diseño de equipos, herramientas, asientos, etcétera; se ajusta de acuerdo al propio criterio de los trabajadores, a sus condiciones psicofisiológicas. Es decir, no se siente fatiga derivada de estos elementos. (Cortés, 2007)
- ✓ **Bienestar.** Grado en que el trabajador percibe que la organización se preocupa de crear las condiciones necesarias para su correcto desenvolvimiento relacionadas con la política de recompensas de los recursos humanos. (Cortés, 2007)

- ✓ **Factores de riesgo Psico Social.** La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral, las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral. (Cortés, 2007)

CÓDIGO DE SALUD OCUPACIONAL

OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN PREVENCIÓN

Riesgos generales

- Caídas al mismo y distinto nivel al transitar por las escaleras y zonas de paso incluido piso resbaloso
- Cortadura por mala utilización del EPP
- Mal funcionamiento de maquinarias
- Golpes contra objetos inmóviles (cajas, objetos en zona de paso, pasillos estrechos)
- Fatiga por adoptar posturas y gestos inadecuados
- Contacto eléctrico durante el uso y equipo de instalaciones

MEDIDAS PREVENTIVAS

GENERALES

- Mantén el área libre de obstáculos (cajas, tachos, cables, insumos) y tenerla limpia
- Desconecta la maquinaria al terminar la jornada laboral
- Los puestos de trabajo y accesorios deberán quedar ordenados al finalizar la jornada de trabajo
- Respeta las señales de advertencia
- Evita almacenar objetos donde sea difícil alcanzarlos o donde se puedan caer (especialmente si son pesados)
- Mantén limpios los servicios higiénicos

EN LAS ESCALERAS

- Al transitar por las escaleras utiliza los pasamanos y conserva tu derecha
- Antes de utilizar las escaleras de mano verifica que se encuentren en perfecto estado
- No alcances objetos alejados de la escalera, desplázala y ubícala correctamente
- No trabajes en el último escalón ni manejes pesos elevados (procura tener una mano libre para poderte sujetar en caso de caída)
- No uses mesas, sillas, cartones como escaleras
- Al usar la escalera, maneja un peso aceptable mas no exagerar

ELECTRICIDAD

- Utiliza siempre las bases de enchufe con base a tierra
- No desconectes los aparatos jalando el cable
- No manipules objetos eléctricos sin la debida protección o especialización

POSTURAS INCORRENTAS

- No te sientes sobre una pierna o cruces las piernas
- No sujetes el auricular del teléfono con el hombro
- No te estires más de lo debido

MOVIMIENTOS INADECUADOS

- No gires sobre la silla mediante movimientos bruscos del tronco, realiza el giro con ayuda de los pies
- No fuerces tu posición para alcanzar objetos distantes, levántate a cogerlos
- Utiliza manos libres y evita el colgar la cabeza al hombro con el teléfono
- Mantén una buena postura

- Si deseas pasar algún objeto a tu compañero no lo lances, levántate y déjalo en el puesto de trabajo.

TRABAJO CON LEVANTAMIENTO DE CARGAS

RIESGOS

- El momento que realices una carga sin una buena manipulación puedes sufrir de daños en los músculos, tendones y articulaciones, de forma más frecuente lesiones y trastornos en la columna vertebral
- El momento que levantes una carga puedes cortarte o quedar atrapado entre las cargas
- Evita los movimientos repetitivos por que causan malestar en las articulaciones

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Antes de levantar una carga es necesario planificar y preparar la tarea, asegurarse de:
- Utilizar los debidos EPP (cascos, guantes, fajas correctoras de postura)
- Saber hacia dónde vas
- La zona a dirigirte debe estar libre de obstáculos
- Tener un buen agarre de carga
- Manos y cajas no estén resbalosas
- Si levantas la carga con alguien más, ambos deben saber que tienen que hacer

SIGUE ESTOS PASOS:

