



**ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ
MANUEL FÉLIX LÓPEZ**

CARRERA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**TESIS PREVIA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO
COMERCIAL CON MENCIÓN ESPECIAL EN ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA**

TEMA:

**DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA AGROPECUARIA
DE LA ESPAM MF**

AUTORAS:

**FERNÁNDEZ CEVALLOS GALO ORLANDO
ZAMBRANO LOOR MARÍA BELÉN**

TUTOR

ING. MARÍA JOSÉ VALAREZO, MBA

CALCETA, MARZO 2013

DERECHOS DE AUTORÍA

Fernández Cevallos Galo Orlando y Zambrano Loor María Belén, declaran bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de nuestra autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional, y que hemos consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración cedemos los derechos de propiedad intelectual a la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual y su reglamento.

.....
GALO C. FERNÁNDEZ CEVALLOS

.....
MARÍA B. ZAMBRANO LOOR

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

María José Valarezo certifica haber tutelado la tesis **DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA AGROPECUARIA DE LA ESPAM MFL** que ha sido desarrollada por **Fernández Cevallos Galo Orlando y Zambrano Loo María Belén**, previa la obtención del título de Ingeniero Agroindustrial, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
ING. MARÍA J. VALAREZO, MBA.

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

Los suscritos integrantes del tribunal correspondiente, declaran que han **APROBADO** la tesis **DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES Y ORGANIZACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA AGROPECUARIA DE LA ESPAM MFL**, que ha sido propuesta, desarrollada y sustentada por **Fernández Cevallos Galo Orlando y Zambrano Loor María Belén**, previa la obtención del título de Ingeniero Agroindustrial, de acuerdo al **REGLAMENTO PARA LA ELABORACIÓN DE TESIS DE GRADO DE TERCER NIVEL** de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López.

.....
ING. MARIÉ L. VELÁSQUEZ, M.SC.
MIEMBRO

.....
DR. VÍCTOR M. PAZMIÑO VERA, MG.
MIEMBRO

.....
DRA. EVIS L. DIEGUEZ MATELLAN, PH.D.
PRESIDENTE

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

A mis padres Isabel y Franklin por la confianza y el apoyo brindado que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me ha demostrado su amor, corrigiendo mis faltas y celebrando mis triunfos.

A mi esposo y amigo Ronald quien con su confianza y mucha paciencia me acompañó en el cumplimiento de una de mis más importantes metas.

A mis hermanas Johanna y Vanessa, quienes de alguna u otra manera me brindaron su apoyo, y formaron parte de este triunfo.

A mi tutora la Ing. María José Valareso y a mi docente el Ing. Frank Lemoine que con sus valiosos conocimientos nos ayudaron a la culminación de este trabajo.

A la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que me dio la oportunidad de una educación superior de calidad y en la cual he forjado mis conocimientos profesionales día a día.

Belén Zambrano

AGRADECIMIENTO

A mis padres seres ejemplares pilar fundamental en mi vida todo esto se los debo a ellos, porque siempre me enseñaron con el ejemplo, gracias padres por darme una carrera para mi futuro,

A mi Madre Annabell Cevallos (+), no existen palabras para expresar el sentimiento de amor entre una madre y sus hijos, y la alegría que sentirías madre al compartir conmigo este momento pero desde allá donde estés sé que estarás feliz porque siempre creíste en mí y gracias a tus consejos, tus valores, y la motivación constante que siempre me diste me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, gracias por tu amor.

A mi padre Francisco Fernández, por los ejemplos de perseverancia, constancia, responsabilidad, bondad que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

Galo Fernández

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a darle valor a las oportunidades que se presentan en la vida.

De manera muy especial le dedico este trabajo a mi hija Ashley Ganchozo Zambrano quien es el pilar fundamental de mi vida, y quien me da las fuerzas y el valor para seguir a delante y cumplir cada una de las metas propuestas en mi vida.

A mi madre y esposo por ser las personas que me han acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida, que con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional.

Belén Zambrano

DEDICATORIA

A mis padres seres ejemplares pilar fundamental en mi vida todo esto se los debo a ellos, porque siempre me enseñaron con el ejemplo, gracias padres por darme una carrera para mi futuro,

A mi Madre Annabell Cevallos (+), no existen palabras para expresar el sentimiento de amor entre una madre y sus hijos, y la alegría que sentirías madre al compartir conmigo este momento pero desde allá donde estés sé que estarás feliz porque siempre creíste en mí y gracias a tus consejos, tus valores, y la motivación constante que siempre me diste me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, gracias por tu amor.

A mi padre Francisco Fernández, por los ejemplos de perseverancia, constancia, responsabilidad, bondad que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

Galo Fernández

CONTENIDO GENERAL

DERECHOS DE AUTORÍA.....	i
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
DEDICATORIA.....	vii
DEDICATORIA.....	viii
CONTENIDO GENERAL.....	ix
CONTENIDO DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRAC	xv
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES.....	1
1.1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	1
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.3 OBJETIVOS.....	6
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	6
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.4 HIPÓTESIS, PREMISAS Y/O IDEAS A DEFENDER.	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	8
2.1 ESPAM MFL.....	8
2.1.1 RESEÑA HISTÓRICA	8
2.1.2 MISIÓN.....	9
2.1.3 VISIÓN.....	10
2.1.4 OBJETIVOS INSTITUCIONALES	10
2.2 CARRERAS QUE COFORMAN EL ÁREA AGROPECUARIA DE LA ESPAM. 11	
2.2.1 CARRERA DE ADMINISTRACION	11
2.2.2 CARRERA DE AGRICOLA	12
2.3.1 CARRERA DE PECUARIA.....	13
2.4 DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL.....	14
2.5 CONDICIONES DE TRABAJO.....	15

2.6. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO	15
2.7 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.	16
2.7.1 LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEBEN SER PUESTA EN PRÁCTICA Y SU APLICACIÓN SUPERVISADA POR EL SISTEMA DE INSPECCIÓN EN EL TRABAJO.....	17
2.7.2 SE DEBE ESTABLECER UNA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A NIVEL NACIONAL, A NIVEL DE SECTOR Y DE LA EMPRESA.....	18
2.7.3 SE REQUIERE DEL DIALOGO SOCIAL Y LA CONSULTA ENTRE LAS PARTES INVOLUCRADAS.....	19
2.7.4 LOS EMPLEADORES, LOS TRABAJADORES Y LAS AUTORIDADES COMPETENTES TIENEN DEBERES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	19
2.7.5 EL PROPÓSITO DE LAS POLÍTICAS A NIVEL DE LA EMPRESA DEBE SER LA PREVENCIÓN DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	20
2.7.6 LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN UN ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LA PRÁCTICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	20
2.7.7 SE DEBE PROMOVER UNA CULTURA PREVENCIÓNISTA A NIVEL NACIONAL Y DE LA EMPRESA.	21
2.8. ESTRÉS LABORAL	21
2.9. LOS SISTEMAS DE ASEGURAMIENTO DE LOS RIESGOS LABORALES	25
2.9.1 CONTINGENCIAS ASEGURADAS.....	25
2.9.2 COBERTURA.....	26
2.10 ORGANIZACIÓN	27
2.11 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....	27
2.11.1 EL TRABAJO	27
2.11.2 EL PERSONAL.....	28
2.11.3 EL LUGAR DE TRABAJO	28
2.12 COMO ORGANIZAR EL TRABAJO.....	28
2.12.1 CONOCER OBJETIVOS:.....	29
2.12.2 DIVISIÓN DEL TRABAJO:	30
2.12.3 ASIGNAR PERSONAL ESPECIALIZADO:	30
2.12.4 DELEGACIÓN DE AUTORIDAD:	31
2.13 SEGURIDAD SOCIAL	31
2.14 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	32
2.15 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO.....	32

2.16 EL DERECHO AL TRABAJO ART. 326 (N° 5.).....	33
2.17 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 34)	33
2.18 RIESGOS DE TRABAJO	34
2.18.1 RIESGO DE TRABAJO ART. 347	34
2.18.2 ACCIDENTE DE TRABAJO ART. 348	34
2.18.3 ENFERMEDADES PROFESIONALES ART. 349	34
2.18.4 DERECHO A INDEMNIZACIÓN ART. 350.....	34
2.18.5 INDEMNIZACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR ART. 353	35
2.18.6 EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD ART. 354	35
2.18.7 OBLIGACIONES RESPECTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ART. 410	35
2.18.8 NORMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DICTADAS POR EL IESS ART. 432	36
2.19 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD ART. 434.	36
2.20 ANALISIS FODA	36
2.21 SPSS	37
2.22 ESCALA GRAFICA	37
2.23 EVALUACIÓN	38
2.24 EFICIENCIA Y EFICACIA.....	38
2.25 PLAN DE ACCIÓN	39
2.26 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL	40
2.27 FLEXIBILIZACIÓN LABORAL	42
2.28 LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO GESTIÓN DE LA CALIDAD ...	43
2.29 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.	44
2.30 RAÍCES DEL CONFLICTO LABORAL.....	46
2.31 CONDICIONES DE TRABAJO, ESTRÉS Y DAÑOS EN LA SALUD.....	47
2.32 MOVILIDAD OCUPACIONAL	50
2.33 JORNADA LABORAL.....	51
2.34 SISTEMAS DE SALUD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	51
CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.....	53
3.1 UBICACIÓN	53
3.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	53
3.4 PRIMERA ETAPA: DIAGNÓSTICO.	53
3.4.1 ANALISIS FODA.	53

3.4.2 MATRIZ DAFO IMPACTO.....	54
3.4.2 ANÁLISIS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	54
3.5 MATRIZ DE PERFIL DE RIESGOS LABORAL.	56
3.6 SEGUNDA ETAPA: EVALUACIÓN DE EFICIENCIA Y EFICACIA.	57
3.7 TERCERA ETAPA: PLAN DE ACCIÓN.....	57
CAPITULO IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	59
4.1 ESTRUCTURA ORGANNIZACIONAL	59
4.2 PRIMERA ETAPA: DIAGNÓSTICO.	60
4.2.1 MATRIZ FODA	60
4.2.2 MATRIZ DAFO- IMPACTO.....	64
4.2.3 ANALISIS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.....	67
4.2.4 MATRIZ DE EVALUACION DE RIESGO.....	86
RESULTADO DE LA MATRIZ	88
4.3 SEGUNDA ETAPA: EVALUACIÓN DE EFICIENCIA Y EFICACIA.	89
4.4 TERCERA ETAPA. PLAN DE ACCIÓN	95
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	104
5.1 CONCLUSIONES.....	104
5.2 RECOMENDACIONES	105
BIBLIOGRAFÍAS.....	106
ANEXOS	110

CONTENIDO DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Organigrama de áreas de ESPAM MFL.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.1 Sexo de trabajadores área agropecuaria.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.2 Edades de los trabajadores	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.3 Tipos de trabajo	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.4 información necesaria recibida sobre riesgos laborales ...	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.5 Presencia de Accidentes Laborales	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.6 Porcentaje de diagnóstico médico	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.7 Estado biológico de trabajadores.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.8 Insumos de Prevención.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.9 Utilización de insumos	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.10 Condición de insumos	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.11 Riesgos expuestos.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.12 Instructivo de superiores.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.13 Organización sobre riesgos.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.14 Coordinación de actividades.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.15 Frecuencia de organización laboral.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.16 Evaluación de organización del trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.17 Ejecución de actividades	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.18 Participación de mejora.	¡Error! Marcador no definido.
Gráfico 4.19 Comunicación entre directivos y trabajadores.	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El diagnóstico de condiciones de salud ocupacional y seguridad laboral de las actividades que realizan los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL es el principal objetivo de la investigación, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de estos trabajadores. Se definió tres etapas para el desarrollo del diagnóstico, empezando por la matriz FODA para identificar los aspectos internos y externos a los que la población de trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL están expuestos, luego con el afán de obtener una evaluación del área agropecuaria y las fuerzas que interactúan ellas. Se evalúa a través de una encuesta los factores internos que intervienen en el desenvolvimiento productivo de los trabajadores. Se aplicó la escala gráfica con el objetivo de medir eficiencia – eficacia como desempeño laboral de los trabajadores objeto de estudio. La matriz de evaluación de riesgos laborales contribuyó a establecer los riesgos de mayor impacto durante el desenvolvimiento de las actividades diarias de cada trabajador, los riesgos se agruparon en tres grupos: moderados, importante e intolerable. Identificadas todas las acciones y aspectos preponderantes en los trabajos realizados; se diseñó una propuesta de un plan de acciones que contribuya a contrarrestar los riesgos laborales.

Palabras claves: Diagnóstico, condiciones de trabajo, salud ocupacional, seguridad ocupacional, organización laboral, plan de acción.

ABSTRACT

Diagnosing the conditions of occupational health and work safety with regards to agricultural workers of the ESPAM MFL, is the principle objective of this research, which aims to contribute to the improvement of the quality of working conditions for these workers. Three stages will be defined in the development of the diagnosis. The matrix FODA, allowed us to identify the internal and external aspects of the population of agricultural workers of the ESPAM MFL that were evident and offered an acceptable assessment of the agricultural area, along with the competitive position of this area, with respect to the institution. The evaluation is done through a survey about the internal factors that affect the productive capacity of the workers, of which the results permit the development of other tools that function in evaluating the labor risks through the application of a graphic scale, with the objective being to measure the efficiency and efficacy of job performance. The matrix of labor risk evaluation contributed in establishing which risks have the greatest impact in the development of everyday labor activities of each worker, grouping them in three: moderate, important and intolerable; identifying all the actions and aspects of the prevailing conditions and work. The proposal is to design a plan of action, involving directors and administrators that will contribute to the counteracting of labor risks.

Key words: Diagnosis, working conditions, occupational health, occupational security, system of labor, action plan

CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1.1 PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

La globalización ha traído consigo una serie de cambios tecnológicos, económicos, entre otros, ante lo cual surgen presiones competitivas en las que para los empleadores queda en segundo plano la Seguridad y Salud en el trabajo, a pesar de que la tasa de accidentes y enfermedades laborales ha tendido más al alza que a la baja.

Para la OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO) la seguridad y salud en el trabajo se constituyó como un objetivo principal desde su fundación en 1919. Este objetivo fundamental de Trabajo se centra en la labor realizada en todo el mundo para mejorar las condiciones de salud y la seguridad en el trabajo.

El Ecuador con el proceso de cambio originado con su nueva constitución ha causado un gran impacto generando en la vida de los ciudadanos de la patria y empresas, nuevas formas de organización del trabajo, fragmentación y creación de grandes empresas estatales y la proliferación de pequeñas y medianas empresas, por mencionar sólo algunos de estos cambios, que han influido de forma directa al empleo, relaciones laborales, y como resultado a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

La crisis mundial tuvo mayor auge a raíz de la publicación en el registro oficial del mandato constituyente 8 publicado el 20 de diciembre del 2007, donde se refiere a la eliminación y prohibición de la tercerización, intermediación laboral, contratación laboral por horas y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo

En Ecuador, en la Resolución 333 del IESS (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL), se aborda la necesidad de crear espacios y jornadas laborales que cumplan con los requerimientos de SST. Así mismo, el artículo 326

de la Constitución de la República del Ecuador, plantea: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”.

El ministerio de relaciones laborales tiene un programa sobre La Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo que surge como parte de los derechos del trabajador y su protección. El programa existe desde que la Ley determinara que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y que hay obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

En el Ecuador los trabajadores se rigen al código de trabajo el cual en su Art. 347. Sobre los Riesgos de Trabajo nos dice que: son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para la Seguridad Social dentro de las responsabilidades del empleador, los riesgos del trabajo, las enfermedades profesionales y los accidentes laborales tienen gran repercusión desfavorable para el país, la industria, la sociedad y la familia como lo son:

- Baja productividad
- Gastos elevados por atención médica y hospitalización
- Compensaciones e indemnizaciones al trabajador enfermo o accidentado
- Problemas económicos y familiares

Como planteamiento general, existe legislación nacional aplicable a la seguridad y salud ocupacional, pero como problema, no es muy conocida y por lo tanto no aplicada ni cumplida por las organizaciones. De ello el planteamiento de esta tesis en realizar un manual de consulta de la legislación concerniente a la Constitución Política, Código de Trabajo Ecuatoriano y Convenios Andinos con la OIT.

En el área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López que comprende las Carreras de Agrícola, Pecuaria, y Administración de Empresas, no contaba con un programa que determinara si los trabajadores que laboran en esta área realizaban sus labores de acuerdo a lo establecido en los art. 326 de la Constitución y 347 del Código de Trabajo, el cual

afectaba directamente a las condiciones a la que estaban expuestos los obreros al momento de desarrollar sus actividades, así mismo a la organización. Conociendo esta problemática se realizó un plan de acción el cual va contribuir al desarrollo en cuanto a la organización y desde luego a que cada trabajador realizará sus labores en un ambiente propicio y acorde a las condiciones de salud y seguridad laboral para realizar su trabajo.

¿Cómo evaluar las condiciones y organización de desempeño laboral en los trabajadores del área Agropecuaria de la ESPAM MFL?

1.2. JUSTIFICACIÓN

El presente tema se justifica con la problemática actual existente que ha impulsado dos fuerzas preponderantes del sistema laboral, en primer lugar los trabajadores dispuestos a exigir sus derechos a través de sus propios medios, por otro lado el Gobierno como ente regulador de los beneficios de la clase obrera, basándose en un importante Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en la Gaceta Oficial de la CAN No. 1067 que en su artículo 4, literal k, de la Decisión 584 de la CAN, responsabiliza a los gobiernos el definir y vigilar una política de formación del recurso humano adecuada para el fin descrito; a su vez el artículo 14, de la Decisión 584 de la CAN, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo publicado en la Gaceta Oficial de la Can No.1067, establece: “Los empleadores serán responsables de que los trabajadores se sometan a los exámenes médicos de preempleo, periódicos y de retiro, acorde con los riesgos a que están expuestos en sus labores. Tales exámenes serán practicados preferentemente, por médicos especiales en salud ocupacional.

Teniendo una perspectiva general a nivel de la CAN (COMUNIDAD ANDINA DE NACIONES), al enfocarse a nivel de País se puede apreciar que en el artículo 3, numeral 1, de la Constitución de la República del Ecuador, manifiesta que uno de los deberes primordiales del Estado es garantizar sin discriminación alguna la

salud; de esta manera revisando escalonadamente las leyes seguimos confirmando que existe la fortaleza y sustento legal.

El artículo 365 y 430 del Código de Trabajo establece que para la efectividad de las obligaciones de proporcionar asistencia médica y prevenir los riesgos laborales a los que se encuentran sujetos los trabajadores, los empleadores deberán tomar en cuenta las reglas que se detallan en el numeral 1, 2 y 3 del artículo 430.

Teniendo en cuenta el preponderante papel del empleador, el gobierno crea instrumento para que estos cumplan con sus obligaciones entre los que tenemos:

- ✓ Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y salud de los Trabajadores y mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo.
- ✓ Resolución 390 del IESS (instituto ecuatoriano de seguridad social) seguro general de riesgos del trabajo.
- ✓ Resolución 333 del IESS (INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL). Reglamento para la auditoria de riesgos de trabajo.

La implementación del Sistemas y planes de acción en Gestión de Salud Modelo laboral y riesgos de trabajo en el Ecuador están orientada a la prevención de accidentes, posibles enfermedades profesionales, pérdidas económicas y daños al ambiente, para realizar esta implementación es importante determinar con exactitud las fuerzas actuantes en los factores mencionados. Con lo cual se deberá analizar la viabilidad técnica, económica y como aspecto adicional la parte social.

Desde el punto de vista técnico las fuerzas actuantes son muy específicas en el desarrollo de las actividades diarias de los trabajadores (as) del área Agropecuaria de la ESPAM MFL, por lo tanto el tema de estudio contribuirá seguramente a una mayor eficiencia – eficacia de sus labores cotidianas

Económicamente para la institución representara un costo la aplicación y elaboración de lo exigido en la ley, lo que administrativamente será decisión apropiada adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Esto aportara a la institución y al gobierno a aumentar su productividad en las unidades de producción que se encuentran en el área Agropecuaria de la ESPAM MFL, al mismo tiempo evitar pagar cuantiosas indemnizaciones.

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 OBJETIVO GENERAL

Diagnosticar las condiciones y organización del trabajo como vía para el incremento de la calidad de vida laboral en los trabajadores(as) del área Agropecuaria de la ESPAM MFL.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar los factores que inciden en las condiciones y organización de las actividades que desempeñan los trabajadores(as) del área Agropecuaria (Pecuaria, Agrícola y Administración de Empresas) de la ESPAM MFL, Calceta, Ecuador.
- Evaluar la eficiencia y eficacia de salud ocupacional que están enfocadas al comportamiento humano de los trabajadores(as) del área agropecuaria.
- Realizar un plan de acción que permita establecer los niveles necesarios de cultura en seguridad y salud ocupacional para lograr un cambio en los factores de riesgos producidos por las condiciones y organización de las actividades presentes en los trabajadores (as) de área Agropecuaria de la ESPAM MFL.

1.4 HIPÓTESIS, PREMISAS Y/O IDEAS A DEFENDER.

Con el diagnóstico de las condiciones y organización del trabajo, se puede establecer un plan de acción, que atenúe o elimine los elementos que afectan la calidad de vida laboral de los trabajadores (as) del área Agropecuaria de la ESPAM MFL, Calceta, Ecuador.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

2.1 ESPAM MFL

Institución de educación superior en la que se realizó la investigación; reseña histórica, visión, misión y carreras que conforman el área agropecuaria.

2.1.1 RESEÑA HISTÓRICA

Manabí es una provincia rica en variados recursos. Los contrastes se marcan con fuerza en sus 22 cantones: el mar y sus montañas; la cultura ancestral de su población chola y montubia, que sorprende con una y mil leyendas; su comida típica, muy apreciada por nativos y extraños; su artesanía.

Mas, los habitantes del cantón Bolívar han dirigido su mirada a la tierra, pródiga desde siempre y, en ese contexto, se han identificado con la agricultura y la ganadería. Vale recordar que, hubo épocas en que este cantón fue productor y exportador de caucho, madera de balsa, tagua, cacao y algodón; producción disminuida en las últimas décadas, por causas conocidas por todos; pero hoy, con la Presa La Esperanza y el Proyecto Carrizal-Chone, hombres y mujeres con renovados bríos, fincan, otra vez, su ilusión en la tierra.