- Pon tus pies alrededor de la carga y tu cuerpo sobre ella (o acercar el cuerpo a la carga lo más posible)
- Flexiona tus piernas al levantar la carga manteniendo tu espalda recta

- Transporta la carga con los brazos rectos y hacia abajo

TRABAJO CON PLANTILLAS DE VISUALIZACION

RIESGOS

- Microtraumatismos en dedos y/o muñecas, por incorrecta colocación de la mano con la frecuencia de pulsación
- Fatiga visual: ardor ocular, lagrimeo, pesadez en los parpados
- Fatiga física: dolor en la región cervical, dorsal o lumbar, tensión en hombros, molestias en cuello o espalda, dolor de piernas
- Fatiga mental: relacionada con características de la tarea y cansancio

MEDIDAS PREVENTIVAS

- El puesto de trabajo debe tener medidas adecuadas y facilitar la movilidad del usuario
- Buen ambiente físico (temperatura, iluminación, ruido)
- Las sillas deben tener regulación de altura, respaldo lumbar ajustable a la inclinación
- La pantalla, teclado y documentos escritos deben encontrarse a una distancia de 44 a 55cm de los ojos para evitar la fatiga visual
- La pantalla debe estar bajo 10° y 60° por debajo de la horizontal de los ojos del operador
- El entorno detrás de la pantalla debe tener la menor iluminación posible

EVITAR PONER PANTALLAS FRENTE A VENTANAS)

- Evitar los reflejos de focos hacia la pantalla
- Adecúa el puesto a la comodidad de la persona que lo utiliza (usar reposapiés de ser necesario)
- Ubica y gradúa la pantalla incluido brillo y contraste
- Distribuye racionalmente los medios a emplear

- Dispón de un buen espacio para ubicar todas las anotaciones, mouse, teclado
- Evita giros bruscos de tronco y cabeza

TRABAJO DE ATENCION AL PÚBLICO

RIESGOS

- Las actividades que competen al trato directo con personas externas a la empresa (clientes, vendedores, etc.), conlleva condiciones de trabajos muy diversos.
- El trato directo con el público puede causar fatiga debido a la tensión generada por: prisas, trato con personas externas e internas a la empresa, implicación emocional
- Mala toma de decisiones, esto puede producir incertidumbre sobre la consecuencia de las decisiones tomadas
- Sobrecargas o saturaciones mentales por la atención y comunicación de varios sistemas a la vez (informática, teléfonos, personas)

MEDIDAS PREVENTIVAS

- Mantén al día toda la documentación y procedimientos de trabajo
- Crea un grado de autonomía adecuado con el ritmo de organización del trabajo que se desempeña
- Haz pausas para los cambios posturales, la reducción de la fatiga física y mental, tensión o saturación psicológica

NORMAS ALIMENTARIAS Y SALUBRIDAD

- Las normas alimentarias son esenciales al desarrollar las actividades rutinarias por lo tanto debes acatar las disposiciones delegadas por tus superiores y así evitaras sufrir accidentes en tu lugar de trabajo.
- Recuerda que tu puesto de trabajo debe estar solamente con tus

instrumentos de trabajo y no con comida

- Tienes horarios para tu alimentación no lo hagas en tu puesto de trabajo
- Existen los “TOMATODO” que puedes usar en tu puesto de trabajo si deseas hidratarte ya que su válvula impide que se derrame el líquido
- En el desayuno acércate al comedor a ingerir tus alimentos
- Al acabar tu desayuno deja limpio el puesto donde estabas para que otro compañero tome el lugar

PRIMEROS AUXILIOS

ACTUACION EN CASO DE ACCIDENTE

1 PROTEGER

2 AVISAR

3 SOCORRER

RECONOCIMIENTO DE SIGNOS VITALES

CONCIENCIA

RESPIRACION

PULSO



Actividades de control

- Se deberá crear hábitos de seguridad en el personal a través de la motivación, formación y desarrollo de habilidades, para la implementación, mantenimiento y mejora del programa.