Ello exigía, en Calceta, la presencia de un centro de estudios superiores en las áreas agrícola y pecuaria, de manera que la población estudiantil, con dificultad para trasladarse a universidades fuera de la zona, pudiera alcanzar un título académico, a fin de servir más tarde, no solo al cantón, sino a toda la región.

Las gestiones, un largo recorrido, empezaron en el Congreso Nacional y luego en otras instancias desde 1995. Se crea así el INSTITUTO TECNOLÓGICO

SUPERIOR AGROPECUARIO DE MANABÍ, ITSAM, mediante Ley N°. 116, publicada en el R.O. N°. 935, el 29 de abril de 1996.

Tres años después, el Congreso Nacional expidió la Ley Reformativa que transformaba el Instituto Tecnológico Superior Agropecuario de Manabí, ITSAM, en ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ, ESPAM, cuya Ley 99-25 fue publicada en el R.O. el 30 de abril de 1999.

La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí nace como persona jurídica de derecho público, autónoma, que se rige por la Constitución Política del Estado, Ley de Educación Superior, su Estatuto Orgánico y Reglamentos, para preparar a la juventud ecuatoriana y convertirla en profesionales, conforme lo exigen los recursos naturales de su entorno. La ESPAM inicia sus labores con las carreras de Agroindustria, Medio Ambiente, Agrícola y Pecuaria. Posteriormente, mediante un estudio de mercado, se crea la carrera de Informática, emprendiendo así, un riguroso programa de fortalecimiento académico, con el fin de formar profesionales idóneos que ejecuten proyectos sustentables, generadores de fuentes de trabajo.

Ante la demanda de nuevas carreras, los directivos de la ESPAM, no han escatimado esfuerzos para incrementar otras, de tipo empresarial. Es así como desde el año 2003 funcionan dos nuevos programas: Administración Pública y Administración de Empresas, los que se cumplen en horarios nocturnos, al igual que la Carrera de Informática. A partir del año 2007 y, producto de un estudio, los estudiantes tienen una nueva opción: Ingeniería en Turismo. Con ello se busca potenciar a la población manabita, ávida de lograr una profesión acorde con sus aspiraciones (ESPAM, c2012).

2.1.2 MISIÓN

Formación integral y continua de profesionales que contribuyan de forma proactiva y creativa al desarrollo cultural, económico, político y social sostenible de su

entorno y nación, para lo cual hace suya las aspiraciones más legítimas de sus profesionales, trabajadores y estudiantes en un clima de participación y compromiso social (ESPAM, c2012).

2.1.3 VISIÓN

Coadyuvar al desarrollo de la región y el país como un centro referencial de la calidad en la formación de profesionales en las carreras existentes y en las que para el efecto se crearen (ESPAM, c2012).

2.1.4 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Proporcionar a los estudiantes una formación humanística general que dentro del contexto de la realidad nacional, les permita una plena realización personal.
- Formación en las diversas especialidades académicas, equipos profesionales en los campos humanísticos, científicos y tecnológicos.
- Capacitar a los estudiantes para su participación activa en los procesos de cambios estructurales del país, con espíritu crítico.
- Realizar actividades orientadas a proyectar su preparación y trabajo académico a la sociedad ecuatoriana y de preferencia a los sectores menos favorecidos del país (ESPAM, c2012).

2.2 CARRERAS QUE COFORMAN EL ÁREA AGROPECUARIA DE LA ESPAM

El área agropecuaria en la ESPAM MFL, está conformada por tres carreras, las cuales son: Administración de empresas, Pecuaria y Agrícola.

2.2.1 CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

La Carrera de Administración de Empresas estudia las diferentes estrategias de organizar, ordenar y controlar en un mundo laboral competitivo en donde se requiere líderes en el ambiente empresarial, de acuerdo a estas consideraciones se mencionan los siguientes objetos de trabajo (ESPAM, c2012).

Estudio y planificación de mercado,

Optimización de procesos administrativos,

Manejo de sistemas contables financieros,

Fortalecimiento de la gestión empresarial y

Desarrollo de ideas de emprendimiento empresarial.

2.2.1.1 MISIÓN

Formar Profesionales íntegros, comprometidos con la problemática social, económica y medioambiental del país, capaces de desenvolverse con pertinencia en la gestión administrativa y en la generación de nuevas empresas en coherencia con el modelo educativo de la institución (ESPAM, c2012).

2.2.1.2 VISIÓN

Ser un referente en la formación de profesionales en Administración de Empresas Agroindustriales y Agropecuarias, reconocidos en la sociedad Ecuatoriana por ser competentes (ESPAM, c2012).

2.2.2 CARRERA DE AGRÍCOLA

Su perfil profesional es:

- Administrar, seleccionar, operar y diseñar maquinarias agrícolas.
- Evaluar y adaptar equipos agrícolas y agroindustriales.
- Utilizar técnicas de manejo y conservación de suelos.
- Diseñar y construir infraestructura rural, utilizando materiales idóneos y del medio.
- Diseñar, construir e instalar sistemas de riego agrícola.
- Aplicar tecnologías sostenibles para mitigar problemas de suelo, nutrición, riego, mecanización, plagas (insecto, enfermedades, malezas, etc.).
- Aplicar técnicas de mejoramiento genético y biotecnología vegetal.
- Integrar equipos multidisciplinarios para el manejo de la postcosecha agrícola y fomento del desarrollo comunitario.
- Gerenciar empresas relacionadas con el campo de acción del Ingeniero Agrícola.
- Formular, ejecutar, evaluar programas y proyectos de Investigación, socioeconómicos, producción y extensión agrícola sustentable.
- Participar en equipos multidisciplinarios para el manejo de cuencas hidrográficas con fines de conservación de los recursos agua y suelo (ESPAM, c2012).

2.2.2.1 MISIÓN

La Ingeniería Agrícola forma al profesional para que administre los procesos de la unidad de producción y su vinculación con el medio externo; dándole importancia al manejo racional de los recursos hídricos y del suelo, utilizando técnicas y principios acordes a la diversidad de agroecosistemas y aplicando métodos y

tecnologías de producción agraria sostenible; e integrando al profesional a procesos globalizados de mercadeo y comercialización (ESPAM, c2012).

2.2.2.2 VISIÓN

Convertirse en un ente dinamizador de las políticas agrarias del país atendiendo los retos de las tendencias globalizadoras de la sociedad actual con carácter inter y multidisciplinario para asegurar la explotación racional de los recursos hídricos, del suelo y la maquinaria agrícola que intervienen en el proceso agroproductivo (ESPAM, c2012).

2.3.1 CARRERA DE PECUARIA

Sus objetivos educativos generales son:

- Cumplir con la formación de Médicos Veterinarios Zootecnistas, a partir de la motivación por los principales hechos de la cultura nacional y universal, así como los valores éticos, que estén acordes a los principios profesionales.
- Expresar actitudes creadoras y productivas en la solución de problemas profesionales, aplicando para ello el método de trabajo científico.
- Aportar soluciones con rigor científico que sean portadoras de la capacidad de razonamiento y creatividad que los retos del siglo XXI imponen, por lo que la motivación por su profesión, hábitos de trabajo independiente y actuación deben estar presentes en el desempeño de sus actividades (ESPAM, c2012).

2.3.1.1 MISIÓN

Formar profesionales capaces de prevenir y resolver los problemas de bioseguridad y producción del sector pecuario, en forma eficiente y competitiva, utilizando métodos y técnicas modernas que contribuyan al mejoramiento de la cadena productiva y seguridad alimentaria, protegiendo al ambiente(ESPAM, c2012).

2.3.1.2 VISIÓN

Ser un referente en la formación y fortalecimiento de profesionales de la Medicina Veterinaria y Zootecnia, reconocidos en la sociedad por ser competentes en el área Pecuaria (ESPAM, c2012).

2.4 DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL.

Según Slocum (2009) el diagnóstico organizacional es el proceso de evaluar el funcionamiento de una organización, un departamento, un equipo o un puesto para descubrir las fuentes de los problemas áreas que se deben mejorar. Implica recabar datos acerca de las operaciones actuales, analizar estos datos y formular conclusiones para el posible cambio y las mejoras. Un diagnóstico exacto de los problemas y el funcionamiento de la organización es esencial como punto de partida para un cambio organizacional planeado.

La información necesaria para diagnosticar los problemas de la organización se puede recabar por medio de los cuestionarios, las entrevistas y la observación, y también de los registros de la organización. Por lo habitual, se emplea una combinación de estos métodos para recabar datos.

2.5 CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo están directamente referidas a la satisfacción y realización de los miembros, siendo éstos particularmente proclives a la consideración de lo que se les da. El tratamiento que sienten que reciben condiciona su vínculo con la organización y resulta determinante de su identificación y compromiso con la tarea.

En las organizaciones laborales la gente pasa las 2/3 partes de su vida y a medida que la industrialización progresa un mayor porcentaje de personas forma parte de una organización laboral. Por lo tanto, el tema de cómo es tratada la gente en las organizaciones constituye un asunto de interés social primario. (Jaques, y Menzies, 1980)

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo. (OIT, 2012)

2.6. MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Según la OIT El medio ambiente de trabajo incluye no solo la infraestructura física de los lugares de trabajo, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad, ya sea productiva o de servicios; ya sean lugares de trabajo abiertos o cerrados, temporales o permanentes; así como, los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y

el equipo necesarios para un determinado proceso productivo, o un determinado servicio.

Las condiciones de trabajo y el medio ambiente de trabajo forman una entidad compleja debido a su amplio campo de cobertura, la extrema diversidad de los factores que la constituyen, sus numerosas interacciones y sinergias y los múltiples nexos con los aspectos culturales económicos, físicos y sociales. Para cada trabajador, existen numerosas interrelaciones entre los diferentes aspectos de las condiciones y el medio ambiente de trabajo y sus efectos (económicas, climáticas, sociales, culturales, ecológicas, etc.); están también vinculadas con otros aspectos de la vida de los trabajadores, (personal, familiar, vida social); que conforman un sistema complejo y afectan el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción en el trabajo. Interacción entre riesgos ocupacionales y estilos de vida tales como los hábitos de fumar o beber, mala nutrición y fatiga tienen también una influencia negativa en la salud del trabajador. (Exposición a sustancias químicas asociada a desnutrición endémica y tuberculosis en un fumador pueden inducir daño respiratorio severo o incluso contribuir a un cáncer ocupacional (OIT, 2012).

2.7 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

A la base de todos los principios reflejados en las normas de la OIT esta la concepción de que los derechos laborales son derechos humanos y que todos los trabajadores tienen derechos: los trabajadores y sus representantes así como los empleadores y las autoridades competentes. Deben vigilar porque esos derechos sean cumplidos. La protección de la vida y la salud es un derecho humano fundamental. Por lo tanto un trabajo decente (digno) es un trabajo seguro (OIT, 2012):

- a) El trabajo debe realizarse en un ambiente seguro y saludable;
- b) Las condiciones de trabajo deben favorecer el bienestar y la dignidad de los trabajadores;
- c) El trabajo debe ofrecer posibilidades reales de desarrollo y realización personal y de servicio a la sociedad.

Los principios fundamentales para la práctica de la seguridad y salud en el trabajo se enumeran a continuación:

2.7.1 LA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DEBEN SER PUESTA EN PRÁCTICA Y SU APLICACIÓN SUPERVISADA POR EL SISTEMA DE INSPECCIÓN EN EL TRABAJO.

La legislación en materia debe ser formulada y actualizada a la luz de los avances técnicos y científicos. La legislación, normativa, directrices y códigos de prácticas unidos a los servicios de inspección, que son los responsables de vigilar que las empresas cumplan con la normativa vigente, son piezas clave para garantizar el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la protección de los trabajadores. La legislación en materia de seguridad y salud establece los estándares mínimos para ser aplicados de forma obligatoria por los empleadores, las autoridades competentes y los trabajadores. Las autoridades competentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, son los principales responsables de la actualización de la legislación, de la adopción de una política nacional y de la puesta en práctica de las medidas para prevenir accidentes y enfermedades del trabajo y promover la salud de los trabajadores (OIT, 2012).

2.7.2 SE DEBE ESTABLECER UNA POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A NIVEL NACIONAL, A NIVEL DE SECTOR Y DE LA EMPRESA.

Una política nacional permite definir las prioridades, la orientación y las acciones a llevar a cabo a nivel nacional y por sector, para garantizar ambientes de trabajo sanos y seguros y condiciones de trabajo adecuadas. Todos los actores sociales implicados deben conocerlas. La política nacional debe ser consistente con los objetivos de las políticas de desarrollo nacional. Las medidas tomadas por las diversas autoridades competentes deben ser coordinadas. Por lo que se requiere del establecimiento de mecanismos de coordinación interinstitucional en donde se definan roles y responsabilidades de cada institución y sector representado (por ejemplo: consejos nacionales de salud ocupacional, comisiones interinstitucionales de salud y seguridad en el trabajo) Se requiere de la asignación de recursos para que la aplicación de la política sea eficaz. Por lo tanto esta debe incluir un plan para la movilización de los recursos necesarios tanto institucionales como financieros. Esta debe ser revisada a la luz de los avances científicos y tecnológicos. La política nacional debería: identificar los principales problemas, desafiar métodos eficaces para abordarlos., formular y establecer prioridades para la acción con base en los problemas identificados a nivel nacional y por sector y evaluar los resultados obtenidos.

Deberán tomarse en cuenta: la severidad extensión de cada problema en particular, la disponibilidad de recursos y medios para la acción, la situación económica del país, del sector o de la empresa, los efectos del cambio tecnológico y otros factores de acuerdo con las condiciones y la practica nacionales. La política nacional debe promover y orientar la acciona a nivel de la empresa. Una política a nivel de la empresa permite orientar la estrategias de cumplimiento con la normativa y la política nacional en materia de seguridad y salud y contribuye a la productividad y al bienestar de todos (OIT, 2012).

2.7.3 SE REQUIERE DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA CONSULTA ENTRE LAS PARTES INVOLUCRADAS.

La política debe ser formulada a través del consenso prioritario. Empleadores, trabajadores y otros actores sociales. Su puesta en práctica y revisión, y la implementación de las medidas también debe ser a través de la acción tripartita (OIT, 2012).

2.7.4 LOS EMPLEADORES, LOS TRABAJADORES Y LAS AUTORIDADES COMPETENTES TIENEN DEBERES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Los empleadores deben proporcionar un ambiente sano y seguro a sus trabajadores, Esto implica la, definición de una política, dar acceso a la información y la formación, establecer medidas de prevención y control de peligros y riesgos y seleccionar tecnología y prácticas laborales que sean seguras y sanas. Entre los derechos de los trabajadores esta el derecho a la información sobre los peligros a que están expuestos y la manera de protegerse de ellos, el derecho a interrumpir su labor si se encuentra en una situación de peligro grave e inminente para su salud, su seguridad o su vida. Estos derechos están acompañados de responsabilidades. Los trabajadores deben cumplir con los procedimientos de seguridad y proteger su salud y las de sus compañeros. Así como, informar a su supervisor inmediato de la existencia de un peligro grave e inminente. Deben también participar en la definición de la política de la empresa y en la elaboración e implementación de los programas preventivos a nivel de la empresa.

La autoridad competente es responsable de la elaboración y actualización de legislación sobre seguridad y salud en el trabajo, de la elaboración e implementación de una política nacional en colaboración con los sectores involucrados. Vigilar el cumplimiento de la normativa vigente sobre el tema. Debe promover la investigación aplicada a la identificación de los riesgos y peligros, la elaboración de códigos de prácticas y directrices y a proporcionar información y

asistencia técnica a los empleadores y los trabajadores; así como, a tomar medidas específicas para evitar riesgos de accidentes mayores y catástrofes industriales. La inspección del trabajo además de tener funciones de supervisión y sanción, también puede orientar y asesorar a los empleadores sobre el cumplimiento de sus responsabilidades con el fin de promover buenas prácticas laborales. Las responsabilidades de los empleadores, las autoridades competentes y los trabajadores deben ser vistos como complementarios y mutuamente favorecedoras para el cumplimiento contexto de la legislación la practica nacionales a través del diálogo social, la concertación y la acción conjunta (OIT, 2012).

2.7.5 EL PROPÓSITO DE LAS POLÍTICAS A NIVEL DE LA EMPRESA DEBE SER LA PREVENCIÓN DE LAS LESIONES Y ENFERMEDADES DEL TRABAJO Y LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

El ambiente de trabajo debe ser desafiado y adaptado para ser sana y seguro. En términos de salud, se debe fomentar la prevención primaria en los lugares de trabajo (OIT, 2012).

2.7.6 LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN UN ELEMENTO FUNDAMENTAL DE LA PRÁCTICA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Así se contribuye a los esfuerzos para garantizar la salud, física y mental y el bienestar de los trabajadores.

Se reducen los costos asociados con las lesiones y enfermedades y se contribuye a la productividad (OIT, 2012).

2.7.7 SE DEBE PROMOVER UNA CULTURA PREVENCIÓNISTA A NIVEL NACIONAL Y DE LA EMPRESA.

Una parte medular de las buenas prácticas laborales es incorporar una cultura de la prevención como parte integral de la gestión de la empresa. El concepto de cultura de la prevención se entiende en este contexto, como un reflejo de los sistemas de valores esenciales adoptados por las empresas interesadas. En la práctica, dicha cultura se refleja en los sistemas de gestión de los riesgos del trabajo, en la gestión del personal, en los principios de participación, en las políticas de capacitación y en la calidad de la gestión de la empresa (OIT, 2012).

2.8. ESTRÉS LABORAL

Según Bozton (1985) la biología y la medicina han incorporado el término “stress” (que en lenguaje técnico como vocablo inglés designa “una fuerza que deforma los cuerpos o provoca tensión”), como “el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e influencias a las que se expone en el medio en que se desarrolla”.

Este proceso o mecanismo general o sistema psiconeuroendocrinológico, es el que denominamos con el término español de estrés. El “estrés” es la “respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga”. Este concepto involucra la interacción del organismo con el medio, lo que nos podría llevar a definir el estrés según el estímulo (a), la respuesta (b) o el concepto estímulo-respuesta (c).

- a) Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta.
- b) Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un estresor ambiental.

c) Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

Existen dos tipos de estrés laboral: el episódico (un despido, por ejemplo) y el crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- 1) Ambiente laboral inadecuado.
- 2) Sobrecarga de trabajo.
- 3) Alteración de ritmos biológicos.
- 4) Responsabilidades y decisiones muy importantes.
- 5) Estimulación lenta y monótona.
- 6) Condiciones laborales inadecuadas.

Pasaremos a analizar, en consecuencia, cada una de estas situaciones.

1) Ambiente laboral inadecuado: Son los llamados estresores del ambiente físico:

- Falta de luz o luz muy brillante;
- Ruido excesivo o intermitente;
- Vibraciones;
- Aire contaminado;
- Alta o baja temperatura;
- Estos factores requieren una doble adaptación, tanto física como psicológica.

2) Sobrecarga de trabajo: Es el estrés por sobre estimulación. Se presenta por exigencias psicosenoriales violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera del límite normal. Es frecuente que se presente en:

- Controladores aéreos;
- Obreros en cadena rápida y compleja;
- Trabajadores sometidos a cambios continuos y abundancia de información;
- Víctimas de catástrofes;
- Emigrados;

- Ingresadores de información a sistemas de computación.
- El estrés por sobre estimulación genera tensión nerviosa, fatiga, irritabilidad, crisis de decisión, ansiedad, confusión, embotamiento, desconcentración.

3) Alteración de ritmos biológicos: Es el estrés que se produce al alterar las constantes biológicas determinadas por el ritmo circadiano determinado a su vez por las secreciones hormonales, los ciclos del sueño y el ritmo metabólico. Requiere un alto esfuerzo adaptativo, generando irritabilidad, disminución de la concentración, trastornos del sueño, fatiga, ansiedad, además de provocar modificaciones en la vida social, conyugal y sexual. Se presenta en:

- Trabajadores nocturnos;
- Pilotos de líneas aéreas y azafatas;
- Controladores aéreos;
- Personalidad de sanidad;
- Personal de seguridad;
- Trabajadores del transporte;
- Diplomáticos;
- Atletas profesionales.

4) Responsabilidades y decisiones muy importantes: Es el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad. Se debe a:

- Responsabilidades numerosas y variables;
- Trabajo intelectual excesivo;
- Tensión psicológica continua;
- Inseguridad laboral;
- Competencia;
- Búsqueda de la eficacia;
- Marcha contra reloj;
- Adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

Es frecuente que quienes lo padecen acumulen factores de riesgo e inadecuación familiar y social por falta de tiempo y agotamiento físico. Este tipo de estrés genera agotamiento, fatiga, manifestaciones psicósomáticas, trastornos del sueño, disminución del deseo sexual, impaciencia, pérdida de la iniciativa, dificultad en la toma de decisiones, adicciones.

5) Estimulación lenta y monótona: Es el estrés por subestimulación. Se produce por la falta de estímulo normal y fisiológico de los sentidos y del pensamiento. Se presenta, por ejemplo, en el trabajo rutinario y automatizado que no permite la creatividad y el pensamiento independiente, en casos como los siguientes:

- Cadena de trabajo lenta y monótona;
- Jubilación brusca;
- Vacaciones excesivamente tranquilas.

Genera distracción, falta de atención y aumento de los accidentes de trabajo.

6) Condiciones laborales inadecuadas: Nos referimos aquí a las causas de estrés en los obreros no calificados, que comprenden:

- Malas condiciones de trabajo;
- Salarios bajos;
- Alimentación inadecuada e insuficiente;
- Ausencia de perspectivas de progreso;
- Pocas posibilidades de recreación;
- Inestabilidad laboral por renovación tecnológica;
- Disposición de las líneas de montaje.

Si planteáramos un modelo organizacional para estudiar, investigar y prevenir el estrés, ya anteriormente hemos propuesto, a modo de estudio, los estresores organizacionales y extra organizacionales. Hans Selye,

2.9. LOS SISTEMAS DE ASEGURAMIENTO DE LOS RIESGOS LABORALES

2.9.1 CONTINGENCIAS ASEGURADAS

El objetivo de un sistema de aseguramiento de los riesgos laborales es el de garantizar a los trabajadores la reparación de los daños sufridos con motivo del trabajo. En la gran mayoría de los países se considera que tales daños son “los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales”, lo que significa, en la práctica, que el alcance del aseguramiento viene determinado por la definición legal de estas contingencias.

a) Accidentes de trabajo La definición técnica y típica de accidente de trabajo (“suceso súbito, inesperado y no deseado que puede causar un daño al trabajador”) es más amplia que la definición legal, que sólo contempla como accidentes aquellos que efectivamente producen una lesión al trabajador. Por lo demás, en la mayoría de los países la definición legal incluye el carácter súbito y violento del accidente. En los casos en que no se incluye tal carácter, las enfermedades profesionales pueden llegar a considerarse como accidentes de trabajo.