Examen de ingreso

- Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo.

Examen periódico

- Es el que se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales o permanentes de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.

Notificación Y Registro De Accidentes

En la industria es de suma importancia notificar cualquier tipo de accidentes ocurridos en los centros de trabajo, área o jornada laboral o en desplazamientos dentro de la jornada de laboral. El responsable, además, debe notificar la ocurrencia del mismo a las autoridades de la industria para que estén al tanto de lo ocurrido con sus trabajadores, la notificación debe ser de una manera personal ya que esto permite tener más claro el incidente ocurrido, y reportar el incidente mediante una ficha de accidentes en la conste todos los datos generales y más sobresalientes de la/las áreas afectadas del trabajo, esto ayuda a tener mayor conocimiento del incidente suscitado al momento de remitir la ficha a un especialista y conocer la situación de salud en la que se encuentra.

1.9 Ficha de Reportes de Accidentes


GRUPO FAMILIA SANCELA Parroquia Lasso Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.	
Ficha de Reportes de Accidentes	
Fecha..... Hora..... N° de Ficha.....	
Datos del Trabajador	
Nombre..... Puesto..... Edad:..... Teléfono..... Domicilio:..... N° de Afiliación..... Tiempo de Trabajo:..... Estado Civil..... Alérgico(a) algún tipo de Medicamento. Si () No () Cual..... Tipo de Sangre..... Accidentes Anteriores:..... Si () No ()	
Descripción del Accidente	
Lugar del Accidente:..... Actividades que realizaba..... Clasificación del Accidente: Sin Incapacidad..... Incapacidad Temporal:..... Capacidad..... Muerte.....	
Descripción de la Región Anatómica Afectada	
Señale la región afectada del accidentado(a) Boca. () Brazo. () Nariz. () Pierna. () Antebrazo. () Espalda. () Pie. () Cara. () Cuello. () Mano. () Tórax. () Pie. () Cráneo. () Cara. () Dedos. () Boca. () Ojo. () Abdomen. ()	

Tabla Nº 20 Ficha de Reportes de Accidentes
 Fuente: Grupo Familia Sancela

Registro

Los expertos señalaron que la recopilación, el registro y la notificación de datos relativos a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales eran instrumentos para la prevención y destacaron la importancia de identificar y analizar las causas de dichos accidentes y enfermedades con el fin de establecer las medidas preventivas correspondientes. (Ginebra, 1996)

El empleador debería proporcionar a los trabajadores o a sus representantes la información apropiada acerca de todos los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, sucesos peligrosos e incidentes acaecidos en la empresa, así como de los accidentes de trayecto, con el fin de permitir a los trabajadores y a los empleadores aminorar los riesgos. Es importante registrar toda actividad o suceso presentado en la industria si bien legalmente a la empresa le basta con tener registrados los partes de accidente, es importante poder sacar de ellos la información necesaria para adoptar medidas acertadas que permitan prevenir la repetición de los mismos, para prevenirlos futuros accidentes en los trabajadores de la industria grupo Familia Sancela.

Grupo Familia Sancela			Centro de trabajo			Periodo		Observaciones
Nº. Ficha	Nombre. del accidentado	Dpto. o sección	Lesión o Accidente			Causa		
			Gravedad	Naturaleza	Ubicación	Inmediatas	Básicas	

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD DEL TRABAJO		
PAGINAS:	DEPENDENCIA EMISORA: UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD	EDICIÓN: PRIMERA
	PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	
RESPONSABLE Ing. Maribel Segovia	CODIGO: S.O.- FAMILIA SANCELA. - PROC. VIG. SALUD.- PROC.01.	FECHA: ENERO 2015

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

La Coordinación de Prevención de Riesgos, que es dependiente de la Dirección de Recursos Humanos tiene a su cargo, las tareas de:

- Planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- Diseñar un programa de trabajo anual, que permita verificar los avances de la gestión en materia de prevención de riesgos.
- Mantener estrecho contacto con la mutualidad a la que la institución está afiliada, con la finalidad de desarrollar acciones y programas conjuntos, que beneficien al personal universitario.

El Programa de Prevención de Riesgos incorpora las siguientes áreas:

- **Seguridad Laboral**
- **Salud Ocupacional**
- **Salud General**

Bajo estos pilares se desarrollan actividades que fomentan estilos de vida saludables y seguros, mejorando la calidad de vida de nuestros

funcionarios y funcionarias.

1. SEGURIDAD LABORAL:

El objetivo de la Seguridad Laboral tiene relación con prevenir la ocurrencia de accidentes laborales, a través del control y reducción de los riesgos presentes en el ambiente de trabajo.

Ejes de trabajo:

- Cumplimiento de disposiciones legales en materias de seguridad y salud ocupacional.
- Trabajar los temas de Prevención de Riesgos, en función de la futura implementación de un programa de gestión en SSO.

Para ello es necesario la ejecución de tareas específicas, considerando lo siguiente:

- a) Entrega de Reglamento Interno de Higiene y Seguridad a los funcionarios nuevos.
- b) Gestionar la aprobación de la Política de Seguridad y Salud Ocupacional.
- c) Cumplir con la “obligación de informar de los riesgos” a los funcionarios.
- d) Elaboración y coordinación de programa de capacitación.
- e) Asesoría a Comités Paritarios, en su gestión.
- f) Reposición de insumos, para botiquines.
- g) Revisión de redes húmedas.
- h) Disposición de señalética, según necesidades (para edificios nuevos y reposición).
- i) Desarrollo de un sistema de seguridad y salud ocupacional, para contratistas y subcontratistas.

2. SALUD OCUPACIONAL:

El objetivo de la Salud Ocupacional es prevenir la ocurrencia de enfermedades profesionales a través de la detección, evaluación y control de los riesgos ambientales y la vigilancia médica de los funcionarios expuestos.

- **Evaluaciones Ambientales:** este programa considera evaluar cualitativa y cuantitativamente los agentes de interés higiénico, como formaldehído, solventes, radiaciones ionizantes, ruido, iluminación, etc.
- **Programa de Vigilancia Médica:** este programa considera el monitoreo de personal, que trabaja expuesto a riesgos por agentes ambientales peligrosos considerando formaldehído, plaguicidas, radiaciones ionizantes, solventes, humos metálicos, etc.
- **Programa de Exámenes Pre ocupacionales:** este programa considera la realización de exámenes médicos y psicológicos a postulantes preseleccionados. La batería de exámenes es específica, de acuerdo al cargo a postular.

3. SALUD GENERAL:

En el marco del Programa “Vivir Bien, Vivir Mejor” se desarrollan los siguientes programas, cuyo objetivo principal es promover estilos de vida saludables y fomentar el autocuidado.

- **Programa de apoyo alimenticio a funcionarias embarazadas:** su objetivo es acompañar a aquellas mamás, que se encuentran en período de gestación promoviendo una alimentación saludable. Consiste en la entrega diaria de una colación, durante la jornada laboral de la funcionaria.

- **Instalación de estaciones de relajación, para los funcionarios:** el objetivo es prevenir el stress en los funcionarios, a través de la instalación de sillones para masajes y camillas de relajación.
- **Implementación de pausas activas:** el objetivo es promover el autocuidado, durante la jornada laboral. Esto, a través de la realización de ejercicios compensatorios.

Carteles de Seguridad Señalizaciones.

Son numerosos los carteles de seguridad utilizados en el contexto laboral. Sirven a diferentes propósitos y responden en su confección a las normas de seguridad y calidad vigentes. En las señalizaciones relacionadas con riesgos de incendio, emergencias y situaciones de riesgo es importante que la visualización del cartel sea óptima y esté orientada a ser vista por cualquier persona.