En general, los accidentes en desplazamientos (fuera del centro de trabajo) durante la jornada laboral son reconocidos como accidentes de trabajo. Menos unánime pero mayoritario es el reconocimiento como accidentes de trabajo de los accidentes “in itinere” (los ocurridos al ir o volver del trabajo); no los reconocen, por ejemplo, Dinamarca, Reino Unido y los Países Bajos, y Suiza, Italia y Portugal lo hacen sólo si se dan ciertas condiciones.

Finalmente, la definición de accidente de trabajo puede especificar las circunstancias que impiden la calificación como tal de un accidente; las más comunes son la “fuerza mayor” y la “imprudencia temeraria del trabajador”.

b) Enfermedades profesionales

Sea cual sea el sistema empleado, es un hecho bien conocido que sólo una pequeña fracción de las enfermedades causadas o agravadas por el trabajo se reconocen como tales. Esto es esencialmente debido a que, si un determinado tipo de enfermedad puede tener un origen laboral o extra laboral (como ocurre en la mayoría de los casos), los sistemas sanitarios dan por supuesto, en la práctica, que se trata de una enfermedad “común”, sin llegar a investigar cuál es realmente su origen. (Benavides y Ruiz 2006)

2.9.2 COBERTURA

En determinados países, normalmente en vías de desarrollo, el “derecho a la reparación” sólo se tiene si se está asegurado, es decir, si la empresa (y / o el trabajador) está “afiliada” a un Seguro de AT y EP (y está al día en el pago de sus cotizaciones).

En muchos otros países –entre ellos, los de la UE-, con sistemas de Seguridad Social, el trabajador por cuenta ajena, por el mero hecho de serlo, tiene derecho a la reparación de los daños sufridos con motivo del trabajo. Ello no quiere decir que todos los trabajadores por cuenta ajena estén cubiertos por el mismo tipo de “régimen”; a menudo determinados colectivos de trabajadores, por sus especiales características, quedan cubiertos por una legislación específica (régimenes particulares), como suele ocurrir en el caso, por ejemplo, de los agricultores o de los marinos o, aunque menos frecuentemente, de los funcionarios.

La situación del aseguramiento frente a los riesgos laborales de los trabajadores autónomos es muy hete

rogénea (incluso entre los países de la UE): estos trabajadores pueden estar totalmente cubiertos, estarlo sólo en el caso de determinados sectores, o estar excluidos; también puede darse el caso de que el aseguramiento sea voluntario.

Una situación similar, en cuanto a su heterogeneidad, es la de los estudiantes, que pueden estar cubiertos desde el parvulario, estarlo sólo en las prácticas de aprendizaje, o quedar totalmente excluidos. (Benavides y Ruiz 2006)

2.10 ORGANIZACIÓN

La organización es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que éstos puedan alcanzar las metas de la organización.

Las relaciones y el tiempo son fundamentalmente para las actividades de la organización. La organización produce la estructura de las relaciones de una organización, y estas relaciones estructuradas servirán para realizar los planes futuros (James y Daniel 1996)

2.11 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Según Gosselman (2005) la organización es una función fundamental de la administración del trabajo, su objetivo es ayudar a las personas a trabajar juntas y con eficiencia.

La organización del trabajo contempla tres elementos a saber:

2.11.1 EL TRABAJO

Son las funciones que se deben cumplir de acuerdo con los planes establecidos, son la base de la organización.

Las funciones se dividen luego en tareas claramente definidas y dan origen a que el trabajo sea dividido ya sea por su cantidad o por su grado de especialización. (Gosselman 2005)

2.11.2 EL PERSONAL

El segundo elemento que se debe tener en cuenta, en la organización del trabajo lo constituye el personal encargado de realizar las diferentes funciones.

Cada persona tiene asignada una parte específica del trabajo total, es importante que las tareas asignadas puedan ser realizadas por el trabajador, es decir, que se adapten a su interés, a sus habilidades y experiencias. (Gosselman 2005)

2.11.3 EL LUGAR DE TRABAJO

Como tercer elemento de organización del trabajo está el lugar en donde este trabajo debe cumplirse, incluye los medios físicos, y el ambiente en general, el local, los materiales, los implementos, muebles, etc.

El ambiente o clima de trabajo lo constituyen las actitudes, el espíritu general de afectividad y de respeto, estos aspectos influyen decididamente en los resultados del trabajo.

En síntesis el trabajador necesita:

-Comprender exactamente las exigencias de sus tareas. -Conocer lo relación de su propio trabajo con el de los demás.

-Saber su situación de dependencia con sus jefes y la relación con las demás personas de su grupo de trabajo.

-Su lugar y los elementos de que dispondrá para cumplir sus obligaciones.
(Gosselman 2005)

2.12 COMO ORGANIZAR EL TRABAJO

Para lograr una buena organización del trabajo/ es importante atender los siguientes pasos:

- Conocer los objetivos del trabajo y de la empresa.
- Dividir el trabajo en tareas.
- Asignar personal especializado.
- Delegar la autoridad necesaria para los responsables.
- Quedan en esta forma claramente definidas las relaciones de trabajo y las responsabilidades que competen a cada una de las personas.

Veamos en detalle cada uno de estos pasos:

2.12.1 CONOCER OBJETIVOS:

Entendemos como objetivo el efecto que esperamos obtener como resultado de nuestras acciones.

Los objetivos son la razón de ser de nuestro trabajo.

Los dueños o socios de la empresa son quienes deben fijar los objetivos y el administrador debe buscar la forma más conveniente para que se cumplan y lograr que efectivamente se haga.

Es importante que los objetivos sean claramente definidos con el fin de que tanto los trabajadores como los jefes los interpreten correctamente.

Para que los objetivos se cumplan, deben indicar con claridad qué debe hacerse, cuándo debe estar hecho y en qué cantidad.

Los objetivos deben ser adecuados, es decir no deben ser ni muy fáciles ni muy difíciles, en ambos casos son perjudiciales. (Gosselman 2005)

2.12.2 DIVISIÓN DEL TRABAJO:

La organización implica una división del trabajo, por lo tanto podemos decir que organizar es distribuir el trabajo de una manera racional.

La división del trabajo es necesaria por lo siguiente:

- Cada persona tiene habilidades y capacidades diferentes.
- Una sola persona es incapaz de abarcar todos los conocimientos y técnicas que cada día son más complejos y extensos.

Al dividir el trabajo se hace necesario asignar responsabilidades y delegar autoridad, lo mismo que coordinar los elementos humanos, materiales y técnicos para lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos

El administrador deberá realizar actividades como selección de personal, entrenamiento y capacitación del mismo, la clasificación de los puestos de trabajo y sus niveles de remuneración.

Se debe al mismo tiempo, hacer la evaluación del rendimiento y cumplimiento de las metas fijadas por la empresa. (Gosselman 2005)

2.12.3 ASIGNAR PERSONAL ESPECIALIZADO:

Para garantizar los resultados no basta determinar las funciones y sus requerimientos a cada empleado, el éxito del trabajo depende de la capacidad y grado de participación del elemento humano.

De nada sirve planear el trabajo con todas las técnicas si no se cuenta con personal suficientemente preparado o capacitado para realizarlo. (Gosselman 2005)

2.12.4 DELEGACIÓN DE AUTORIDAD:

Es la facultad o la autoridad que un jefe entrega a otro jefe subordinado para que este lo reemplace y pueda tomar decisiones sobre los problemas de su competencia.

No puede pensarse en delegar autoridad q todos los niveles administrativos, sino sólo a unos pocos, los menos posibles.

El que recibe por delegación una parte de autoridad, tiene la responsabilidad solamente ante su superior que se la otorgó, ya que en últimas él es el verdadero responsable. (Gosselman 2005)

2.13 SEGURIDAD SOCIAL

Sólo 20 por ciento de la población mundial tiene una protección social adecuada, y más de la mitad no tiene ninguna cobertura. La OIT promueve políticas y ofrece asistencia a los países con el objetivo de ayudar a extender la protección social a todos los miembros de la sociedad. La seguridad social implica acceso a la asistencia médica y garantía de ingresos, en especial en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes en el trabajo o enfermedades profesionales, maternidad, o pérdida del principal generador de ingresos de una familia. La “Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos” lanzada en 2003 se basa en actividades ya puestas en marcha en más de 30 países, e incluye proyectos que apoyan a los países a extender la cobertura al nivel nacional y a fortalecer las organizaciones de seguridad social de base comunitaria. (OIT, 2012)

2.14 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los Convenios, Recomendaciones y Repertorios de recomendaciones prácticas que conforman el conjunto de los instrumentos 'medulares' de la OIT sobre SST plasman todos los principios, las disposiciones y la orientación técnica necesaria para establecer, aplicar y gestionar sistemas de SST. Se presentan aquí en una forma útil a todos aquellos involucrados en la elaboración de políticas, a los que se encargan en el seno de las empresas de la aplicación práctica de las medidas para promover y proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, así como a los legisladores e inspectores de trabajo. (OIT, 2009)

Los términos seguridad y salud en el trabajo abarcan la prevención de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, así como la protección y fomento de la salud de los trabajadores. Su objetivo es mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. Los términos «seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, higiene del trabajo y medicina del trabajo» reflejan la contribución de distintas disciplinas (por ejemplo, ingenieros, médicos, higienistas, ergónomos, psicólogos, personal de enfermería. (OIT, 2009)

2.15 SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO

Según el IESS Proteger al afiliado y al empleador de los riesgos derivados del trabajo, mediante programas de prevención y acciones de reparación de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Los derechos de los trabajadores a la Seguridad Social son irrenunciables. (Art. 34 de la Constitución de la República del Ecuador y Art. 4 del Código del trabajo).

Son sujetos del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular.

- a. El trabajador en relación de dependencia;

- b. El trabajador autónomo;
- c. El profesional en libre ejercicio;
- d. El administrador o patrono de un negocio;
- e. El dueño de una empresa unipersonal;
- f. El menor trabajador independiente; y,
- g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales.

Estrategias de enseñanza y aprendizaje, e introducir en el proceso en curso las correcciones necesarias.

2.16 EL DERECHO AL TRABAJO ART. 326 (N° 5.)

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución, 2008).

2.17 DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 34)

El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (Constitución Ecuador, 2008)

2.18 RIESGOS DE TRABAJO

De acuerdo al TÍTULO IV de los Riesgos del Trabajo del código de Trabajo se destacan los siguientes artículos.

2.18.1 RIESGO DE TRABAJO ART. 347

Riesgos del trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad.

Para los efectos de la responsabilidad del empleador se consideran riesgos del trabajo las enfermedades profesionales y los accidentes.

2.18.2 ACCIDENTE DE TRABAJO ART. 348

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

2.18.3 ENFERMEDADES PROFESIONALES ART. 349

Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

2.18.4 DERECHO A INDEMNIZACIÓN ART. 350

El derecho a la indemnización comprende a toda clase de trabajadores, salvo lo dispuesto en el artículo 353 de este Código.

2.18.5 INDEMNIZACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR ART. 353

El empleador está obligado a cubrir las indemnizaciones y prestaciones establecidas en este Título, en todo caso de accidente o enfermedad profesional, siempre que el trabajador no se hallare comprendido dentro del régimen del Seguro Social y protegido por éste, salvo los casos contemplados en el artículo siguiente.

2.18.6 EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD ART. 354

El empleador quedará exento de toda responsabilidad por los accidentes del trabajo:

1. Cuando hubiere sido provocado intencionalmente por la víctima o se produjere exclusivamente por culpa grave de la misma;
2. Cuando se debiere a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por tal la que no guarda ninguna relación con el ejercicio de la profesión o trabajo de que se trate; y,
3. Respecto de los derechohabientes de la víctima que hayan provocado voluntariamente el accidente u ocasionándolo por su culpa grave, únicamente en lo que a esto se refiere y sin perjuicio de la responsabilidad penal a que hubiere lugar.

La prueba de las excepciones señaladas en este artículo corresponde al empleador.

2.18.7 OBLIGACIONES RESPECTO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ART. 410

Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

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

2.18.8 NORMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DICTADAS POR EL IESS ART. 432

En las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en este capítulo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

2.19 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD ART. 434.

En todo medio colectivo y permanente de trabajo que cuente con más de diez trabajadores, los empleadores están obligados a elaborar y someter a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Empleo por medio de la Dirección Regional del Trabajo, un reglamento de higiene y seguridad, el mismo que será renovado cada dos años.

2.20 ANALISIS FODA

El análisis FODA consiste en realizar una evaluación de los factores fuertes y débiles que en su conjunto diagnostican la situación interna de una organización, así como su evaluación externa; es decir, las oportunidades y amenazas. También es una herramienta que puede considerarse sencilla y permite obtener una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. Thompson (1998) establece que el análisis FODA estima el hecho que una estrategia tiene que lograr un equilibrio o ajuste entre la capacidad interna de la

organización y su situación de carácter externo; es decir, las oportunidades y amenazas.(Ponce, 2006)

2.21 SPSS

SPSS es un programa estadístico informático muy usado en las ciencias sociales y las empresas de investigación de mercado. Originalmente SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences aunque también se ha referido como "Statistical Product and Service Solutions" (Pardo, A., & Ruiz, M.A., 2002, p. 3). Sin embargo, en la actualidad la parte SPSS del nombre completo del software (IBM SPSS) no es acrónimo de nada.

Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis. En la versión 12 de SPSS se podían realizar análisis con 2 millones de registros y 250.000 variables. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos. Cada uno de estos módulos se compra por separado. (Pardo y Ruiz, 2002)

2.22 ESCALA GRAFICA

Método de escalas gráficas. Consiste en la determinación de una serie de indicadores o rasgos relacionados con el rendimiento en el trabajo. El evaluador deberá decidir en qué grado el empleado cumple con esos indicadores o dimensiones.

Entre sus ventajas aparecen que es de fácil comprensión y de aplicación sencilla, los evaluadores requieren escasa capacitación y puede ser aplicado a grandes cantidades de personas. Sus desventajas son las distorsiones involuntarias, la

retroalimentación se ve menoscabada, el evaluado tiene poca oportunidad de mejorar aspectos deficientes o de reforzarlos, es rutinaria y generaliza los resultados de las evaluaciones. (Canepa y Blanco. 2009)

2.23 EVALUACIÓN

Según Amat (2000) Es un proceso sistemático de recogida de datos, incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizan en la toma de decisiones que permita mejorar la actividad educativa valorada.

Características de la evaluación educativa:

- Integral.
- Continua.
- Reguladora del proceso educativo.
- Orientadora.
- Compartida – democrática.

En FPE, el objetivo de la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado es conocer si ha alcanzado, para cada módulo profesional, las capacidades terminales y las capacidades más elementales de las que están compuestos (criterios de evaluación), con la finalidad de valorar si dispone de la competencia profesional que acredita el título.

2.24 EFICIENCIA Y EFICACIA

La eficiencia y eficacia se refieren a lo que hacemos y cómo lo hacemos. Eficiencia significa hacer una tarea correctamente y se refiere a la relación que

existe entre los insumos y los productos. Por ejemplo, si obtenemos más producto de determinado insumo, habremos mejorado la eficiencia. De igual manera, aumentaremos ésta se obtenemos el mismo producto, pero con menos recursos. Puesto que los gerentes manejan insumos en forma de recursos escasos (dinero, personas y equipo), les interesa emplearlos con eficiencia. Así pues, la administración busca reducir al mínimo los costos de los recursos.

Reducir los costos de los recursos al mínimo es importante, pero no basta para conseguir la eficiencia. La administración también se encarga de concluir actividades. En términos administrativos, esta capacidad se llama eficacia, lo cual quiere decir hacer la tarea correcta. En una organización, esto significa alcanzar las metas (Robbins y Decenzo 2002).

2.25 PLAN DE ACCIÓN

Un plan de acción es un tipo de plan que prioriza las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas. De esta manera, un plan de acción se constituye como una especie de guía que brinda un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo un proyecto.

Dentro de una empresa, un plan de acción puede involucrar a distintos departamentos y áreas. El plan establece quiénes serán los responsables que se encargarán de su cumplimiento en tiempo y forma. Por lo general, también incluye algún mecanismo o método de seguimiento y control, para que estos responsables puedan analizar si las acciones siguen el camino correcto.

El plan de acción propone una forma de alcanzar los objetivos estratégicos que ya fueron establecidos con anterioridad. Supone el paso previo a la ejecución efectiva de una idea o propuesta.

Estos planes no sólo deben incluir qué cosas quieren hacerse y cómo; también deben considerar las posibles restricciones, las consecuencias de las acciones y las futuras revisiones que puedan ser necesarias.

El control del plan de acción tiene que realizarse tanto durante su desarrollo como al final. Al realizar un control en medio del plan, el responsable tiene la oportunidad de corregir las cuestiones que no están saliendo de acuerdo a lo esperado. En cuanto al control tras su finalización, el objetivo es establecer un balance y confirmar si los objetivos planeados han sido cumplidos.

Un ejecutivo o dirigente que se maneja sin un plan de acción perderá tiempo ya que necesitará examinar cada paso para descubrir si marcha en la dirección correcta. (Definiciones, c2008-2013)

2.26 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

En los comienzos de la década de los 60, Harold Leavitt postuló la necesidad de crear una disciplina dedicada al estudio de las organizaciones como entidades de características propias. Fue esta la consecuencia lógica de los estudios que el mismo Leavitt había realizado una década antes, consistentes en una serie de experimentos muy ingeniosos sobre redes de comunicación. En ellos estudió el efecto de la existencia o no de diferentes canales de comunicación entre diversos individuos que intentaban cooperar en la resolución de un problema. Leavitt analizó la variabilidad en la eficiencia con que cada uno de los grupos que contaban con canales diferentes de comunicación, resolvían un problema determinado. También analizó el grado de satisfacción que sentían las diversas personas que se hallaban colocadas en diferentes ubicaciones dentro de cada tipo de red de comunicación. Cuando publicó su libro *Managerial Psychology* (Leavitt, 1958), era lógico que en el mismo diese una importancia preponderante al tema de la estructura de una organización. De aquí derivó la disciplina llamada "Organizational Psychology", o sea Psicología Organizacional. Esta ha gozado de gran auge particularmente en las escuelas de administración de la gran mayoría de las universidades de los Estados Unidos, así como posteriormente en el Canadá y en algunos países europeos.

Pero en el proceso de estudiar las organizaciones y su funcionamiento quedó relegado, el estudio de los individuos que integran la organización. Es decir, se le dio mucho énfasis al estudio de la estructura de la organización, y muy poco a las enormes diferencias individuales que hay de una persona a otra. Es cierto que en algunos de los estudios de las redes de comunicaciones que se hicieron posteriormente, se introdujeron algunas variables que tomaban en cuenta las diferencias individuales. Pero en general, en estos se representaba gráficamente a los diversos individuos por medio de pequeños círculos que eran todos iguales, con líneas que señalaban las vías de comunicación que existían entre ellos. En su segunda edición de *Managerial Psychology* (1964), Leavitt reconoce que hay diferencias individuales, pero rechaza los métodos de evaluación de habilidades usados corrientemente por los gerentes para decidir sobre selección y promoción de personal. Si bien reconoce la existencia de una variable denominada "inteligencia", sin embargo, en su libro de 400 páginas le dedica menos de una línea a un concepto importante y complejo.

Varela concluye que la psicología organizacional, sin dejar de lado los grandes logros que ha alcanzado hasta ahora en el estudio de las organizaciones, ganaría mucho si incorporarse a dichos estudios los grandes avances que ha habido derivados de la experimentación en el área de la psicología individual. Ganaría mucho más que intentado cómo lo hace actualmente crear conceptos improvisados sin base experimental adecuada.

Quizás sea en la América Latina, donde aún no ha habido el auge de la Psicología Organizacional y por lo tanto no se han cristalizado los conceptos y métodos en tal grado, donde esté la oportunidad de crear esa integración con los conceptos de la psicología de las diferencias individuales. Podría quizás la América Latina, después de desarrollar ese sistema más integral, señalarle a los precursores de la Psicología Organizacional y sus seguidores en el hemisferio norte, un camino más valioso y útil para asistir a quienes deben manejar instrucciones tan complejas como lo son las grandes y pequeñas organizaciones (Varela, 1978).

2.27 FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

En las últimas décadas se ha observado como la población económicamente activa del mundo día a día disminuye sus condiciones de vida, en parte debido a la apertura del mercado laboral o flexibilidad laboral, ya que se considera que el ingreso que obtienen por emplearse en alguna actividad económica representa su principal ingreso y este cada vez se deteriora más, así como las prestaciones a que tienen derecho.

Lo cual ha significado que se incremente la pobreza y la pobreza extrema en los espacios urbanos y rurales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que para el año 2003, el 50% de los 2,800 millones de trabajadores en el mundo, percibía menos de 2 dólares por día y de éstos, el 49.7% recibía menos de un dólar. En ese mismo año se registró un desempleo de 185 millones de personas, lo que significó que la tasa de desempleo mundial fuera del 6.2%. En México, la política implementada por el gobierno en materia de creación de empleos tocó fondo en el año 2001, pues, fueron despedidos por las empresas nacionales y extranjeras alrededor de 1 millón de trabajadores de lo más diversos sectores, industrias y ramas de la producción. La Industria Maquiladora de Exportación considerada el baluarte neoliberal despidió a más de 250,000 trabajadores (Sotelo, 2002).