Los tipos de carteles utilizados en el ámbito laboral comprenden señalizaciones de diferentes formas y tamaños, advirtiendo riesgos eléctricos, planes de emergencia, puntos de encuentro o señales de salida. Todos respondiendo a normas de calidad. De este modo se observan carteles indicadores de obligación, advertencia. La observación del buen estado de la señalización debe ser una tarea compartida por todo el personal.

1.8 Evaluación del Desempeño Laboral

La industria Grupo Familia Sancela se encuentra en la necesidad de la ampliación de las normas de Seguridad mismas que deben ser concientizadas y a la vez cumplirla, es por ello la importancia de formar un comité el cual está encargado de vigilar el cumplimiento de normas y políticas establecidas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

(IESS) por tanto es importante la ejecución del presente programa, organizar un comité paritario de seguridad e higiene en donde participan los colaboradores del Área Administrativa, mismos que se encargaran de detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que perjudican la salud y el estado de vida de los trabajadores.

El área administrativa cuenta actualmente con 92 colaboradores los cuales serán evaluados sobre las posibles causas y efectos que ocasionan daños a la Seguridad e Higiene Ocupacional mismos que estará a cargo de la ingeniera Maribel Segovia la cual es feje de seguridad Ocupacional en el trabajo, velando el bienestar de los colaboradores de la industria Grupo Familia Sancela.



, Desempeño Laboral
Martha Alles, 2011

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS DEL DESEMPEÑO DE ACUERDO A SUS COMPETENCIAS

INSTRUCTIVO

- **Objetivo del instrumento:** Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo presentes por una parte los objetivos organizacionales y por la otra, los objetivos individuales.

- ✓ La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

- ✓ La evaluación ofrece una oportunidad para que el supervisor y su subordinado coordinen y revisen el comportamiento de ese relacionado con el trabajo que ejecuta.

- ✓ La mayoría de las personas necesitan y desean retroalimentación con respecto a su desempeño.

EVALUACION DE TALENTO HUMANO			
PAGINAS: UNO DE UNO	DEPENDENCIA EMISORA: TALENTO HUMANO		EDICIÓN : PRIMER A
	DESEMPEÑO LABORAL		
RESPONSABLE Jefe del Departamento de Talento Humano	CODIGO: S.G.T.H.- FAMILIA SANCELA – PROF. FORM 1		FECHA: Enero 2015
Datos Generales Del Cargo:			
Área De Trabajo:			
Denominación Puesto De Trabajo:			
Jefe Inmediato Superior:			
Departamento:			
2.Competencias Laborales	Alto	Medio	Bajo
Control, planificación, y elaboración de procesos de la organización.			
Mantenimiento de una alta disciplina laboral			
Evaluación de procesos y sistemas			
3.Competencias Complementarias	Siempre	A veces	Rara vez
Limpia el lugar donde se realiza el tendido			
Mantiene las herramientas en buen estado			
Cuida de su salud y las de los demás			
Comunica los riesgos detectados en el trabajo			
4. RESPONSABILIDADES	Alta	Media	Baja
Sobre el trabajo de otras personas			
Sobre el equipo y medios de trabajo			
Sobre el contacto con los clientes			
Sobre el aspecto económico			

5.NIVELES, HABILIDADES, CAPACIDADES Y EXPERIENCIA				
Nivel de autonomía y responsabilidad				
Nivel de relaciones y comunicación				
Habilidad mental				
Habilidades sociales				
Capacidad de trabajo y organización				
Responsabilidad y dotes de mando				
Capacidad de concentración				
Esfuerzo físico				
Iniciativa en el trabajo				
Experiencia				
6. Riesgos de trabajo que se encuentran presentes.				
FACTORES DE RIESGO	RIESGOS		MEDIDAS DE SEGURIDAD	
10.1. MECÁNICOS	Golpes, cortes		Utilizar guantes de seguridad	
10.2. BIOLÓGICOS	Exposición a virus y bacterias del suelo		Utilizar respirador, tapones y gafas de seguridad.	
10.3. ERGONOMICOS	Alteraciones musculoesqueléticas		pausas activas, autonomía en el trabajo	
10.4. PSICOSOCIALES	Monotonía en el trabajo.		Rotar al personal	

Fuente: Grupo Familia Sancel

Habilidades o Destrezas

Determinar con un visto el nivel de relevancia requerido en las competencias universales.

COMPETENCIAS UNIVERSALES	RELEVANCIA	
	baja	media Alta
Aprendizaje Continuo		
Conocimiento del Entorno Organizacional		
Relaciones Humanas		
Actitud al Cambio		
Orientación a los resultados		
Orientación al servicio		
Trabajo en Equipo		
Iniciativa		

Fuente: Familia Sancela

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En cuanto a la evaluación de los participantes, se hace necesario aplicar

tanto una prueba de entrada como de salida, independientemente de las evaluaciones parciales que pudieran aplicarse durante el desarrollo de la investigación.

INSTRUMENTO EVALUACIÓN

Objetivo del instrumento: Evaluar la calidad metodológica, y los aspectos de organización de la actividad a realizar.

- El instrumento evalúa una sola actividad de capacitación sin importar su duración o modalidad.
- La información se deberá completar al final de la actividad
- Mejorar el desempeño mediante la retroalimentación .

FORMULARIO DE EVALUACIÓN N° 1					
Nombre del evento:					
Fecha de Inicio:			Fecha de Finalización:		
Objetivo General:					
Facilitador/a:					
Instrucciones: Coloque una x en la columna que a su criterio evalúa el aspecto anotado. Utilice la siguiente escala:					
<ul style="list-style-type: none"> 1. Regular 2. Satisfactorio 3. Bueno 4. Muy Bueno 5. Excelente 					
Aspectos	5	4	3	2	1
Cumplimiento de objetivos					
Organización					
Materiales utilizados					
Aplicabilidad de conocimientos					
Presentación de conocimientos					
Presentación de la capacitación					
Técnicas utilizadas					
Oportunidad de participación					
Integración del grupo					
Disciplina del grupo					
Intercambio de Experiencias					

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

FORMULARIO DE EVALUACION N° 2	
Datos del Personal	
Nombre:	Fecha:
Horario:	Puesto:
Jefe Inmediato:	Área
Datos de la Capacitación	
Modalidad	
Facilitador/a:	
Lugar	
Fecha	
Horario	

Descripción	Excelente	Bueno	Regular	Malo
Se cumplió con el objetivo				
Los conocimientos teóricos adquiridos				
La aplicación de los conocimientos en campo				
Mejóro la ejecución de su trabajo				
Mejóro su productividad				

EFFECTIVIDAD MEDIBLE:

25%

50%

75%

100%

OBSERVACIONES:.....

*Acción correctiva (En caso de tener efectividad menor del 75%)

INDICADOR DE EVALUACIÓN Nº 3		
Nombre.	Fecha.	Nº.
Salud ocupacional es.	<ul style="list-style-type: none"> a) Conjunto de actividades asociadas a la disminución de factores perjudiciales. b) Es mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social. c) Crear un ambiente adecuado para el desarrollo de actividades. 	
Enfermedad ocupacional es.	<ul style="list-style-type: none"> a) Enfermedad adquirida en su puesto de trabajo. b) Estado patológico causado por su ambiente de trabajo. c) enfermedad infecciosa 	
Que es un acentó adverso.	<ul style="list-style-type: none"> a) Alteraciones en las personas, y el ambiente causadas por un suceso natural o generado por la actividad humana b) Daño que puede ocasionar a las personas durante la ejecución de un proyecto. 	
Bienestar organizacional es.	<ul style="list-style-type: none"> a) Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad. b) Conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo. 	

OBSERVACIONES:.....
.....
.....