Las reformas en materia laboral han estado concentradas en moderar los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores. Al respecto, la OIT (2002) menciona que más del 50% de la población mundial no recibe algún beneficio de protección obligatoria de Seguridad Social, y en América Latina su cobertura oscila entre el 10% y el 80%. A escala mundial, en el 2007, el 50.6% de los trabajadores tenía un empleo vulnerable, 0.6 puntos porcentuales menos que el año anterior. Se puede decir que la flexibilidad del mercado laboral ha agudizado el desempleo y la desigualdad entre los individuos según su calificación. En América Latina en general aumentó la precariedad del empleo y el desempleo, aunque con diferencias nacionales y sectoriales. En un estudio Mora y De Oliveira (2009), mencionan que en México existe una polarización de la

situación laboral de los trabajos asalariados y que solo el 32.7% se considera no precario, mientras que el porcentaje restante, se ubica entre precario bajo, alto y extremo; destacando los empleos precarios extremos con el 30%. Estos últimos no tienen contrato laboral, ni seguro social (Juaréz y Ramírez 2011).

2.28 LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO GESTIÓN DE LA CALIDAD

Las visiones clásicas de la calidad se encierran en valores orientados al cliente. Pero desde 1995 cuando Senge descubrió la importancia de la orientación del aprendizaje como valor (Teoría 'Learning Orga -nization'), debemos reconsiderar los conceptos de calidad.

La calidad como satisfacción del cliente tiene un enorme valor coyuntural pero no permanente; al revés, es el nivel de la calidad del conocimiento el valor perdurable de todas organizaciones. La creación de oportunidades empresariales, el desarrollo de nuevos términos competitivos, la eclosión de nuevas realidades no siempre surgen del uso social dado por un cliente, sino del nivel de conocimientos de valor que haya dentro de una organización. Se indican que la competitividad en nuestro futuro no es una cuestión solamente de entender los clientes, sino también de reinventar nuestro valor empresarial continuamente a partir de la calidad del conocimiento de la empresa.

La gestión de la calidad dentro de una visión de la organización como conocimiento conlleva enfocar a las personas como entes configuradores del conocimiento que dotan de valor organizativo.

No es una cuestión de idear grandes mapas de conocimiento y gestores informáticos sino de crear un clima de transferencia y combinación de conocimiento.

La calidad no se refiere únicamente al dato, sino también al uso personal o grupal del dato, al nivel de preparación y de orientación al aprendizaje de los usuarios y al nivel de identificación de las personas con el proyecto empresarial.

La calidad debe seguir un proceso de homologación interno, donde el conocimiento se cualifique por su eficiencia, conectividad y nivel de innovación, pero donde las personas visualicen paralelamente este proceso como un sistema habitual de gestión de la información, el aprendizaje y la confianza.

En el modelo 'Learning Organization' queda claro la existencia de tres roles del conocimiento (Senge, 1995) que son:

A- Gestores del conocimiento: Crear cultura y estrategias de conocimiento

B- Generadores del conocimiento: Generar y evaluar conocimiento

C- Transmisores de conocimiento: Divulgar y difundir conocimiento.

Esta forma de concebir los roles debe sobreponerse a la visión de enfoque personal, es decir es cada persona o empleado quien debe convertirse por confianza en la empresa a la vez en gestor, generador y transmisor del conocimiento. El paso del conocimiento tácito personal al conocimiento explícito personal sólo tiene lugar por el nivel de confianza con la Organización.

Por lo tanto, la calidad empresarial depende en gran medida del nivel de confianza de las personas en orientarse al conocimiento organizacional como valor, para gestionar su información y aprendizaje, y al final depositar el conocimiento como moneda de intercambio empresarial.

No se puede explicar el desarrollo del conocimiento empresarial sin la intervención de niveles intergrupales en los intercambios internos del conocimiento, pues compartir el conocimiento requiere de un clima de confianza (Cantera, 2002).

2.29 CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

El clima y la cultura organizacional constituyen dos componentes de esencial importancia para la elevación de la productividad laboral. El clima organizacional es un componente esencial del proceso de socialización del conocimiento y la

cultura. La socialización de la cultura y del conocimiento en una organización es una premisa fundamental de su éxito en tiempos donde la colaboración es fuente de ventajas competitivas.

Una organización laboral puede verse como un micro-ambiente, un subconjunto abierto limitado en el espacio y el tiempo, compuesto por individuos, puestos y áreas de trabajo, sus actividades y una variedad de elementos, tanto del medio físico o natural como de carácter cultural. El ambiente laboral está constituido entonces por tres determinantes:

1. El general: Compuesto por los aspectos económicos, sociales, legales y tecnológicos, que influyen a largo plazo en el quehacer de los directivos, la organización y sus estrategias.
2. El operativo: Que comprende el cliente, el trabajo y los proveedores que ejercen su influencia más o menos concreta e inmediata en la dirección.
3. El interno: Que abarca el total de las fuerzas que actúan dentro de la organización y que posee implicaciones específicas para su dirección y desempeño. A diferencia de los componentes general y operativo, que actúan desde fuera de la organización, este se origina en su interior.

Entre los componentes del ambiente interno se hallan la organización propiamente dicha, con su estructura organizativa, historial de éxitos, comunicaciones, el cumplimiento de metas, etc.; el personal, que comprende sus relaciones laborales, instrucción, adiestramiento, programas de capacitación, satisfacción laboral, exámenes médicos preventivos realizados, ausentismo, aptitud para y actitudes ante el trabajador, y la producción, que implica condiciones adecuadas y seguras para el proceso de productivo, el empleo de la tecnología, la adquisición de materias primas, etcétera. Esto nos conduce a su seguimiento regular con vista a identificar potencialidades, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas para la empresa que influyen sustancialmente en el logro de sus objetivos y en la

creación de un ambiente capaz de influir en su rendimiento (Salazar; Guerrero; Machado y Cañedo 2009).

2.30 RAÍCES DEL CONFLICTO LABORAL.

Las Relaciones de Trabajo como campo disciplinario que atiende el estudio de las relaciones entre capital y trabajo, tiene entre sus objetos de análisis el tema de los conflictos laborales. Lo que plantea un reto clave en el mundo del trabajo.

El conflicto es una institución o proceso que utilizan las partes para contribuir a la conquista de sus objetivos. Es un hecho connatural a la relación de trabajo.

Es un medio de presión que coadyuva al alcance de objetivos previamente determinados. Incluso, se entiende que el sólo anuncio de un conflicto, es ya en sí mismo una arma de presión. Las partes anuncian sus armas de presión con fines disuasivos, en un primer momento. La dimensión del conflicto que interesa a las Relaciones de Trabajo, no se circunscribe sólo a los denominados legales.

Se entiende más bien, que cuando las partes acuden a las instancias públicas -por ejemplo la Administración del Trabajo- para plantear una demanda con carácter conflictivo, igualmente cuando acuden a la Administración de Justicia, no es el inicio de la situación conflictiva misma. Ella viene, con toda seguridad, planteándose previamente en el marco de las relaciones directas. Hay desavenencias, que no obstante el intercambio directo entre las partes, que suele ser la instancia primaria de atención a las controversias, no pudieron ser satisfechas o resueltas.

Los conflictos no siempre son abiertos, ruidosos, estridentes. También hay manifestaciones solapadas, larvadas en el tejido laboral que cotidianamente se construye en los espacios productivos.

Desde el lado de la empresa la acción conflictiva abierta no es relevante. Se correspondería con los cierres de empresas, llamados también lock-out. Son infrecuentes. Es una medida extrema, que implica desmontar esfuerzos productivos contruidos a lo largo del tiempo, y además genera dificultades con las autoridades laborales. Las que son reticentes a admitir estas situaciones, ya que

suponen contratiempos con aquellos colectivos que ahí laboran, además de los suplidores y prestadores de servicios externos. En muchos casos, acuden a las instancias públicas para pedir auxilios e intervenciones (Lucena, 2005).

2.31 CONDICIONES DE TRABAJO, ESTRÉS Y DAÑOS EN LA SALUD.

A finales de los años setenta, la crisis económica mundial y su paralela disminución en la tasa de ganancias para las empresas líderes del mundo desarrollado suscitó una ardua competencia entre éstas. Esa fuerte competencia dio lugar a una reestructuración de la producción a escala mundial, en parte caracterizada por la introducción de nuevas tecnologías y de formas nuevas de organización y división del trabajo, que incluyeron una mayor división del proceso de producción, al punto de realizarse cada una de sus partes en diferentes territorios.

La reorganización de la producción tiene la finalidad de reducir costos, ampliar los ámbitos de influencia mercantil y acrecentar la acumulación de capital. Sin embargo, las expectativas laborales y de vida de los trabajadores se ven afectadas debido a la serie de modificaciones en los procesos de producción, las cuales involucran también transformaciones en las relaciones laborales y dan lugar a condiciones más precarias para los trabajadores.

Diversas empresas intentan mantenerse competitivas, disminuyendo sus costos de producción, al trasladar partes de los procesos productivos de los países industrializados a los países de la periferia, a fin de encontrar mano de obra abundante, dispuesta a realizar jornadas de trabajo extensas con ritmos intensos, con salarios bajos y con menores prerrogativas laborales de las contempladas en sus países de origen. Por su parte, los gobiernos de los países de Centroamérica –entre otros- pusieron a disposición de las trasnacionales todas las facilidades para el desarrollo de sus planes (Támez, 1993).

Las maquilas en América Latina, aparecieron en los años sesenta y setenta bajo el patrocinio de los Estados Unidos, y en la década de los noventa tomaron gran impulso con la liberación del comercio internacional y la mundialización de la economía. Así, la inversión extranjera se extendió a zonas francas de América Central. Actualmente las maquiladoras de Guatemala, El Salvador, Nicaragua y Honduras emplean más de 200 mil trabajadores, donde las mujeres constituyen entre el sesenta y ochenta por ciento del total de dicha población. La mayoría de esas empresas pertenecen a la industria del vestido, y en menor medida a maquiladoras de montaje electrónico (Ledesma; Pulido y Villegas 2009).

Otra peculiaridad de la maquila es su preferencia por contratar mujeres jóvenes, cuyas edades oscilan generalmente entre los 15 y los 25 años. Para los industriales, resulta muy rentable la contratación de sectores tradicionalmente subordinados, como es el de las mujeres y los menores de edad, las denominadas por Marx, fuerzas de trabajo subsidiarias (El Capital, 2004), ya que con la aparición de la maquinaria, surge la posibilidad de emplear personas con miembros más pequeños y ágiles para accionar los mecanismos de las máquinas que no requieren el empleo de fuerza física. Niños y mujeres que pueden ser sometidos en forma más fácil a la realización de actividades repetitivas, parceladas, carentes de contenido, condiciones que resultan nocivas para la salud. El trabajo femenino además suele generar mayores ganancias, entre otros motivos, por la asignación de menor salario aunque se desarrolle un trabajo igual (Tamayo, 2000).

Durante la década de los ochenta, el gobierno hondureño favoreció las condiciones para el establecimiento de las operaciones de ensamblaje con bajos salarios y sin sindicatos. Se hicieron recortes en el sector público y hubo colapso en el empleo agrícola, dando lugar a un enorme ejército de mano de obra desempleada y desesperada por encontrar trabajo. La industria maquiladora parecía solucionar el problema del desempleo, sin embargo la mayoría de los trabajadores de las maquiladoras hondureñas, no son hombres, sino mujeres, y con ello, el problema del desempleo subsiste para ese sector de la población. La

mayoría de las mujeres empleadas en la maquila se encuentra entre los 18 y 25 años de edad.

Los salarios son bajos, del orden de 25 dólares semanales, con un sistema de bonificación que permite ganar más de 30 dólares semanales, pero el incurrir en alguna falla es penalizado y el salario puede caer por debajo de los 20 dólares. Existe una elevada inestabilidad en el empleo, las trabajadoras pasan de una a otra maquiladora, y alcanzan poca antigüedad en cada una.

Estudios, efectuados en otros países, señalan evidencias de que las precarias condiciones de trabajo en las maquiladoras pueden ser las causantes de daños a la salud de las trabajadoras; entre otras situaciones soportadas por las obreras se mencionan las jornadas de trabajo prolongadas sin tiempo para descanso, y muy restringido para ingerir alimentos; los malos tratos de supervisores, las metas elevadas de producción, las tareas repetitivas y carentes de contenido. De allí, que el propósito de este trabajo sea realizar un diagnóstico de las condiciones de trabajo del Parque Industrial de Choloma, San Pedro Sula, Honduras, a fin de constatar si en dicha zona, se presenta la misma problemática. En tal sentido, se planteó estudiar las condiciones de trabajo en las cuales las obreras de la maquila desarrollan sus actividades, así como sus problemas de salud. Se identificó la prevalencia de distintos padecimientos y su relación con las condiciones de trabajo, en específico los riesgos y exigencias a las que están expuestas; así como también, la influencia de esas condiciones de trabajo en la presencia de estrés, elemento intermedio entre esas condiciones y ciertos daños a la salud que se han descrito entre las trabajadoras de la maquila.

Los resultados encontrados permiten aseverar que, en efecto, también en San Pedro Sula, Honduras existen los factores de riesgos y la realidad detectada en otras investigaciones; al observar una enorme prevalencia de daños a la salud en las trabajadoras, quienes se encuentran expuestas a riesgos y exigencias que les imponen las actividades y las formas de organización características de la maquila. Además, dichos hallazgos señalan la necesidad de implantar intervenciones con objeto de evitar o disminuir la exposición de las trabajadoras

para tratar de mejorar sus condiciones de trabajo, de salud y de vida (Ledesma; Pulido y Villegas 2009).

2.32 MOVILIDAD OCUPACIONAL

Según Tizziani (2011) el tema de la movilidad ocupacional y social ha jugado un rol central en la literatura latinoamericana sobre el trabajo doméstico remunerado y ha sido uno de los ejes privilegiados por los primeros estudios sobre esta forma de empleo publicado en la Argentina. Los primeros análisis sobre el tema se inscriben en problemáticas ligadas a la migración campo-ciudad. La inserción en el servicio doméstico ha sido interpretada como una primera ocupación, de carácter transitorio, que permitiría la adaptación a la vida y al mercado de trabajo urbanos de mujeres provenientes de sectores rurales; una primera inserción que debía desembocar en la búsqueda de otro tipo de empleo. En estas perspectivas, el empleo doméstico constituía el primer eslabón de trayectorias de movilidad, a la vez geográfica y social, en las cuales el aprendizaje de códigos urbanos, la formación profesional y la inserción en nuevas redes de sociabilidad, debían permitir el acceso a otras formas de trabajo asalariado.

En las últimas décadas, ese enfoque ha sido modificado a través de diferentes investigaciones que cuestionan el carácter transitorio del empleo doméstico y muestran que la movilidad hacia otras formas de trabajo asalariado es escasa entre las mujeres que se insertan en este sector de actividad (ver, entre otros estudios. Esta forma de empleo daría lugar, en cambio, a una movilidad ocupacional estrictamente horizontal, entre diferentes puestos del mismo tipo, principalmente dentro del universo heterogéneo del trabajo doméstico remunerado. Diversos estudios destacan, en efecto, el cambio frecuente de puestos de trabajo por parte de las empleadas domésticas; estos movimientos se efectúan tanto entre diferentes “casas de familia” como entre las diversas modalidades de trabajo (residencial, externa o “por horas”). En los casos en los que se constata una “salida” del servicio doméstico, ésta respondería con más

frecuencia a estrategias familiares o matrimoniales y es seguida por la inactividad- que a una movilidad hacia a otras formas de empleo.

2.33 JORNADA LABORAL

Según Yáñez (2004) el mejoramiento de las condiciones de trabajo fue un aspecto central en el inicio de las políticas laborales en nuestro país. La industrialización naciente expuso las realidades más cruentas de lo que comenzaba a llamarse el costo social del desarrollo. Largas jornadas de trabajo, ningún control en el acceso al mercado laboral, y una deficiente fiscalización de las actividades productivas, puede ser considerado como el contexto justificador de un movimiento social que hizo suyo, como banderas de lucha, la reducción de la jornada de trabajo y la instauración del descanso dominical.

Sin embargo, paralelamente, se dio un proceso de racionalización industrial que modificó las prácticas tradicionales de apropiación del tiempo de trabajo, haciendo más conveniente una jornada laboral justa y un descanso proporcional a las horas trabajadas en la semana, deslegitimando de paso las ausencias y la ineficiencia productiva. Así, el movimiento de legislación social en el ámbito mundial (las Convenciones de la OIT), como las disposiciones legales en nuestro país desde 1907, fueron reflejando aquellos puntos de encuentro entre la demanda obrera y la racionalidad empresarial, que en principio suponía garantizar los derechos de los trabajadores en torno al tiempo trabajado, junto con la incorporación de una cierta ética que obligaba al compromiso en la producción industrial.

2.34 SISTEMAS DE SALUD Y PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Varios países han declarado, directa o indirectamente, que la salud es un derecho fundamental del ciudadano al asumir que la seguridad social, que incluye la

protección social y laboral además de la provisión de la atención en salud, es un deber del Estado y un derecho del ciudadano. Esto contrasta con la tendencia de reducir la participación del Estado en las políticas sociales, particularmente en la educación y en la salud, relacionada con la implementación de las políticas neoliberales alrededor del mundo. Como resultado, en los países desarrollados y en desarrollo existen presiones para privatizar la atención de la salud o, por lo menos, sostener una política dual que incluya un subsistema controlado por el mercado y otro público para los pobres o personas sin seguro. Esta dicotomía también se produce en el sistema de salud de los trabajadores: por un lado, los trabajadores asegurados de la economía formal cuentan con vigilancia de riesgos en el lugar del trabajo, programas de prevención, atención en salud y seguros de salud laborales y, por otro, los trabajadores informales sin seguros, en un creciente mercado laboral no regulado, carecen de protección laboral y de salud. Brasil es un ejemplo interesante, donde la cobertura universal de los servicios de salud pública es responsable de cambios drásticos en indicadores de salud como la reducción de la incidencia y mortalidad por sida, una situación impensable, considerando el descenso del número de trabajadores asegurados resultado del creciente número de trabajos informales. Por lo tanto, las políticas concernientes a la calidad del empleo tendrían que tener en cuenta la prioridad de la organización y el financiamiento del sistema de salud laboral, además de la recomendación de cobertura universal para la protección laboral y social.

Finalmente, el trabajo es un componente importante de la vida social y económica y tiene un rol fundamental en la determinación de la salud. No es posible concebir políticas efectivas enfocándose solo en la superación de las disparidades sociales en salud sin considerar las inequidades en el acceso al trabajo digno, las oportunidades para mejorar las capacidades personales y la posibilidad de disfrutar de un ambiente estimulante, recuperando así el sentido original del trabajo como una parte importante de la vida social humana que le da humanidad a los hombres y a las mujeres (Santana, V. 2012).

CAPÍTULO III. DESARROLLO METODOLÓGICO.

3.1 UBICACIÓN

La presente investigación se realizó en el Área Agropecuaria de la ESPAM MFL ubicada en el Sitio “El Limón” de la ciudad de Calceta del Cantón Bolívar, Provincia de Manabí, Ecuador.

3.3 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Se presenta la manera en que se encuentran estructuralmente organizadas las carreras en la ESPAM MFL, desprendiendo las áreas que en éstas se encuentran, y enfocándose en el área agropecuaria que es en donde se aplicó la investigación.

3.4 PRIMERA ETAPA: DIAGNÓSTICO.

3.4.1 ANALISIS FODA.

En la primera etapa se realizó el análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas), la cual arrojaron resultados que permitieron desarrollar estrategias con la finalidad de mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional y así mismo la forma organizativa de la institución.

Para el desarrollo de esta matriz se procedió a la categorización de los factores externos e internos que interactúan de manera directa e indirecta en el entorno de la institución con el objetivo de definir las amenazas(A) y/o oportunidades(O), en el caso de las fuerzas externas y en fortalezas (F) y/o debilidades (D) en el caso de las fuerzas internas, mediante la matriz de perfil estratégico, una técnica que permitió representar el nivel de incidencia positivo o negativo de estos factores en la institución.

Seleccionadas las fuerzas se procedió al análisis de la EFAS (sumario Estratégicos de los factores externos) y de la IFAS (sumario estratégico de los factores internos), otorgándole un peso según criterios de expertos, cuya sumatoria tiene que ser igual a 1, que será el nivel de ponderación este estará ubicado en la tabla en el primer cuadrante. Se le da una clasificación 1-5 que debe evaluar las condiciones internas y externas de la organización, sus capacidades de respuestas a las amenazas y las oportunidades, y su capacidad para atender debilidades y utilizar fortalezas que este estará ubicado en el segundo cuadrante de la tabla. En el tercer cuadrante será el resultado de la multiplicación del cuadrante uno por el cuadrante dos y su resultado nos dará un peso total. De sus resultados se llegó a la conclusión de la situación actual que representa la institución y cómo es posible potenciarla con relación al entorno y a ella misma.

3.4.2 MATRIZ DAFO IMPACTO

Habiendo enlistado los aspectos actuantes en la previa realización del análisis FODA, se procedió a realizar la matriz DAFO – IMPACTO, técnica que facilitó la composición de los factores estratégicos internos (Fortalezas y Debilidades) y externo (Oportunidades y Amenazas). Con la finalidad de combinar estos aspectos a través del establecimiento de “compromisos estratégicos”, permitió visualizar cuales fueron las debilidades y las oportunidades de mayor impacto en la institución con el objetivo de poder trazar mejores estrategias que colaboren a incrementar los niveles de salud, seguridad, protección y calidad de vida de los trabajadores.

3.4.2 ANÁLISIS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL.

Los nuevos perfiles jurídicos y las nuevas estrategias en materia de salud laboral en las últimas décadas son la consecuencia de un salto cualitativo y cuantitativo en los riesgos para la salud derivados del trabajo en las sociedades industriales

avanzadas. Se incrementan los factores de riesgo y las personas afectadas. En ello inciden una diversidad de cambios: un contexto con fuerte innovación productiva en instrumentos y productos, en técnicas de producción, en los métodos y las condiciones laborales; nuevas formas de producción descentralizadas; el incremento de agentes causales de los riesgos laborales (agentes mecánicos, físicos, químicos, biológicos); la complejidad tiene una nueva fase con el desarrollo de los riesgos psicosociales en las sociedades postindustriales.

En el análisis de salud y seguridad ocupacional y de la forma en que está organizada la institución, se aplicó una encuesta ver Anexo 1(ENCUESTA), la cual fue basada en las condiciones de riesgo a las que están expuestos los trabajos, y la manera en que los superiores organizaban sus labores, esta encuesta fue dirigida a la totalidad de los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL y la que ayudó a la aplicación y cumplimiento de las siguientes etapas.