Materiales de Referencia

Bibliografía

- 18001:2007, O. (2007). Plan de Riesgos Laborales .
- Agustin, R. (2009). *Administracion de Empresa* . Mexico .
- Allas, M. (2005). *Desempeño por Competencias* . Buenos Aires : Granica S.A .
- Allas, M. (2005). *Desempeño por Competencias* . Buenos Aires : Granica S.A.
- Alles, M. A. (2002). *Desempeño por competencias: evaluación de 360o*.
- Asfahl, C. R. (2000). *seguridad Industrial y Salud* (4 Edicion ed.). Mexico .
- Asfahl, C. R. (2007). *Seguridad Industrial y Salud . Contaminantes del Aire* .
- Bazinet, A. (1984). *La Evaluacion del Rendimiento* . Barcelona : Herder .
- Casas, S. B. (2006). PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE. En T. P. Klijn, *PROMOCIÓN DE LA SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE*. Janeiro.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración De Recursos Humanos* . Mexico .
- Chiavenato, I. (2008). *Gestion de Talento Humano* . Mexico .
- Chiavenato, I. (2008). *Gestion del Talento Humano* .
- Chiavenato, I. (2009). *gestion del Talento Humano*.
- Chiavenato, I. (Editorial McGraw Hill.). *Administración De*. 2000: Editorial McGraw Hill. .
- Colmenarez, A. (2010). *Diseño de un Profrma de un Programa de Evaluacion del Desempeño Basado en el Enfoque de la Competencia*. Universidad Fermín Toro.
- Cortés, J. M. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid .
- Dr. Ramón S. Salas Perea, D. A. (1997). Sistema de Monitoreo y Control de Calidad de la Competencia y el Desempeño Profesional. *Educación Médica Superior*.
- Escobar, F. R. (2008). *Evaluacion del Talento Humano* .

- Espinoza, f. y. (1999). *Administraciun del Talento Humano para el alto Desempeño* . Mexico : Trillas, Quinta Edicion. .
- Espinoza, G. (2011). *Calificacion de Meritos* . Mexico, trillas .
- Espinoza, J. A. (2011). *Evaluacion de Competencias Laborales* . Mexico: Trillas. .
- Estatal, U. (2009). *Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional en la Industria*. Instituto Latinoamericano del Fierro y el Acero.
- Fonseca, M. M. (2006). *Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional*. Ciudad de la Habana.
- Geagea, E. F. (2012). *Riesgos Laborales* . Bogota : Ediciones U.
- Geagea, E. F. (2012). *Riesgos Laborales* . Bogota : Ediciones U.
- Geagea, F. A. (2012). *Riesgos Laborales* (1 Edicion ed.). Bogota-Colombia .
- Geagea, F. A.-E. (2012). *Riesgos Laborales* . Bogota : Edicion U.
- Gil, I. C. (2007). *Relaciones en el Entorno del Trabajo* . España : paraninfo S.A .
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSIPO), Universitat de València. Valencia, España. Valencia- España* .
- Ginebra, O. I. (1996). Registro y Notificacaion de Accidentes y el Desarrollo de enfermedades. *Repertorio OIT*.
- Gomero de la Cuadra, Z. E. (2006). *Medicina del Trabajo, Salud Ocupacional y del Medio Ambiente* .
- Grados, A. J. (2011). *Evaluacion de Compencias Laborales*. mexico.
- H. James Harrington, L. C. (2001). *Administración total del mejoramiento continuo*.
- Heredia, F. A. (2012). *Riesgos Laborales* . Bogota : Editorial U .
- HIDALGO, M. (1963). *Oceano Practico, diccionario de la Lengua Española*. Mexico: Oceano de Mexico, S.A.
- Jimenez, S. (2011). La SEguridad y su Incidencia en los Accidentes Laborales de la Empresa "AVIROK CIA LTDA" de la ciudad de Pelileo.

- José María Cortés, J. M. (2007). *Trabajo, Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales: Seguridad e Higiene del*. Madrid .
- Julian Araque Perico, N. R. (2005). *Psicología Organizacional e Industrial*. Bogotá .
- Julio C. Guerrero Pupo, I. A. (2004). *Salud Ocupacional* . La Habana .
- Klijn, T. P. (2006). *SALUD Y UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE*.
- María Adielá Marín Blandón, M. E. (2009). *Fundamentos en salud ocupacional*. Colombia : Universidad de Caldas .
- Mario M, F. M. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial* .
- Maristany, J. (1973). *Evaluación de Tareas* . Buenos Aires: Contabilidad Moderna.
- Maristany, J. (1973). *Evaluación de Tareas y Administración de Remuneraciones* . Buenos Aires : Ediciones Contabilidad Moderna. .
- Méndez, C. E. (2010). *Metodología de la Investigación* . Colombia : Tercera Edición. McGraw-Hill.
- Merchán, M. E. (2009). *Fundamentos en salud ocupacional*. Colombia .
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, I. d. (2012). *Código de salud ocupacional*.
- Muchinsky, P. M. (2007). *Psicología Aplicada al Trabajo* .
- Munch, L. (2002). *Administración y Gestión y Evaluación* .
- OPS, O. (2000). Estrategia de Promoción de la salud. *Organización Mundial*.
- Peña, C. (2009). *Evaluación del Talento Humano*.
- Rodríguez, Y. (2006). *La gestión del Talento Humano como Fuente Renovadora* . Centro de Información. I.C .
- Rojó, M. J. (2000). *Guía Sobre Higiene industrial, Seguridad y Ergonomía*. Plaza de las Américas .
- Santos, A. C. (2010). *Gestión del Talento Humano* . Bogotá: Ediciones Ecoe.
- Santos, A. C. (2010). *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento* . Bogotá : Ediciones Ecoe.
- Sibaja, R. C. (2006). *Salud Y Seguridad en El Trabajo*. México .

Sibaja, R. C. (2006). *Salud Y Seguridad en El Trabajo*.

Sibaja, R. C. (s.f.). *Salud Y Seguridad en El Trabajo*.

Spector, P. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*.

LINKOGRAFIA

<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/2438>)

<https://www.google.com.ec/search?q=ventajas+de+una>

ANEXOS

ANEXOS

Visión

Mediante la dirección de la empresa se compromete y asigna recursos para mantener integrados en su gestión, y el desarrollo de los procesos y productos como responsabilidad, calidad, protección del medio ambiente, seguridad y salud ocupacional.

Misión

Generar soluciones a través de soluciones de cuidado personal, higiene, y aseo que construye, marcas líderes, creando valor para los grupos de interés y rentabilidad para los accionistas





Universidad Técnica de Ambato
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera de Psicología Industrial



Encuesta dirigida a los colaboradores de Grupo Familia Sancela

OBJETIVO. Determinar la relación que existe entre la Seguridad e Higiene Ocupacional con el Desempeño Laboral entre los colaboradores del Área Administrativa Grupo Familia Sancela de la Parroquia Lasso Cantón Latacunga Provincia de Cotopaxi.

Instrucciones.

Lea determinadamente cada uno de los ítems y contéstelos apegado a la realidad.

CUESTIONARIO

ÍTEMS	SI	NO
1. ¿Sabe usted que es la salud ocupacional?		
2. ¿El desempeño laboral es evaluado constantemente?		
3. ¿El empleado experimenta algún tipo ayuda para mejorar su desempeño?		
4. ¿Conoce usted normas básicas para evitar accidentes de tipo de salud ocupacional?		
5. ¿Ha recibido capacitación acerca de seguridad ocupacional?		
6. ¿Se siente usted estresado por los diferentes factores presentes en su área de trabajo?		
7. ¿Cree usted que las tareas repetitivas ocasionan algún tipo de daño a la salud?		
8. ¿Considera usted que las relaciones interpersonales afecta al desempeño de los colaboradores?		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