3.5 MATRIZ DE PERFIL DE RIESGOS LABORAL.

El principal factor de riesgo en salud laboral es la ignorancia o el desconocimiento del riesgo la carencia de información así como de participación de los trabajadores. Los diferentes mecanismos de capacitación, difusión e información de los riesgos derivados del trabajo así como la forma de prevenirlos resulta algo fundamental para el cumplimiento de la normativa y para el ejercicio de un trabajo seguro y que garantice condiciones favorables para trabajadores y empleados.

Partiendo de esto, se utilizo una matriz (Ver Anexo 3) de riesgos donde evaluaron todos los factores a los que puedan estar expuestos los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL. Esta matriz estuvo estructurada por tres factores que fueron: físicos, mecánicos, y ergonómicos. Cada uno de estos se midieron a través de indicadores que acreditaron su evaluación, en donde sus valores estuvieron por un sistema numérico, según calificación o estimación cualitativa del riesgo.

Se evaluaron los riesgos intolerantes teniendo en cuenta su estimación y el nivel de ocurrencia según la siguiente escala:

Riesgo moderado - 3 y 4.

Riesgo importante -5 y 6.

Riesgo intolerable - 7, 8 y 9.

Estos niveles de riesgos en la medida que se evaluaron por área o por trabajador, se definieron en la matriz con diferentes colores que permitieron al evaluador conocer a qué nivel de riesgos estaban sometidos los trabajadores.

3.6 SEGUNDA ETAPA: EVALUACIÓN DE EFICIENCIA Y EFICACIA.

La evaluación de la eficiencia y la eficacia en la actualidad es un tema de vital importancia para las empresas, son factores que demarcan posiciones dentro del esquema productivo, las posiciones pueden ser altas, intermedias o bajas por muchos aspectos que le pueden afectar es por esto que se decide aplicar para el desarrollo de esta etapa el método de escala gráfica, herramienta que se conformó de un formulario de doble entrada en el cual las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, en tanto que las columnas representan los grados de variación de tales aspectos VER Anexo 2 (formulario)

Formulario que se aplicó de forma individual a cada uno de los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL, herramienta que permitió conocer el desempeño de los trabajadores mediante factores evaluación previamente definidos.

3.7 TERCERA ETAPA: PLAN DE ACCIÓN.

La presente etapa se desarrolló de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación del desarrollo de los objetivos anteriores, donde se realizó un plan de acción estableciendo los correctivos a los indicadores que se encuentre desarrollándose de manera ineficiente, logrando así una mejora continua de las condiciones y procedimientos bajo los cuales se deberá realizar el trabajo dentro de esta área.

Se realizó una valoración de las leyes vigentes en el Ecuador que denote referencia sobre la seguridad y protección de los trabajadores así como normativas y resoluciones de ámbito nacional e internacional.

El plan de acción se lo elaboró con justificación, participantes, beneficiarios, objetivos y las más importantes estrategias y acciones que solucionen las ineficiencias de la institución a cerca de los riesgos de salud y seguridad a los que están exhibidos los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL.

CAPÍTULO IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.

Según el **Art. 47.- ÁREAS DE ESTUDIO.-** son unidades académicas superiores asumidas por la institución. Estarán integradas por una o más carreras. La Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, cuenta con dos áreas de estudio: Áreas de Ciencias Agroindustriales y Área de Ciencias Agropecuarias, sin perjuicio de las que se crearen para satisfacer necesidades de la región y del país.

Estructura organizacional de las áreas de la ESPAM MFL.

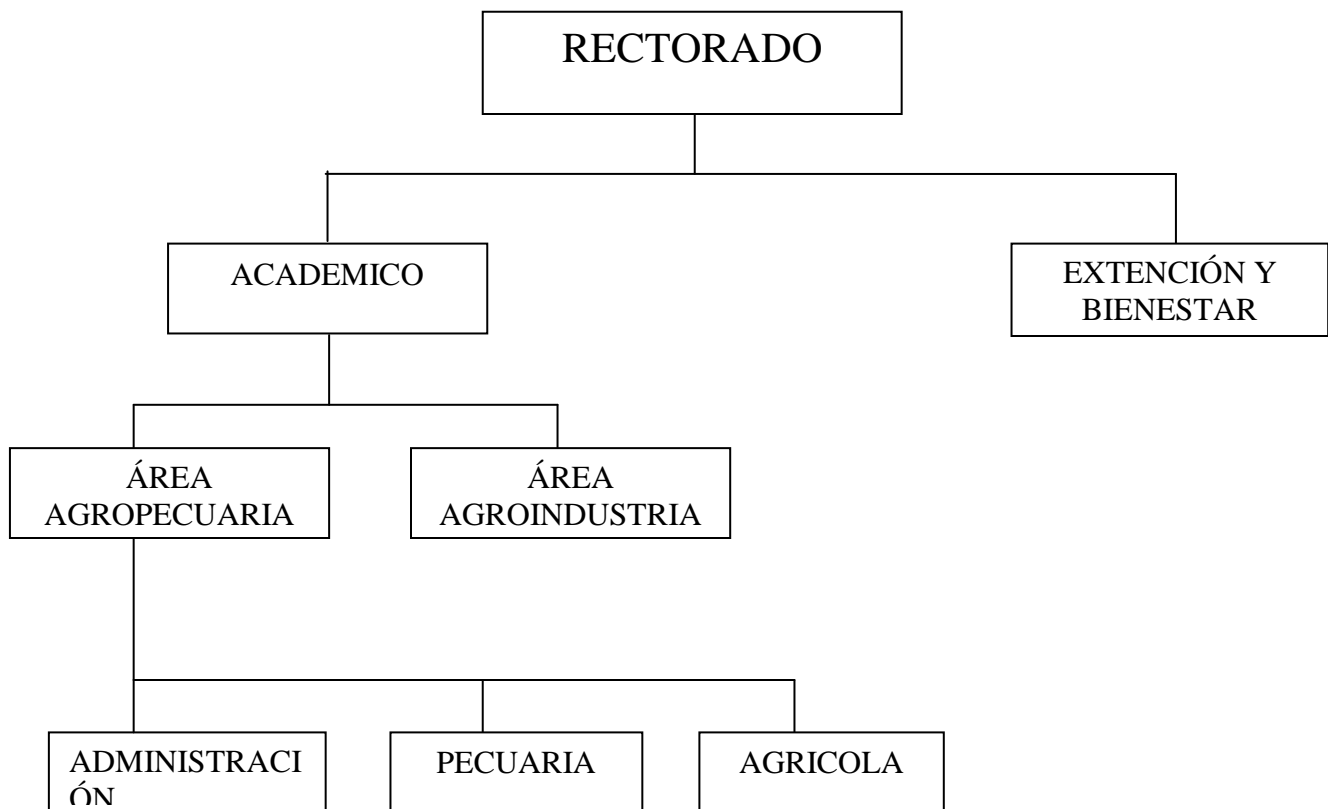


Figura 1. Organigrama de áreas de ESPAM MFL.

Elaboración: Autores.

4.2 PRIMERA ETAPA: DIAGNÓSTICO.

4.2.1 MATRIZ FODA:

La lista de las fuerzas actuantes externas e internas que influyen en la actividad agropecuaria de la institución se obtuvo por medio de trabajo en grupo (tormenta de ideas involucrando a administrativos y trabajadores de la ESPAM MFL).

En el análisis interno se analizaron los impactos del entorno tanto general como específico y la evaluación futura a fin de detectar las debilidades y fortalezas para la institución.

En el análisis interno se identificaron y valoraron la estrategia actual y la posición de la institución para enfrentar su misión.

Banco de fuerzas actuantes internas.

1. Deficiencias en el uso de los medios de protección.
2. Incongruencia entre directivo y administrativos.
3. Trabajadores capaces de enfrentar actividades y tareas asignadas.
4. La no existencia de un seguimiento médico evaluativo sobre la salud de los trabajadores.
5. La no existencia de una herramienta para evaluar la eficiencia y la eficacia de salud ocupacional que están enfocadas al comportamiento humano de los trabajadores(as) del área agropecuaria.
6. Predisposición de los trabajadores en su desempeño.
7. Lentitud en el suministro de materias primas en las diferentes unidades de producción.
8. Seguridad de estabilidad de trabajo en la ESPAM MFL
9. Los trabajadores se exponen a las condiciones medio-ambientales.
10. Deficiencia en la valorización para calificar en forma más objetiva posible los factores determinantes del aspecto laboral y personal de los colaboradores.
11. Ambiente de intercambio laboral con otras unidades de la institución.

12. La no existencia de programa de mejoras que permita establecer los niveles necesarios de cultura en seguridad y salud ocupacional para lograr un cambio en los factores de riesgos producidos por las condiciones y organización de las actividades presentes en los trabajadores (as) de área Agropecuaria de la ESPAM MFL.

Los factores resultantes de la Matriz de Prioridades se muestran a continuación.

Cuadro 4.1 Matriz de prioridades- fuerzas actuantes internas.

Factores	Muy	Negativo	Neutro	Positivo	Muy
	Negativo	Negativo	Neutro	Positivo	positivo
1	X				
2		X			
3					X
4	X				
5		X			
6					X
7			X		
8					X
9	X				
10		X			
11					X
12	X				
	DEBILIDADES			FORTALEZAS	

Se listan las fuerzas actuantes internas:

DEBILIDADES: Son factores internos o propios de la empresa que constituyen aspectos débiles y que son necesarios superar para lograr mayores niveles de efectividad.

D1-Deficiencias en el uso de los medios de protección.

D2-Incongruencia entre directivo y administrativos.

D4-La no existencia de un seguimiento médico evaluativo sobre la salud de los trabajadores.

D5-La no existencia de una herramienta para evaluar la eficiencia y la eficacia de salud ocupacional que están enfocadas al comportamiento humano de los trabajadores(as) del área agropecuaria.

D9-Los trabajadores se exponen a las condiciones medio-ambientales.

D10- Deficiencia en la valorización para calificar en forma más objetiva posible los factores determinantes del aspecto laboral y personal de los colaboradores.

D12- La no existencia de programa de mejoras que permita establecer los niveles necesarios de cultura en seguridad y salud ocupacional para lograr un cambio en los factores de riesgos producidos por las condiciones y organización de las actividades presentes en los trabajadores (as) de área Agropecuaria de la ESPAM MFL.

FORTALEZAS: Se trata de aquellos factores internos o propio de la organización que se consideren puntos fuertes y en los cuales la empresa se apoya para trabajar en el cumplimiento solución.

F3- Trabajadores capaces de enfrentar actividades y tareas asignadas.

F6- Predisposición de los trabajadores en su desempeño.

F8- Seguridad de estabilidad de trabajo en la ESPAM MFL

F11- Ambiente de intercambio laboral con otras unidades de la institución.

Banco de fuerzas actuantes externas se describen a continuación:

1. Existencia de normativas legales vigentes y óptimas a nivel mundial.
2. La competencia presenta mejor atención al hombre y mejores programas de formación.
3. Costo de seguros elevados.
4. Mejor sistema de administración y exigencias a los empleadores por parte del IESS.

5. Se puede caer en incumplimiento con los entes reguladores con la seguridad y salud en el Ecuador al no tener definido los riesgos en una manera sistemática con identificación cuantitativa del riesgo.
6. Visitas periódicas de inspectores de trabajo del ministerio de relaciones laborales.
7. Instituciones privadas dan mejores condiciones de trabajo.
8. Auge de los procesos de protección sobre la seguridad y salud a nivel mundial.
9. Las instituciones privadas dan mejores beneficios económicos a sus trabajadores

Cuadro 4.2 Matriz de prioridades- factores externos.

Factores	Muy	Negativo	Neutro	Positivo	Muy
	Negativo				positivo
1					X
2			X		
3		X			
4	X				
5		X			
6				X	
7		X			
8					X
9		X			
10				X	
	AMENAZAS			OPORTUNIDADES	

Listar fuerzas actuantes externas:

OPORTUNIDADES: Se trata de eventos, tendencias y acontecimientos, que se manifiestan en el entorno externo sin que sea posible influir sobre la ocurrencia o no, pero que pueden ser aprovechados, si se actúa en esa dirección.

O2. La competencia presenta mejor atención al hombre y mejores programas de formación.

O6. Visitas periódicas de inspectores de trabajo del ministerio de relaciones laborales.

O8. Auge de los procesos de protección sobre la seguridad y salud a nivel mundial.

O10. Las instituciones privadas dan mejores beneficios económicos a sus trabajadores.

AMENAZAS: Son limitaciones, problemas, acontecimientos latente en el entorno externo cuya acción no se puede evitar pero cuya ocurrencia afecta el funcionamiento del sistema y puede dificultar o impedir el cumplimiento de la misión.

A1.Existencia de normativas legales vigentes y óptimas a nivel mundial.

A3. Costo de seguros elevados.

A4. Mejor sistema de administración y exigencias a los empleadores por parte del IESS.

A5. Se puede caer en incumplimiento con los entes reguladores con la seguridad y salud en el Ecuador al no tener definido los riesgos en una manera sistemática con identificación cuantitativa del riesgo.

A7. Instituciones privadas dan mejores condiciones de trabajo.

A9. Las instituciones privadas dan mejores beneficios económicos a sus trabajadores.

4.2.2 MATRIZ DAFO- IMPACTO

Para desarrollar esta matriz se hizo a través de un grupo de expertos donde por consenso se determino la siguiente escala:

1 bajo impacto

2 impacto medio

3 alto impacto.

Estos impactos tendrán un nivel de ocurrencia, lo que nos arrojará un número determinado de impacto permitiéndonos formular estrategias pertenecientes al cuadrante de mayor número de impactos.

A continuación se muestra la matriz.

Cuadro 4.3 matriz de nivel de ocurrencia de matriz foda.

FUERZAS INTERNAS		FUERZAS EXTERNAS										TOTALES
		OPORTUNIDADES				AMENAZAS						
		O1	O5	O7		A2	A3	A4	A6	A8	A9	
FORTALEZAS	F3	3	3	1		3	1	1	2	3	3	20
	F6	2	1	3		3	2	1	3	3	3	21
	F8	3	3	1		3	1	1	2	1	3	18
	F11	1	1	1		2	1	1	2	1	1	11
DEBILIDADES	D1	3	3	3		3	1	1	3	3	2	22
	D2	1	3	1		3	1	1	2	2	3	17
	D4	3	3	3		3	2	2	3	3	2	24
	D5	3	1	1		1	1	2	3	1	1	14
	D9	1	3	2		3	1	1	3	3	1	18
	D10	2	1	2		3	1	1	2	1	1	14
	D12	3	3	3		3	1	1	3	3	2	22
TOTALES		25	25	21		30	13	13	28	24	22	

De esta matriz de resultados se describirán a continuación cuales son las fuerzas que mayor incidencia e impacto:

FORTALEZAS:

F6: Predisposición de los trabajadores en su desempeño

F3: Trabajadores capaces de enfrentar actividades y tareas asignadas.

DEBILIDADES:

D1-Deficiencias en el uso de los medios de protección.

D12- La no existencia de programa de mejoras que permita establecer los niveles necesarios de cultura en seguridad y salud ocupacional para lograr un cambio en los factores de riesgos producidos por las condiciones y organización de las actividades presentes en los trabajadores (as) de área Agropecuaria de la ESPAM MFL.

OPORTUNIDADES:

O1.Existencia de normativas legales vigentes y óptimas a nivel mundial.

O5. Se puede caer en incumplimiento con los entes reguladores con la seguridad y salud en el Ecuador al no tener definido los riesgos en una manera sistemática con identificación cuantitativa del riesgo.

AMENAZAS:

A2. La competencia presenta mejor atención al hombre y mejores programas de formación.

A6. Visitas periódicas de inspectores de trabajo del ministerio de relaciones laborales.

Cuadro 4.4 Resultado matriz DAFO-IMPACTO

FUERZAS INTERNAS	FUERZAS EXTERNAS	
	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
FORTALEZA	23	41
DEBILIDADES	48	83

La empresa se encuentra en el cuadrante defensivo, por lo que esta puede, atenuar sus debilidades y utilizar mejores sus fortalezas frente a las oportunidades que brinda el entorno.

4.2.3 ANÁLISIS DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Se aplicó una encuesta dirigida a los trabajadores que se rigen al código de trabajo del área agropecuaria de la ESPAM MFL. No se calculó una muestra poblacional ya que su total es de 14 trabajadores, por lo que lo consideramos a todos, por la relevancia de la investigación.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Cuadro 4. Sexo de trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	13	92,9	92,9	92,9
	Femenino	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

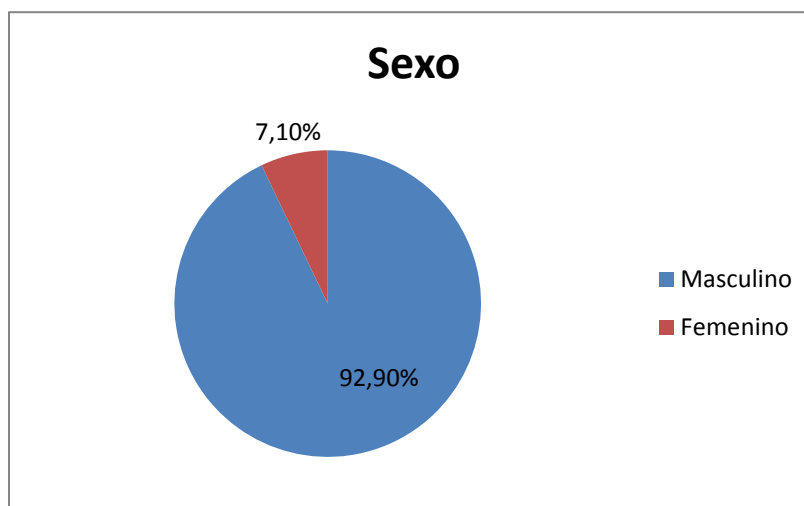


Gráfico 4.1 Sexo de trabajadores área agropecuaria.

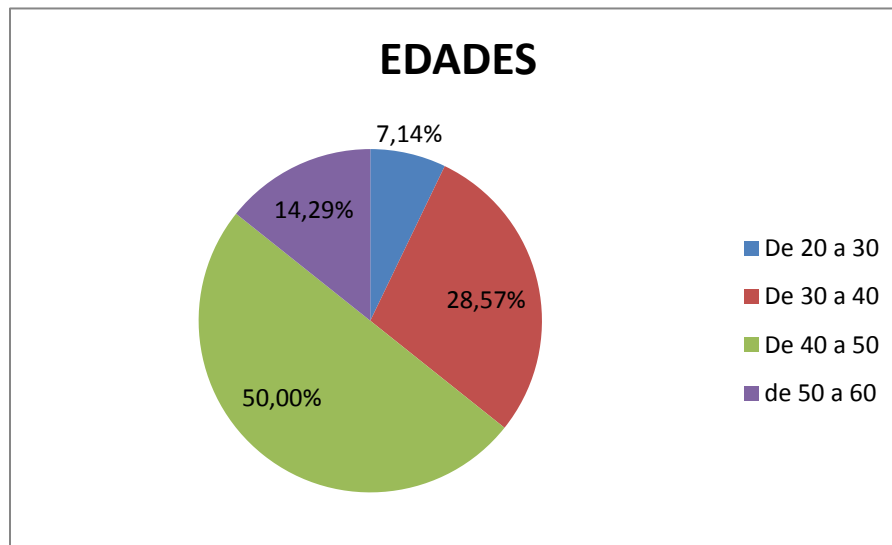
Conocer el sexo de los trabajadores es de gran importancia para la asignación de las tareas a su cargo en cualquier institución, para lo cual el resultado refleja que 1 persona es de sexo femenino, que representa al 7.10% y 13 son de sexo masculino que representa al 92.90 %.

Cuadro 4.6 Edades de trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De 20 a 30	1	7,1	7,1	7,1
	De 30 a 40	4	28,6	28,6	35,7
	De 40 a 50	7	50,0	50,0	85,7
	de 50 a 60	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.2** Edades de los trabajadores

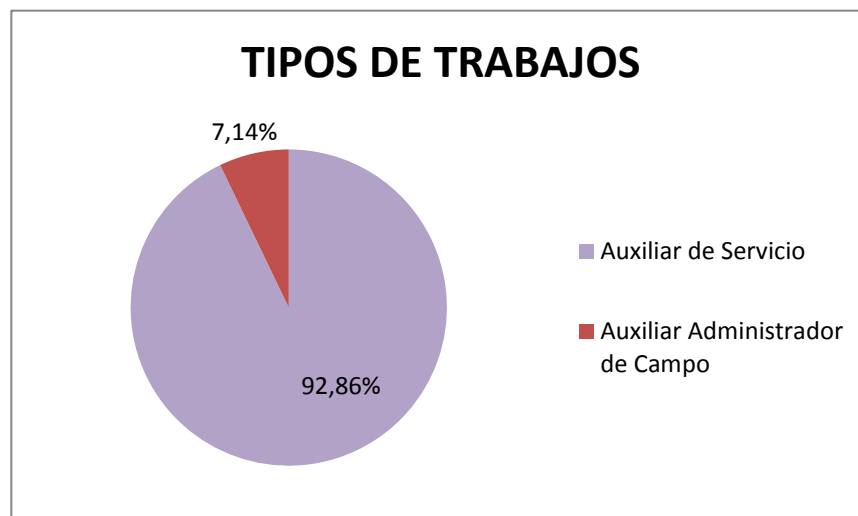
De acuerdo a la edad de los trabajadores son las capacidades para desempeñar sus labores y al rendimiento que dan y así mismo los beneficios que le da a la institución. Debido a que a este indicador demostró que del total de los trabajadores del área agropecuaria 1 está en el rango de edad de 20 a 30 que representa el 7 %, 4 se encuentran en el rango de 30 a 40, 7 en el rango de 40 a 50 y 2 están en el rango de 50 a 60. Para lo que se concluyó que la mayoría de los trabajadores tienen edades aceptables para desempeñar sus funciones.

Cuadro 4.7 Tipos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Auxiliar de Servicio	13	92,9	92,9	92,9
	Auxiliar Administrador de Campo	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

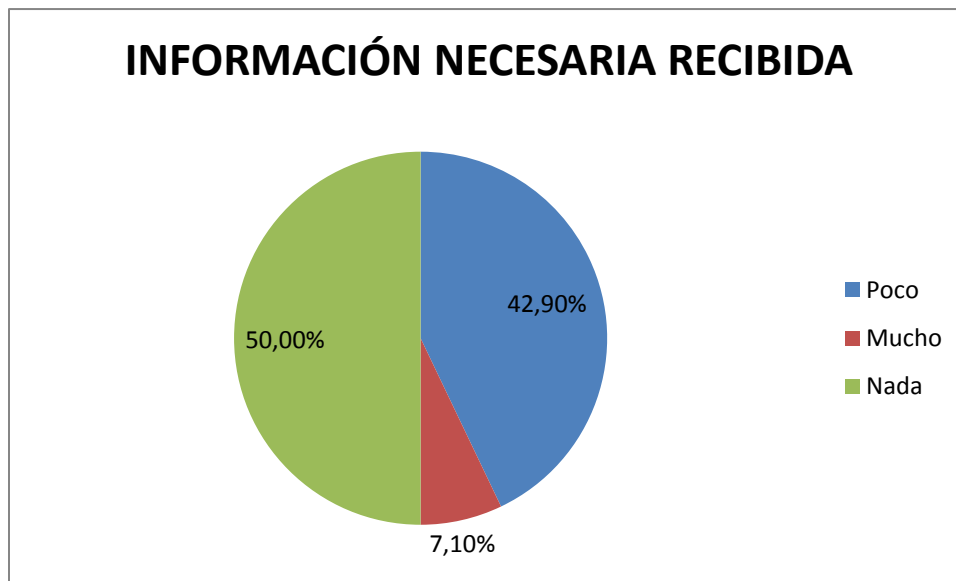
Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.3** Tipos de trabajo

Es necesario establecer el tipo de trabajo o de cargo a cada trabajador acorde a sus capacidades y experiencias. Se ve representado que 1 del total de los trabajadores que representa el 7 % tiene el contrato como Auxiliar administrador de campo, y 13 su contrato es de Auxiliar de Servicio, por lo que concluye que existe un exceso de trabajadores con un solo tipo de trabajo en el área agropecuaria.

Cuadro 4.8 Información necesaria recibida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Poco	6	42,9	42,9	42,9
	Mucho	1	7,1	7,1	50,0
	Nada	7	50,0	50,0	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

**Gráfico 4.4** información necesaria recibida sobre riesgos laborales

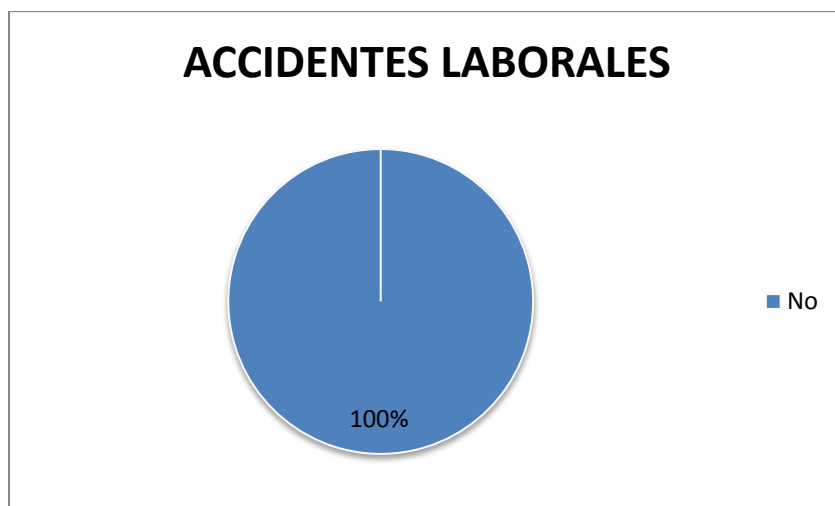
Toda institución debe conocer y estar capacitado sobre los riesgos de salud y seguridad a los que todos los ejecutivos, empleados y trabajadores están expuestos debidos a las actividades que realicen. En el caso de los trabajadores del área agropecuaria según lo demuestra el cuadro y grafico se muestra la falta de información, el 50% - 7 trabajadores no tiene conocimiento, el 42.90%-6 consta con un índice bajo, y el 7.10 %-1 solo tiene la información

Cuadro 4.9 Presencia de accidentes laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos No	14	100,0	100,0	100,0

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.5** Presencia de Accidentes Laborales

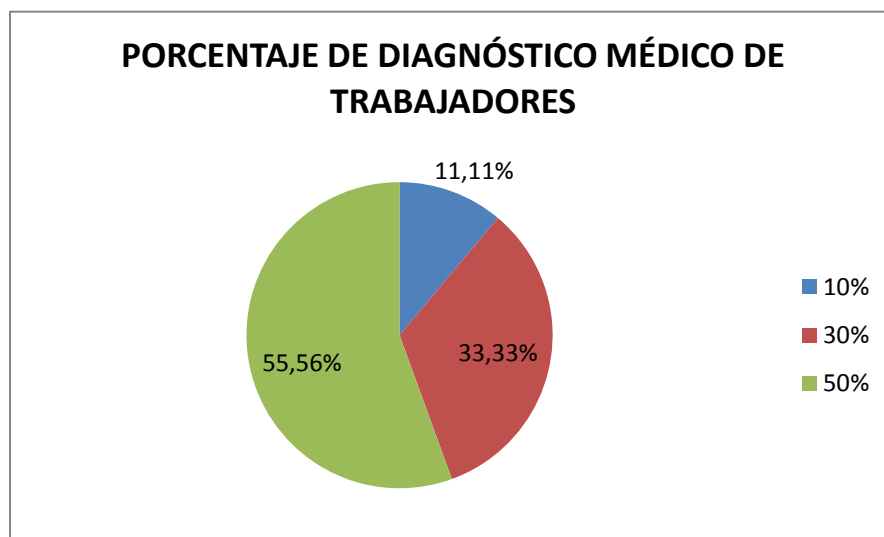
La seguridad ocupacional está enfocada más en los accidentes laborales, que son comunes en las organizaciones. En este caso se tuvo como resultado que un su 100% en la institución los trabajadores no han sufrido accidentes debido a su labor, pero no por este motivo se deben de contar con las medidas preventivas necesarias para evitar un accidente laboral.

Cuadro 4.10 Porcentaje diagnóstico médico

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	10 %	11	78,6	78,6	78,6
	30 %	2	14,3	14,3	92,9
	50 %	1	7,1	7,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.6** Porcentaje de diagnóstico médico

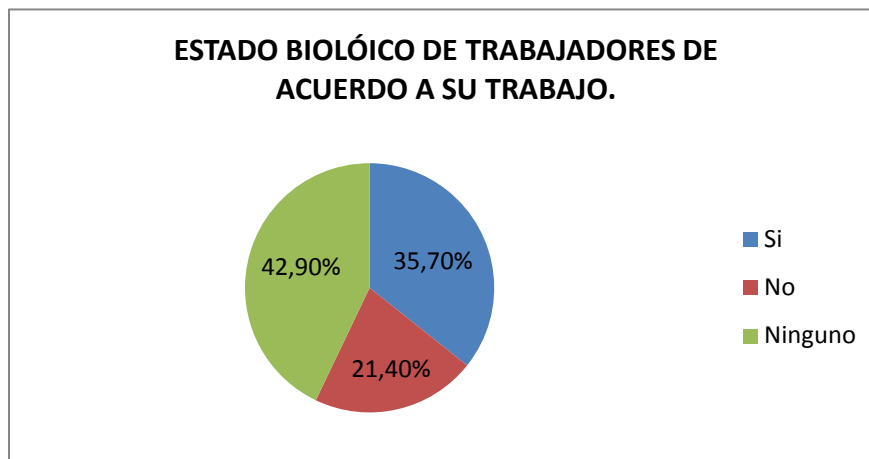
Es de gran importancia que los trabajadores lleven un evaluó mensual de su salud, para lo que se diagnóstico que 11 de los trabajadores que representan el 78.6% han asistido al médico en un 10%, 2 de ellos que componen el 14.3% lo recurren en un 30 % y 1 de los obreros que representan el 7.1% ha acudido en un 50%, por lo que se determina que todos los trabajadores han sufrido enfermedades por las actividades que desempeñan en variados porcentajes.

Cuadro 4.11 Estado biológico compatible con trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	5	35,7	35,7	35,7
	No	2	21,4	21,4	57,1
	Ninguno	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.7** Estado biológico de trabajadores

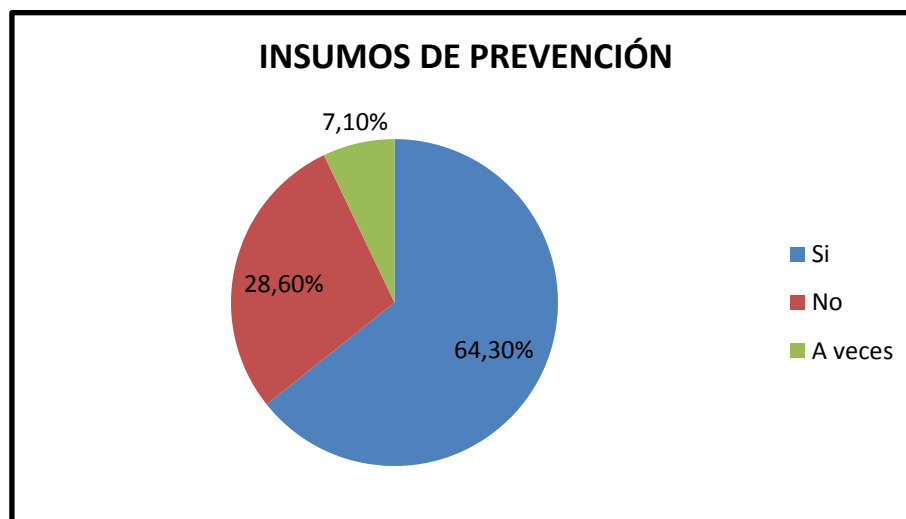
El estado biológico de un trabajador es fundamental, ya que de acuerdo a este se le pueden asignar funciones y responsabilidades a realizar. Para lo que se refleja que 5 de los trabajadores que corresponde al 35.7% si influye su estado biológico en sus labores, 2 de ellos que representa el 24.1% no influye y 6 que es 42.9% no tienen inconvenientes, cabe recalcar que aunque el porcentaje es mínimo de los trabajadores que sus capacidades no son compatibles con su lugar de trabajo, es necesario evaluar su desempeño y ubicarlo en un puesto a adecuado.

Cuadro 4.12 Insumos de prevención

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	64,3	64,3	64,3
	No	4	28,6	28,6	92,9
	A veces	1	7,1	7,1	100,0

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.8** Insumos de Prevención.

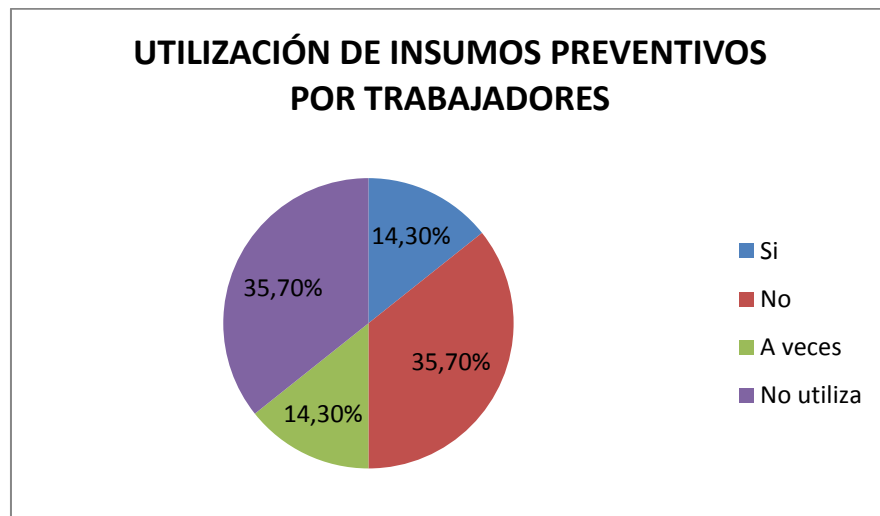
Los insumos, herramientas son necesarios para la prevención de riesgos de salud y seguridad ocupacional. De acuerdo a los resultados figurados nos indica que la institución a 9 de los trabajadores que es el 64.3 % no los provee estos insumos, que 4 de ellos que es el 28.6 % si les suministran los insumos y uno de ellos que constituye el 7.1% se les proporciona en ocasiones

Cuadro 4.13 Utilización de insumos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	2	14,3	14,3	14,3
	No	5	35,7	35,7	50,0
	A veces	2	14,3	14,3	64,3
	No utiliza	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.9** Utilización de insumos

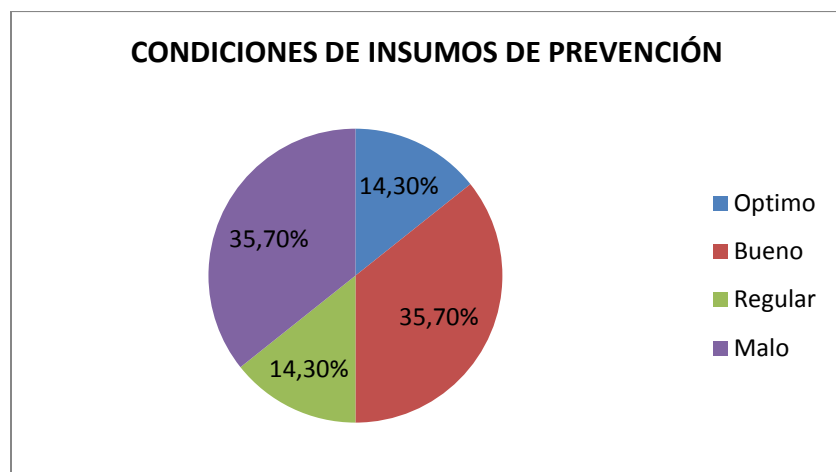
Conocer si los trabajadores utilizan estos insumos de prevención nos ayuda valorar la probabilidad que estos puedan tener un accidente laboral. Según lo simbolizado en el gráfico 4.9 se muestra que 10- 71.40% de los trabajadores no utilizan estos medios de prevención, 2 que es el 14.30% y 2 los utiliza a veces.

Cuadro 4.14 Condición de insumos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Optimo	2	14,3	14,3	14,3
	Bueno	5	35,7	35,7	50,0
	Regular	2	14,3	14,3	64,3
	Malo	5	35,7	35,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.10** Condición de insumos

Para estar debidamente prevenido ante los accidentes de trabajo y proteger la salud los instrumentos de prevención deben de estar actos para su uso y que de esta manera los trabajadores dispongan de estos. Se demuestra que a 5 de los trabajadores que es el 35.70% les proveen insumos en un buen estado, a 5 les dan insumos en un estado regula, a 2 que representa el 14.3% les suministran insumos de optimo estado y los 2 restantes son de mal estado.

Cuadro 4.15 Riesgos expuestos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Físicos	10	71,4	71,4	71,4
	Químicos	2	14,3	14,3	85,7
	Mecánicos	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.11** Riesgos expuestos.

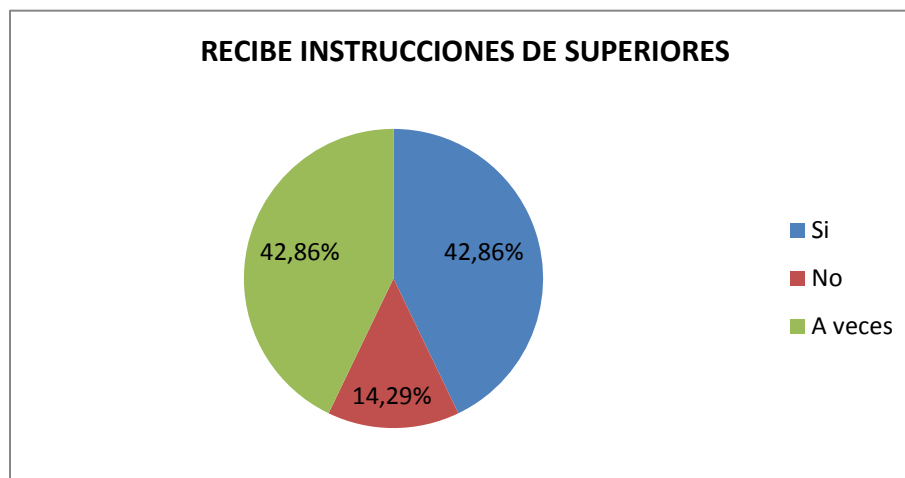
Existen varios tipos de riesgos a los que están exhibidos los trabajadores en cualquier puesto de trabajo, los simbolizados en el gráfico 4.11 y cuadro 4.15 en los cuales se muestra que 10 de los trabajadores que es el 71.40% considera que están expuestos a riesgos físicos, el 2- 14.30% a riesgos químicos y 2 – 14.30% a riesgos mecánicos.

Cuadro 4.16 Instructivo de superiores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	6	42,9	42,9	42,9
	No	2	14,3	14,3	57,1
	A veces	6	42,9	42,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.12** Instructivo de superiores

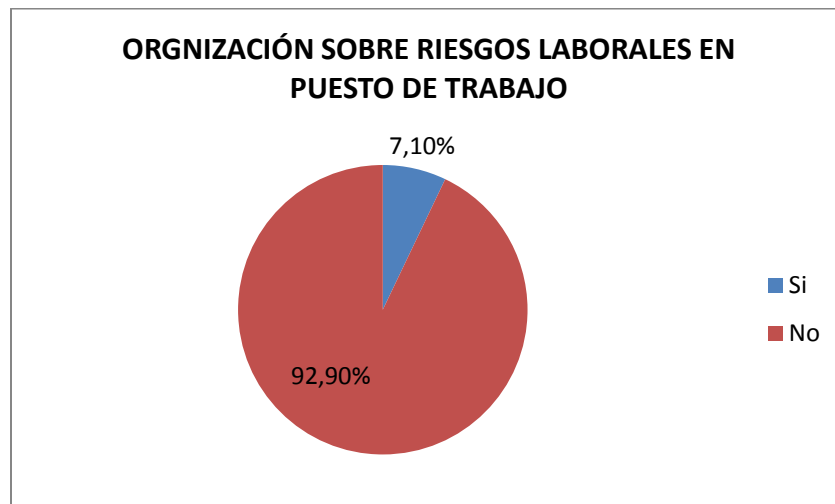
Toda institución debe de estar capacitado sobre los riesgos y los medios de prevención de salud y seguridad ocupacional, para que de esta forma se lo puedan suministrar a sus trabajadores. Conforme a lo expuesto en el gráfico 4.12 y cuadro 4.16 nos dice que a 6- 42.86% de los trabajadores si recibe estas instrucciones, a 6- 42.86, las recibe en ocasiones y dos de ellos no le aprovisionan sobre los riesgos expuestos.

Cuadro 4.17 Organización del trabajo sobre riesgos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	1	7,1	7,1	7,1
	No	13	92,9	92,9	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.13** Organización sobre riesgos

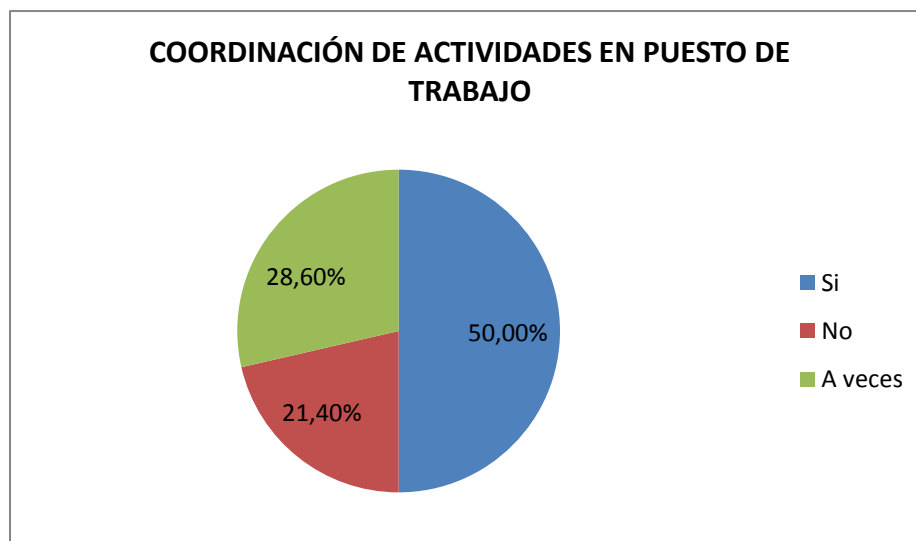
Proporcionar información y organizarla en especial sobre los riesgos laborales contribuye a una mejor organización del trabajo. La cual refleja el gráfico 4.13 y cuadro 4.17 esta carencia de organización representada con el 92.90% que constituye a 13 trabajadores y tan solo 1 conoce sobre esta organización.

Cuadro 4.18 Coordinación de actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	7	50,0	50,0	50,0
	No	3	21,4	21,4	71,4
	A veces	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.14** Coordinación de actividades

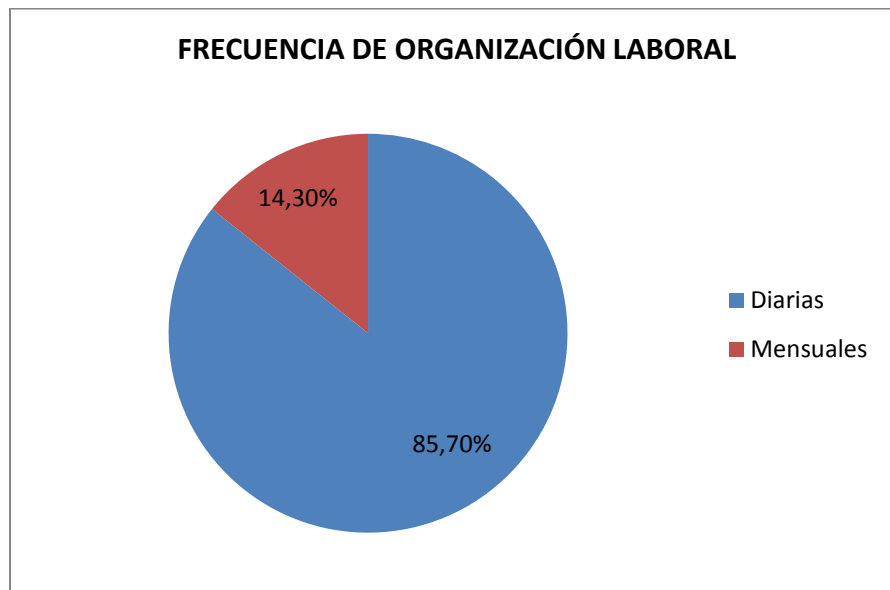
Para realizar un trabajo eficiente y eficaz no solo depende de los trabajadores, sino también de los superiores que son quienes dan las órdenes, y para esto es necesario que la organización de las actividades asignadas. Lo que demuestra el gráfico 4.14 y cuadro 4.18 que 7 – 50% de los trabajadores si realizan sus labores de forma organizada, 3 – 21.40% no ejecutan sus actividades organizada mente y 4- 28.6% lo hacen en ocasiones.

Cuadro 4.19 Frecuencia de organización laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Diarias	12	85,7	85,7
	Mensuales	2	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.15** Frecuencia de organización laboral.

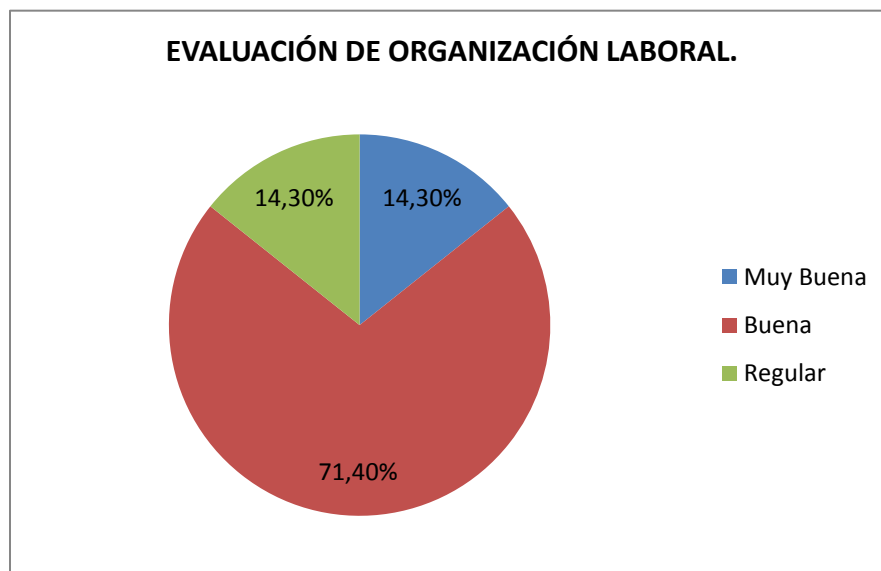
Medir una frecuencia de organización del trabajo ayuda a medir el desempeño de los trabajadores en el desempeño de su labor. Según lo contenido en el gráfico 4.15 y cuadro 4.19 el 85.70 % que son 12 trabajadores, su frecuencia es diaria y a dos de ellos con el 14.30% su frecuencia son mensuales.

Cuadro 4.20 Evaluación de organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Buena	2	14,3	14,3	14,3
	Buena	10	71,4	71,4	85,7
	Regular	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.16** Evaluación de organización del trabajo.

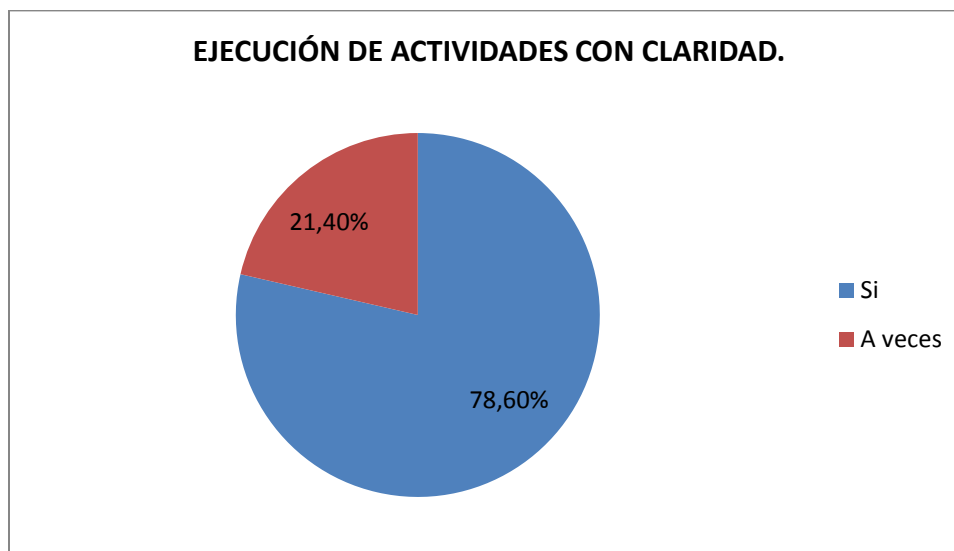
Hay que tener presente que para tener un buen manejo de una institución a parte de evaluar el desempeño de los trabajadores, también hay que hacerlo a los directivos, ya que el buen desempeño depende de todos los que conforman la organización. Para lo que se demuestra que para el 71.40% que son 10 trabajadores lo evaluaron como una estructura buena, 2- 14.30% muy buena y 2- 14.30% regular.

Cuadro 4.21 Ejecución de actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	11	78,6	78,6	78,6
	A veces	3	21,4	21,4	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.17** Ejecución de actividades.

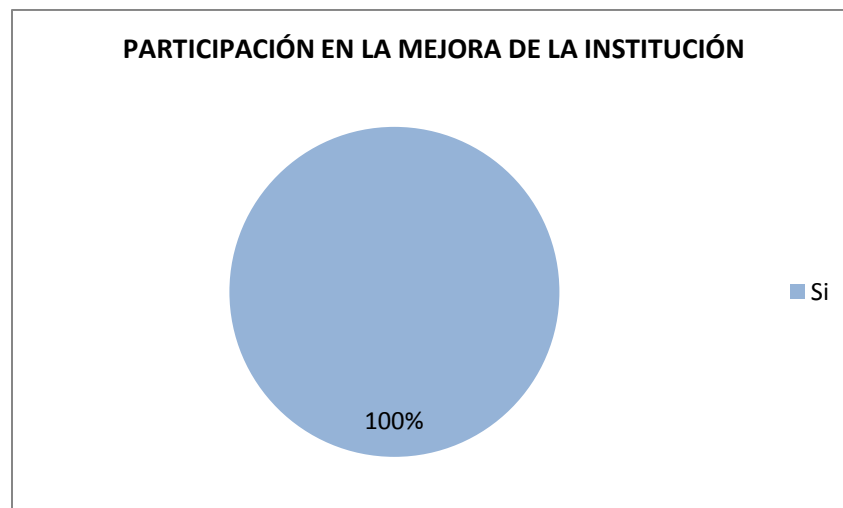
Si se informa con claridad una disposición de parte de los jefes, los trabajadores podrán ejecutar las actividades sin complicación y de una manera más ágil. En el cuadro 4.21 y gráfico 4.17 se figuran que a 11- 78.60% de los trabajadores si se les informa con claridad sus tareas, pero a 3 – 21.40 %de ellos no se les participa con la claridad necesaria.

Cuadro 4.22 Participación de mejora

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	14	100,0	100,0	100,0

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.18** Participación de mejora.

Si los trabajadores son motivados, se les dan sus beneficios y se le brindan las condiciones de salud y seguridad ocupacional óptimas su rendimiento será reconocido y así contribuye al mejoramiento de la institución. De acuerdo a lo visto en el gráfico 4.18 el total de los trabajadores de acuerdo a sus respuestas han contribuido al mejoramiento de su lugar de trabajo.

Cuadro 4.22 Comunicación entre directivos y trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy buena	5	35,7	35,7	35,7
	Buena	9	64,3	64,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Trabajadores Área Agropecuaria.

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén



Gráfico 4.19 Comunicación entre directivos y trabajadores.

Debe de existir una buena comunicación dentro de toda institución en todos los niveles jerárquicos, ya que el desempeño de uno depende del otro. Según lo observado en el 64,30% que representa a 9 trabajadores la evalúan como una comunicación buena, y el 35,70% que son 5 trabajadores lo valoran de una forma muy buena.

4.2.4 MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGO

Esta matriz permitió evaluar los riesgos físicos, mecánicos y ergonómicos, a partir de los indicadores que se evaluaron de las encuestas y aplicación de la escala gráfica a los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL, se procedió a desarrollar esta matriz, según se muestra a continuación.

LA EFICIENCIA Y EFICACIA COMO INDICADOR PARA MEDIR FACTORES DE RIESGOS LABORALES

EMPRESA:	ÁREA AGROPECUARIA DE LA ESPAM MFL
LOCACIÓN:	EL LIMON- VÍA EL GRAMAL
FECHA (mes, año):	01/01/2012
EVALUADORES	FERNÁNDEZ GALO Y ZAMBRANO MARÍA

5, 6, 7	RIESGO MODERADO
8, 9	RIESGO IMPORTANTE
10, 11	RIESGO INTOLERABLE

INFORMACIÓN GENERAL						FACTORES DE RIESGO																							
						FACTORES FISICOS				FACTORES MECÁNICOS					FACTORES ERGONÓMICOS														
ÁREA / DEPARTAMENTO	PROCESO ANALIZADO	ACTIVIDADES / TAREAS DEL PROCESO	TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	Ruido	Ventilación	iluminación insuficiente	iluminación excesiva	Radiación Solar	Area inadecuada	espacio fisico reducido	desorden	manejo de herramienta punzante	caída de objetos en manipulación	labores de mantenimiento de maquinaria e instalaciones	trabajo en espacios confinados	insalubridad - agentes biológicos (microorganismos, hongos, parásitos)	Sobreesfuerzo físico	levantamiento manual de objetos	Movimiento corporal repetitivo	Posición forzada (de pie, sentada, encorvada, acostada)	Trabajo a presión	Alta responsabilidad	Sobrecarga mental	minuciosidad de la tarea	Trabajo monótono	Desmotivación	sistema eléctrico defectuoso
ÁREA AGROPECUARIA	ADMINISTRACIÓN	Realizar labores de mensajería local; realizar labores de limpieza de las instalaciones de la carrera de Administración; realizar apertura y cierre de las oficinas y aulas de clases.	1	1	0	2	2	2	2	4	2	2	4	2	3	5	2	4	5	5	6	5	8	4	2	4	6	4	3
	AGRICOLA	Ejecutar operaciones dentro de las áreas de producción que son controladas por la carrera de agrícola: limpieza, sembríos (cacao, plátano, mango, cultivos de ciclos cortos, entre otros), desmontes, talado y aserrado de arboles, cocechamiento de los sembrí	7	0	7	4				9	4		4	9	9	8	4	8	8	8	9	9	5	4	3	5	3	3	
	PECUARIA	Compre las actividades de, ordeño de ganado, alimentar (reses, cerdos, pollos), desparacitar (reses, cerdos, pollos), control de enfermedades (reses, cerdos, pollos), expender leche dentro de la localidad, procesos de sanidad de corrales.	6	0	6					5	4		3	8	4	3		8	4	4	5	7	4	4	3	5	3	3	

Elaboración: Ing. María José Valarezo.

RESULTADO DE LA MATRIZ

Los riesgos intolerables detectados son los siguientes:

1. Trabajo a presión
2. Radiación solar
3. Manejo de herramientas punzantes
4. Caída de objetos en manipulación
5. Labores de mantenimiento de maquinarias e instalaciones
6. Insalubridad- agentes biológico
7. Sobre esfuerzo físico
8. Levantamiento manual de objetos
9. Movimiento corporal repetitivo
10. Posición forzosa (de pie, sentada encorvada, acostada)

Los riesgos importantes detectados fueron:

1. Minuciosidad de la tarea
2. Trabajo monótono

Los riesgos moderados detectados fueron:

1. Ruido
2. Área inadecuada
3. Desorden
4. Trabajo en espacios confinados bodega
5. Alta responsabilidad
6. Sobrecarga mental
7. Desmotivación
8. Sistema eléctrico defectuoso

4.3 SEGUNDA ETAPA: EVALUACIÓN DE EFICIENCIA Y EFICACIA.

Se aplicó el método de escala gráfica mediante una ficha de observación en los que se especificaron indicadores para evaluar la eficiencia y eficacia, dirigida al área agropecuaria de la ESPAM MFL, se realizaron dos evaluaciones en el mes de septiembre y otra en diciembre para tener datos históricos de la organización.

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Cuadro 4.23 Evaluación de Ficha mes de septiembre.

NIVELES DE SATISFACCIÓN

	S	MB	B	NM	NS
	100	90-80-70	60-50-40	30-20-10	0
Grado de conocimiento que se debe tener sobre el trabajo que se realiza		80			
Grado de cumplimiento a tareas asignadas en un plazo determinado		90			
Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente.			60		
Evalúa la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación el orden y el esmero que caracterizan el servicio del trabajador.		70			
Capacidad para desarrollar el trabajo entre jefes y subordinados en vía de la producción		90			
Grado de compromiso que deberán tener todos los trabajadores dentro de la Empresa.	100				
Grado de desempeño del trabajo con poca o ninguna supervisión.		70			

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

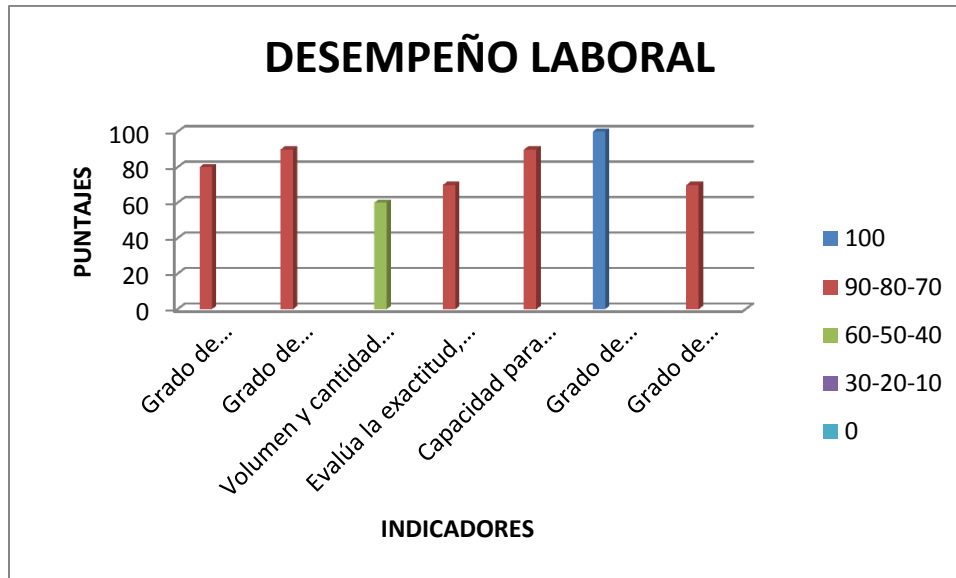


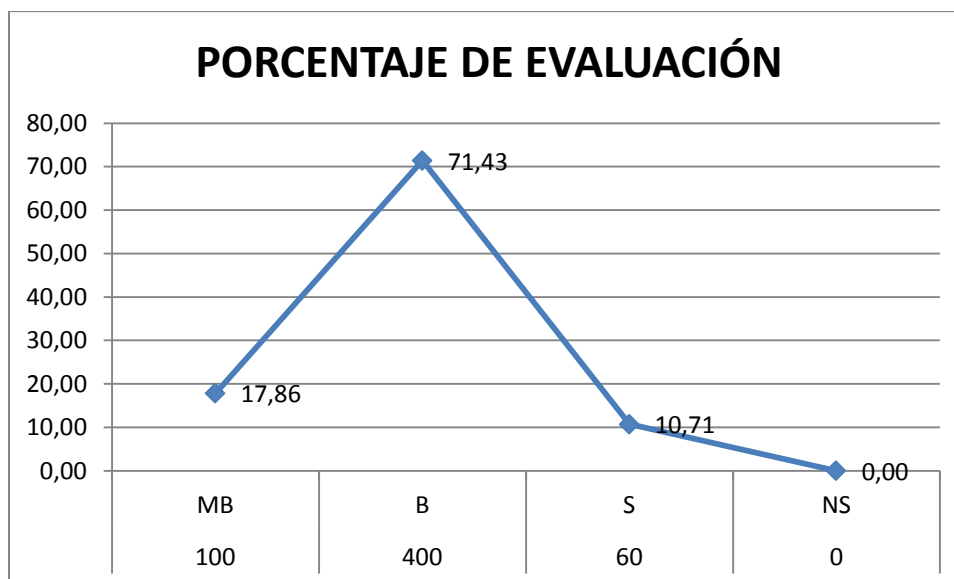
Gráfico 4.20 resultado desempeño laboral mes de septiembre

El desempeño laboral se puede evaluar bajo varios indicadores los cuales nos ayudarán a medir la eficiencia y eficacia de los trabajadores de acuerdo a lo representado en el cuadro 4.23 y gráfico 4.20 refleja que Grado de compromiso que deberán tener todos los trabajadores dentro de la Empresa tiene un evaluó mayor con 100 puntos, nivel medio en la cantidad de trabajo con 60 puntos, y una parte beneficiosa es que no se detectaron grados de no satisfacción en el mese de septiembre del 2012.

Cuadro 4.24 evaluación de desempeño en porcentaje mes de septiembre del 2012.

RESULTADOS REPRESENTADOS EN PORCENTAJES		
MB	100	17,86
B	400	71,43
S	60	10,71
NS	0	0,00
TOTAL	560	100,00

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

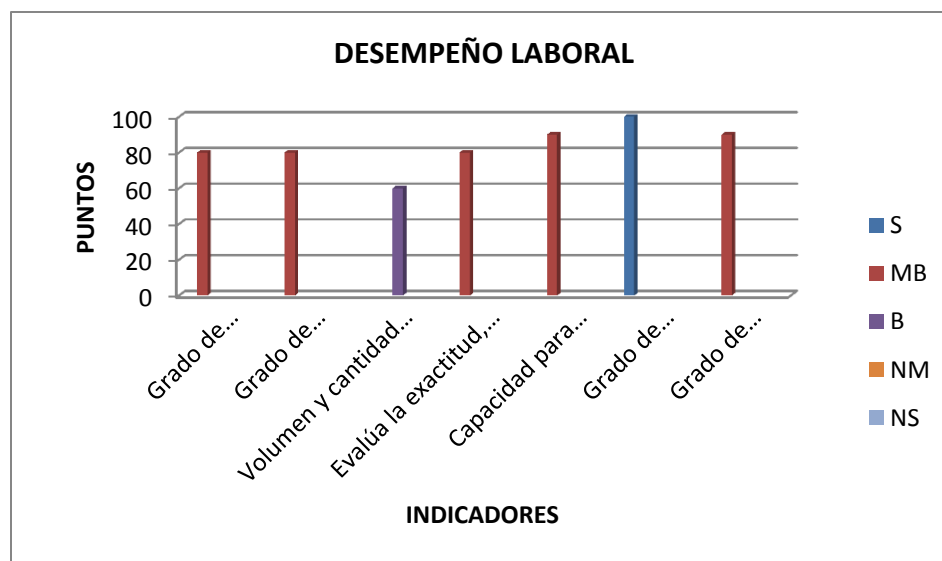
**Gráfico 4.21** Resultado en porcentaje desempeño mes de septiembre 2012.

Conforme a lo figurado en el cuadro 4.24 y gráfico 4.21 podemos analizar que en la evaluación al desempeño del área agropecuaria la mayoría de las actividades las realizan de forma buena con un total de 400 puntos y porcentaje del 71.43%, seguido del muy bueno con 100 puntos y porcentaje del 17.86% y satisfactorio con el 10.71 % y 60 puntos, el no satisfactorio no tiene ningún puntaje estos datos fueron evaluados en mes de septiembre del 2012.

Cuadro 4.25 Evaluación de Ficha mes de diciembre año 2012.

	S	MB	B	NM	NS
	100	90-80-70	60-50-40	30-20-10	0
Grado de conocimiento que se debe tener sobre el trabajo que se realiza		80			
Grado de cumplimiento a tareas asignadas en un plazo determinado		80			
Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente.			50		
Evalúa la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación el orden y el esmero que caracterizan el servicio del trabajador.		80			
Capacidad para desarrollar el trabajo entre jefes y subordinados en vía de la producción		90			
Grado de compromiso que deberán tener todos los trabajadores dentro de la Empresa.	100				
Grado de desempeño del trabajo con poca o ninguna supervisión.		90			

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

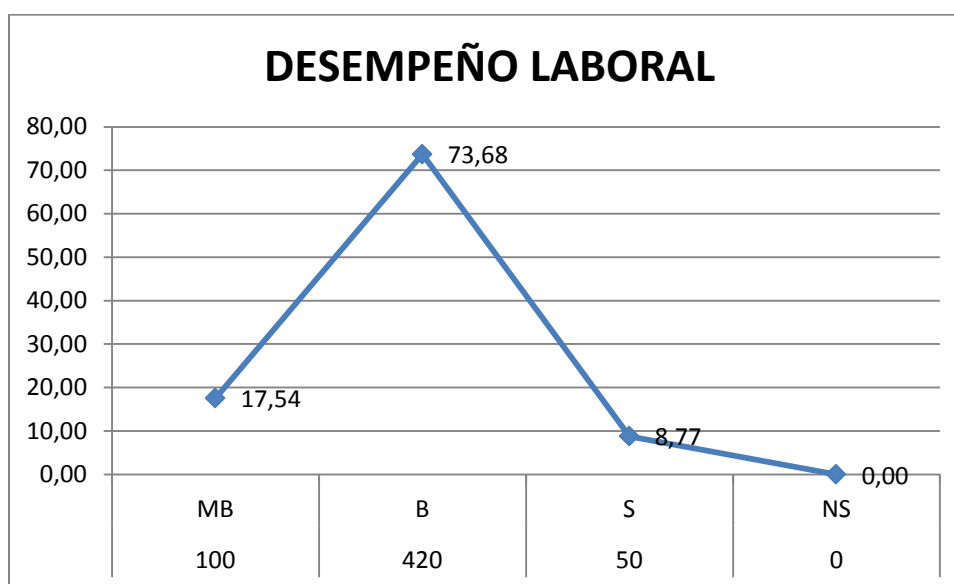
**Gráfico 4.22** resultado desempeño laboral mes de diciembre año 2012

El desempeño laboral se puede evaluar bajo varios indicadores los cuales nos ayudaran a medir la eficiencia y eficacia de los trabajadores de acuerdo a lo representado en el cuadro 4.24 y gráfico 4.21 refleja que Grado de compromiso que deberán tener todos los trabajadores dentro de la Empresa tiene un evaluó mayor no varió se mantuvo con 100 puntos, nivel bajo en la cantidad de trabajo con 50 puntos, se mantenía la no existencia de valores cero es decir no se detectaron grados de no satisfacción, esta valoración se realizo en el mes de diciembre del 2012.

Cuadro 4.26 evaluación de desempeño en porcentaje mes de diciembre año 2012.

RESULTADOS REPRESENTADOS EN PORCENTAJES		
MB	100	17,54
B	420	73,68
S	50	8,77
NS	0	0,00
TOTAL	570	100,00

Elaboración: Fernández Galo y Zambrano Belén

**Gráfico 4.23** evaluación de desempeño en porcentaje mes de diciembre del 2012.

Conforme a lo figurado en el cuadro 4.26 y gráfico 4.23 podemos analizar que en el sexto semestre del año 2012 la evaluación al desempeño del área agropecuaria la mayoría de las actividades las realizan de forma buena con un total de 420 puntos y porcentaje del 73.68%, seguido del muy bueno con 100 puntos y porcentaje del 17.64% y satisfactorio con el 8.77 % y 50 puntos, por lo que se noto un aumento de satisfacción en el indicador “bueno” y disminución en el indicador “malo”.

4.4 TERCERA ETAPA. PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción contempla dos componentes, la salud ocupacional y Factores de Riesgo Laborales con las siguientes variables: automedicación, sedentarismo, estrés, hábitos alimentarios y esfuerzo físico, uso de equipos de protección, normas de seguridad, señalización, etc. Todos estos factores afectan en mayor o menor grado a la productividad de toda la comunidad politécnica y contribuyen al aumento de patologías severas y graves problemas de salud.

PROPUESTA	RIESGOS	ACCIONES	RESPONSABLES	LUGAR Y BENEFICIARIOS
<p>Plan de Acción en Salud Laboral y Riegos de Trabajo para el Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López</p>	<p>Los riesgos intolerables detectados son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo a presión 2. Radiación solar 3. Manejo de herramientas punzantes 4. Caída de objetos en manipulación 5. Labores de mantenimiento de maquinarias e 	<p>Riesgos intolerables</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.) y facilitar suficiente margen de tiempo para la autodistribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo en función de la tarea a realizar (por ejemplo, no realizar una única parada de media hora, a lo largo de la mañana, sino realizar varias en períodos más pequeños de tiempo). 2. Desarrollar una capacitación semestral a los trabajadores expuestos, sobre los daños en la salud debidos a la 	<p>Autoridades de la ESPAM MFL.</p> <p>Bienestar Politécnica.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Directores de Carreras del Área Agropecuaria.</p>	<p>Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL.</p> <p>Beneficiarios Directos: trabajadores del área agropecuaria.</p> <p>Beneficiarios Indirectos: estudiantes, docentes y Familiares de los trabajadores de la ESPAM.</p>

<p>Plan de Acción en Salud Laboral y Riegos de Trabajo para el Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López</p>	<p>instalaciones 6. Insalubridad- agentes biológico 7. Sobreesfuerzo físico 8. Levantamiento manual de objetos 9. Movimiento corporal repetitivo 10. Posición forzosa (de pie, sentada encorcovada, acostada)</p>	<p>radiación solar y el manejo de herramientas punzantes, y las medidas preventivas necesarias para evitarlas. 3. Usar equipos de protección personal contra la caída de objetos. • Aseguramiento de estanterías y colocación adecuada de la materia prima. • Al estibar la carga, asegurarse que estén balanceadas, (iniciado de abajo hacia arriba con los más pesados hasta los más livianos). 4. Planificar todos los trabajos de mantenimiento, considerando los riesgos identificados en la evaluación de la empresa (sustancias tóxicas, espacios confinados, ruido, carga de</p>	<p>Auroridades de la ESPAM MFL. Bienestar Politécnica. Departamento de Recursos Humanos. Directores de Carreras del Área Agropecuaria.</p>	<p>Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL. Beneficiarios Directos: trabajadores del área agropecuaria. Beneficiarios Indirectos: estudiantes, docentes y Familiares de los trabajadores de la ESPAM.</p>
--	--	--	--	--

<p>Plan de Acción en Salud Laboral y Riesgos de Trabajo para el Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López</p>		<p>trabajo...), así como la seguridad en el diseño de Las máquinas, de las herramientas y de los equipos de protección individual y sus características ergonómicas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disponer de información sobre el mantenimiento y las condiciones de seguridad de las máquinas, herramientas y equipos (instrucciones del fabricante), asegurándose de que esta información sea asequible a todo el personal que los utiliza (comprensible por idioma y contenidos) y fácil de localizar. <p>5. Establecer medidas de prevención y protección previas al ingreso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer los peligros asociados a cada 	<p>Auroridades de la ESPAM MFL.</p> <p>Bienestar Politécnica.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Directores de Carreras del Área Agropecuaria.</p>	<p>Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL.</p> <p>Beneficiarios Directos: trabajadores del área agropecuaria.</p> <p>Beneficiarios Indirectos: estudiantes, docentes y Familiares de los trabajadores de la ESPAM.</p>
---	--	---	---	---

<p>Plan de Acción en Salud Laboral y Riegos de Trabajo para el Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López</p>		<p>producto químico y difundirlos entre los usuarios.</p> <p>6. Informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales que originan los movimientos repetidos y establecer programas de formación periódicos que permitan trabajar con mayor seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> • Emplear las herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo y conservarlas en buenas condiciones y sin desperfectos, de modo que no tenga que emplearse un esfuerzo adicional o una mala postura para compensar el deficiente servicio de la herramienta. <p>Los riesgos importantes detectados fueron:</p>	<p>Autoridades de la ESPAM MFL.</p> <p>Bienestar Politécnica.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Directores de Carreras del Área Agropecuaria.</p>	<p>Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL.</p> <p>Beneficiarios Directos: trabajadores del área agropecuaria.</p> <p>Beneficiarios Indirectos: estudiantes, docentes y Familiares de los trabajadores de la ESPAM.</p>
--	--	---	---	---

<p>Plan de Acción en Salud Laboral y Riegos de Trabajo para el Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López</p>	<p>Los riesgos importantes detectados fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Minuciosidad de la tarea 2. Trabajo monótono <p>Los riesgos moderados detectados fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruido 2. Área inadecuada 3. Desorden 4. Trabajo en espacios confinados bodega 5. Alta responsabilidad 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Establecer pausas periódicas que permitan recuperar las tensiones y descansar. Favorecer la alternancia o el cambio de tareas para conseguir que se utilicen diferentes grupos musculares y, al mismo tiempo, se disminuya la monotonía en el trabajo. <p>Los riesgos moderados detectados fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionando al trabajador equipos de protección individual, orejeras, tapones, etc., teniendo en cuenta que siempre hay que anteponer las protecciones colectivas a las individuales. 2. Mantener el orden y la limpieza en el lugar de trabajo. 	<p>Autoridades de la ESPAM MFL.</p> <p>Bienestar Politécnica.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Directores de Carreras del Área Agropecuaria.</p>	<p>Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL.</p> <p>Beneficiarios Directos: trabajadores del área agropecuaria.</p> <p>Beneficiarios Indirectos: estudiantes, docentes y Familiares de los trabajadores de la ESPAM.</p>
--	---	--	---	---

<p>Plan de Acción en Salud Laboral y Riegos de Trabajo para el Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López</p>	<p>6. Sobrecarga mental 7. Sistema eléctrico defectuoso</p>	<ul style="list-style-type: none"> • El puesto de trabajo debe tener unas dimensiones mínimas para moverse con comodidad. • Las zonas de paso deben estar libres de obstáculos. • El suelo debe ser estable y no resbaladizo, y no debe tener pendientes peligrosas. • Deberá evitarse la presencia de irregularidades en el suelo que puedan originar caídas: baldosas sueltas, bordes de moqueta levantados. etc. • En el caso de que se produzcan derrames, éstos deben ser limpiados rápidamente evitando posibles resbalones. <p>3. Realizar campañas periódicas de desratización (ruedores).</p>	<p>Autoridades de la ESPAM MFL.</p> <p>Bienestar Politécnica.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Directores de Carreras del Área Agropecuaria.</p>	<p>Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL.</p> <p>Beneficiarios Directos: trabajadores del área agropecuaria.</p> <p>Beneficiarios Indirectos: estudiantes, docentes y Familiares de los trabajadores de la ESPAM.</p>
--	---	---	---	---

<p>Plan de Acción en Salud Laboral y Riegos de Trabajo para el Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de estructuras, como medida de precaución 4. Realizar un estudio de métodos y tiempos para redistribuir la carga de trabajo. • Rotación de personal en los puestos de mayor presión o carga de trabajo. Mediante la rotación se amplían tareas. • Facilitar un sistema de movilidad interna para poder establecer prioridades en los cambios de puestos. • Establecer un plan de formación ligado a rotaciones para cubrir las necesidades de rotaciones de puestos. Equilibrar las cargas de trabajo. 5. Inspeccionar periódicamente los empalmes y conexiones, y cambiar o proteger las partes deterioradas. 	<p>Auroridades de la ESPAM MFL.</p> <p>Bienestar Politécnica.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Directores de Carreras del Área Agropecuaria.</p>	<p>Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL.</p> <p>Beneficiarios Directos: trabajadores del área agropecuaria.</p> <p>Beneficiarios Indirectos: estudiantes, docentes y Familiares de los trabajadores de la ESPAM.</p>
--	--	--	---	---

<p>Plan de Acción en Salud Laboral y Riegos de Trabajo para el Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López</p>		<ul style="list-style-type: none"> En toda instalación debe existir un dispositivo que permita interrumpir la corriente de todos los conductores activos, en caso de una emergencia y este debe estar al alcance de los trabajadores 	<p>Autoridades de la ESPAM MFL.</p> <p>Bienestar Politécnica.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos.</p> <p>Directores de Carreras del Área Agropecuaria.</p>	<p>Área Agropecuaria de la Escuela Superior Politécnica de Manabí Manuel Félix López ESPAM MFL.</p> <p>Beneficiarios Directos: trabajadores del área agropecuaria.</p> <p>Beneficiarios Indirectos: estudiantes, docentes y Familiares de los trabajadores de la ESPAM.</p>
--	--	---	---	---

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Se pudo identificar mediante las matrices FODA – DAFO IMPACTO y de Riesgos, que los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL, carecen de una adecuada capacitación sobre medidas de prevención, salud y seguridad ocupacional.
- Las formas de mediciones para las actitudes variaran de acuerdo al estado que se encuentre la persona en el momento que responda a una encuesta, ya que nos hemos dado cuenta que las emociones, sentimientos, o actos que se provoquen, cambiaran la perspectiva o forma de pensar de las personas estando estas íntimamente ligada con el tema central del trabajo. De acuerdo al los resultados de las fichas aplicadas es evidente que los trabajadores del área agropecuaria responden a un nivel de satisfacción aceptable
- El plan de acción propuesto, presenta los estándares necesarios para mitigar o eliminar los riesgos de salud y seguridad ocupacional de los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL.

5.2 RECOMENDACIONES

- Que se realicen evaluaciones frecuentes sobre los niveles de salud y seguridad ocupacional, no solo a los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL, sino a todos los empleados, para brindar un ambiente adecuado de trabajo.
- El clima laboral encontrado dentro del desarrollo de esta investigación permite recomendar que es importante que se siga manteniendo el ambiente en que se encuentran desarrollando sus actividades, destacando que debido al proceso de acreditación en que se encuentra atravesando la universidad ecuatoriana es importante enfatizar los estándares de calidad de producción y los procesos que se realizan en el área agropecuaria, realizando controles de operaciones más rigurosos que garantizaran una producción a los estándares deseados.
- Que se implemente el plan de acción propuesto sobre salud y seguridad ocupacional a los trabajadores del área agropecuaria de la ESPAM MFL, y se le dé un seguimiento frecuente.

BIBLIOGRAFÍAS

- Amat, O. 2000. Evaluación de Actividades, Aprender a Enseñar (En línea). Consultado el 10 de Agosto del 2012. Formato (HTML). Disponible en <http://www.gobiernodecanarias.org>.
- Bozton, M. 1985. La psicología y las empresas (En línea). Consultado el 15 de Agosto del 2012. Formato (PDF). Disponible en <http://mobbingopinion.bpweb.net>.
- Benavides, F y Ruiz, C. Aseguramiento y prevención de los riesgos laborales. 3a ed. Barcelona. Pag 11.
- Cantera, F. 2002. Sistemas de gestión de conocimiento a través de procesos de coaching y mentoring. Madrid, ES. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 18. p 303 - 318.
- Camacho, B y Camacho, B. 2009. Gestión Administrativa Empresarial. (En línea). Consultado el 13 de Diciembre del 2012. Formato (HTML). Disponible en <http://grupo3gestionadministrativa.blogspot.com>.
- CPE (Constitución Política de Ecuador), 2008. Trabajo y Seguridad Social Art. 34. (En línea). Consultado el 2 de Agosto del 2012. Formato (PDF). Disponible en www.asambleanacional.gov.ec.
- _____. El derecho al trabajo Art. 326. (En línea). Consultado el 5 de Agosto del 2012. Formato (PDF). Disponible en www.asambleanacional.gov.ec.
- CT (Codigo de Trabajo), c2010. Riesgos Laborales Art. 347-350, 353, 354, 419, 432,434.Consultado el 10 de Agosto del 2012. Formato (PDF). Disponible en <http://www.mrl.gob.ec>.
- DEFINICIONES, c 2008- 2013. Plan de Acción. (En línea). Consultado el 27 de Diciembre del 2013. Formato (HTML). Disponible en <http://definicion.de>.

- ESPAM (Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí), c2012. Universidad: Pregrado. (En línea). Consultado el 13 de Septiembre del 2012. Formato (HTML). Disponible en <http://www.espam.edu.ec>.
- Fernández, M 1997. EFICACIA ORGANIZACIONAL CONCEPTO, DESARROLLO Y EVALUACIÓN, 2da ed. Madrid. Pag 57.
- Gosselman, C, 2005. EL DESARROLLO ECONÓMICO Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. (En línea). Formato (HTML). Consultado el 2 de Julio del 2012. Disponible en <http://www.banrepcultural.org>.
- IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social), 2012. Seguro de Riesgos de Trabajo. (En línea). Consultado el 29 de Julio del 2012. Formato (HTML). Disponible en <http://www.iess.gob.ec>.
- Jaques, E. y Menzies, I. 1980. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y EMPRESA UNIPERSONAL Los sistemas sociales como defensa contra la ansiedad. (En línea). AR. Consultado el 25 de Agosto del 2012. Formato (PDF). Disponible en www.saludcolectiva-unr.com.ar.
- James, A. y Daniel R. 1996. Administracion. 6 edic. la organización, Mexico. p. 34.
- Juaréz, J. y Ramírez, B. 2011. Flexibilidad laboral en la industria de la confección en espacios rurales de México. Puebla, MX. Revista Gaceta Laboral. Vol. 17. p 63 – 82.
- Ledesma, B; Pulido, M. y Villegas, J. 2009. Condiciones de trabajo, Estrés y Daños a la salud en trabajadoras de la maquila en Honduras. Maracay, VE. Salud de los Trabajadores. Vol. 17 p 23 – 31.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Condiciones de trabajo. 2009 (En línea). Consultado el 23 de Junio del 2012. . Formato (HTML). Disponible en <http://www.ilo.org>.
- Lucena, H. 2005. Cambios en la organización del trabajo tradicional: Conflictos y actores laborales. VE. Revista Venezolana de Gerencia. n (29). p 9 – 25.
- Mazón, D. 2007. Aplicación de la metodología expuesta en la Resolución 31/02 modificada por Menéndez en el 2005 para la Identificación, evaluación y

Prevención de Riesgos laborales. (En línea). Consultado el 2 de Agosto del 2012. Formato (HTML) disponible en <http://www.wikipedia.com>.

OIT (Organización Internacional de trabajo), 2009. Principios fundamentales de salud y seguridad en el trabajo. (En línea). Consultado el 30 de Junio del 2012. Formato (HTML). Disponible en <http://www.ilo.org>.

_____, 2012 Condiciones de trabajo. (En línea). Consultado el 30 de Junio del 2012. Formato (HTML). Disponible en <http://www.ilo.org>.

_____, 2012 Seguridad y salud en el trabajo. (En línea). Consultado el 30 de Junio del 2012. Formato (HTML). Disponible en <http://www.ilo.org>.

Ponce, H. 2006. La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales. (En línea). Consultado el 2 de Diciembre del 2012. Formato (PDF). Disponible en <http://www.eumed.net>.

Pardo, A. y Ruiz, M. 2002. SPSS. (En línea). Consultado el 3 de Septiembre del 2012. Formato (PDF). Disponible en <http://es.wikipedia.org>.

Ramírez, C. 2007. Fundamentos de Administración, Eficiencia Técnica, Administrativa y Personal. 2 ed. Bogotá. Pag 68.

Robbins, S y Decenzo, D. 2002. Fundamentos de Administración. 3ra. Ed. Como definimos administración. p 5.

Salazar, J; Guerrero, J; Machado, Y. y Cañedo, R. 2009. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED. Vol. 20. p 67 – 75.

Santana, V. 2012. Empleo, condiciones de trabajo y salud. Buenos Aires, AR. Salud Colectiva. Vol. 8. p 101 – 106.

Slocum, H. 2009. Comportamiento Organizacional. 12 a. ed. Diagnóstico organizacional p. 510.

Tizziani, A. 2011. De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires.AR. Trabajo y Sociedad. Vol. 15. p 309 – 328.

- Varela, J. 1978. El individuo en la organización. Bogotá, CO. Revista Latinoamericana de Psicología. Vol. 10. p 11 – 16.
- Yáñez, J.2004. Legislación laboral y organización productiva. Jornada de trabajo y descanso dominical en chile. Santiago, CL. Legislación laboral y organización productiva. Jornada de trabajo y descanso dominical en chile. n (26).p 529 – 549.

ANEXOS

ANEXO 1

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DEL ÁREA AGROPECUARIA.



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA AGROPECUARIA DE MANABÍ MANUEL FÉLIX LÓPEZ

TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO INGENIERO COMERCIAL – MENCIÓN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Encuesta

Objetivo de la Encuesta: Esta Encuesta tiene por objetivo diagnosticar las condiciones y organización laboral en las que realizan sus actividades los trabajadores de área agropecuaria de la ESPAM MFL.

Estimado trabajador con el objetivo de conocer las condiciones en que usted se desempeña en sus funciones y el estado de organización de sus actividades laborales queremos que nos colabore respondiendo el siguiente cuestionario.

- Marque con una (x) las alternativas que usted considere en cada pregunta.

1. Sexo

Masculino Femenino

2. A continuación le relacionamos rangos de edades, de ellos marque el que a usted corresponda.

De 20 a 30 De 30 a 40 de 40 a 50 de 50 a 60

3. De los siguientes cargos que le relacionamos a continuación diga cuál de los siguientes usted ocupa.

Auxiliar de Servicio

Administrador de Campo 1

CONDICIONES EN LAS LABORES QUE DESEMPEÑAN

4. ¿Ha recibido información sobre los riesgos laborales y riesgos de salud presentes en su puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas tendentes a evitarlos?

Poco Mucho Nada

5. ¿Ha provocado la actividad que usted desempeña, en algún accidente de trabajo?

Si No En ocasiones

6. ¿En qué porcentaje le ha provocado algún diagnóstico médico la actividad que usted desempeña?

10% 30% 50% 80% 100%

7. ¿Actualmente su estado biológico (embarazo, discapacidad, edad, enfermedad, o cualquier otra sensibilidad específica) son, compatibles con su puesto de trabajo?

Si No Ninguno

8. ¿La institución le provee los insumos de prevención necesarios para desempeñar sus Labores?

Si No A veces

9. ¿Utiliza usted los insumos de prevención necesarios para desempeñar sus labores?

Si No A veces

No utiliza

10. ¿En qué condiciones se encuentra los insumos y herramientas de prevención que usted utiliza para desempeñar sus labores?

Optimo Bueno Regular
Malo

11. A continuación le relacionamos diferentes riesgos a los cuales usted puede estar expuesto. Marque a su consideración la que se relaciona en función a la labor que desempeña.

Físicos Químicos Mecánicos
Biológicos Ergonómicos

12. En las instrucciones que recibe de superiores, directivos o administrativos para desarrollar su trabajo ¿se incluyen normas de prevención de riesgos laborales?

Si NO A VECES

ACTIVIDADES QUE DESEMPEÑAN

13. ¿Conoce usted como está organizada la prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo que usted ocupa?

Si No

14. ¿Son coordinadas las actividades dentro de su puesto de trabajo?

Si No A veces
15. Con que frecuencia su superior organiza sus labores de acuerdo a sus funciones
Diarias semanales mensuales ninguna

16. Como evaluaría la organización de las actividades que indican los directivos de acuerdo a sus funciones.

Muy buena buena regular mala

17. Sus superiores le informan sobre la ejecución de actividades de acuerdo a sus funciones con claridad.

Si no a veces en ocasiones

18. ¿Ha participado en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo de su organización?

Si no a veces en ocasiones

19. Como evaluaría la comunicación entre directivos y trabajadores

Muy buena buena regular mala

ANEXO 2

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Evaluador _____ Cargo _____

Fecha _____

Identificación de la Calificación	S	MB	B	NM	NS	Comentarios
Asignación de Puntos	100	90-80-70	60-50-40	30-20-10	0	
CONOCIMIENTO DEL PUESTO: Grado de conocimiento que se debe tener sobre el trabajo que se realiza						
PUNTUALIDAD: Grado de cumplimiento a tareas asignadas en un plazo determinado						
PRODUCCION: Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente.						
CALIDAD: Evalúa la exactitud, la frecuencia de errores, la presentación el orden y el esmero que caracterizan el servicio del trabajador.						
TRABAJO EN EQUIPO: Capacidad para desarrollar el trabajo entre jefes y subordinados en vía de la producción						
COMPROMISO CON LA EMPRESA: Grado de compromiso que deberán tener todos los trabajadores dentro de la Empresa.						
INDEPENDENCIA: Grado de desempeño del trabajo con poca o ninguna supervisión.						

