

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADOS EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ASERRADERO "VISCARRA", UBICADO EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024"

AUTOR(ES):

ANTHOAM PAOLO CÁCERES OCAMPO
VANESSA MISCHEL VISCARRA YÁNEZ

DIRECTOR
ING. RAFAEL SÁNCHEZ, Mba.

PARES ACADÉMICOS
ING. ERIKA CAHUASQUI, Mgtr.
PSI. GEOVANNA VILLAGÓMEZ

SAN MIGUEL – ECUADOR
2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"SEGURIDAD Y SALUD OCUAPCIONAL PARA EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ASERRADERO "VISCARRA", UBICADA EN LA CIUDAD DE GUARANDA, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024"

AGRADECIMIENTO

Primeramente, queremos agradecer a Dios por su infinito amor, que gracias a sus bendiciones y dificultades hemos podido ser personas más fuertes y poder sobrellevar cualquier obstáculo en nuestras vidas.

A su vez agradecer a nuestro padres y hermanos por darnos aliento a que no nos rindamos y que sigamos adelante.

De igual manera darle nuestros agradecimientos, a nuestro director de tesis el Ing. Alejandro Sánchez, que con sus conocimientos nos ha podido guiar y enseñar de una excelente manera, para poder culminar nuestra tesis, a la Ing. Erika Cahuasqui que con su paciencia nos ha podido corregir en nuestro trabajo de tesis, de igual forma a la Psi. Geovanna Villagómez que con su carácter nos ha podido ayudar a terminar a tiempo nuestro proyecto.

Por último, a la Extensión San Miguel, por tener unos buenos docentes que con sus conocimientos y experiencias nos han ido enseñando en todo nuestro periodo académico y obtener buenos conocimientos que nos servirán en toda nuestra vida.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación dedico principalmente a Dios que sin el en mi vida, nada tendría sentido.

Seguidamente a mi familia, lo cual es mi esposo Anthoam Cáceres que gracias por su amor infinito, paciencia y apoyo incondicional, por ser mi persona en todos estos años, por sobrellevar muchas cargas que no le correspondían, gracias mi amor por todo y por ayudarme a terminar este proyecto, a mi hijo Ekiel Cáceres que con su sonrisa y sus bellas palabras inocentes me dio ánimos para seguir adelante y decirme que si puedo y saber que cada día logro ser una mejor persona, les amo demasiado gracias.

De igual manera a mi madre que con su experiencia en su vida, me enseñó a que no debo darme por vencida sino dar todo de mí, en poner a Dios en mi vida y que debo confiar en él, también hacer fuerte en todas las pruebas que se presentan y sobre todo que debo aprovechar el tiempo y que nada es imposible, gracias mamá le amo.

A esas personas que conocí en mi vida universitaria, gracias Geomy por ser esa persona que siempre me apoyo, sus consejos, su ayuda fue esencial para mí, mi Belén por ser esa persona firme y decir las cosas como son, mi Ara por ser ese apoyo en todo.

Por último, a toda mi familia y amigos que me dieron esos ánimos de no rendirme y seguir adelante.

Vanessa Mischel Viscarra Yánez

Al culminar este trabajo de investigación, primeramente, quiero agradecer a Dios por darme la fuerza necesaria para no decaer y seguir constante en todas mis metas.

Este trabajo es en memoria de mi querido sobrino Ruanny Cisneros el cual con su pronta partida me dejo un vacío muy grande en el corazón, pero su recuerdo seguirá presente ya que, con su respectiva sonrisa, su alegría y energía que me transmitía me inspiraba cada día a seguir avanzando e incluso en aquellos momentos que me encontraba mal, aquella estrella que ahora me inspira desde el cielo.

Dedico a la persona que siempre está conmigo en las buenas y en las malas, por su amor, cariño y comprenderme en todo momento, apoyándome constantemente en todo lo que me he propuesto hacer, gracias Vane Viscarra por hacerme esa persona que soy ahora y darme la fuerza para no decaer, te amo mi vida.

A mi querido hijo Ekiel Cáceres, quien es mi mayor inspiración para seguir adelante, inculcándole buenos valores y ser una buena persona, que con su corta edad me ha enseñado que todo es posible y sobre todo en hacerme feliz por sus locuras y ocurrencias, gracias hijo mío espero que en un futuro te sirva de inspiración todo el esfuerzo que estoy realizando para que te sientas orgullos de tu padre, te amo mucho hijo mío.

Para culminar esta dedicación agradezco a toda mi familia, que ha estado apoyándome con sus palabras de motivación y por su infinito cariño.

Anthoam Paolo Cáceres Ocampo

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "***Rafael Alejandro Sánchez Macías***"; Ing. "***Erika Priscila Cahuasqui***" e Psc. "***Geovanna Paola Villagómez Vásquez***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación **"Seguridad y Salud Ocupacional para el desempeño laboral de los empleados del aserradero "Viscarra", ubicado en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024."**, desarrollado por el señor ***Cáceres Ocampo Anthoam Paolo*** y la señorita ***Viscarra Yánez Vanessa Mischel***.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, noviembre del 2024

Rafael Alejandro
Sánchez Macías

Director

Erika Priscila
Cahuasqui Molina

Par Académico

Geovanna Paola
Villagómez Vásquez

Par Académico

CERTIFICADO DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DEBOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros **Cáceres Ocampo Anthoam Paolo** y **Viscarra Yánez Vanessa Mischel** portadores de la Cédula de Identidad No **180475418-0** y **020242002-2** en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"Seguridad y Salud Ocupacional para el desempeño laboral de los empleados del aserradero "Viscarra", ubicado en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024."**,modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Anthoam Paolo Cáceres Ocampo

Vanessa Mischel Viscarra Yánez

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II

AGRADECIMIENTO III

DEDICATORIA IV

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO VI

DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA VII

ÍNDICE DE CONTENIDO VIII

ÍNDICE DE TABLAS XI

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES XII

INTRODUCCIÓN 1

RESUMEN 2

ABSTRACT 3

CAPÍTULO I. 4

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4

1.1 Descripción del Problema 4

1.2 Formulación del Problema 6

1.3 Preguntas de Investigación 6

1.4 Justificación 7

1.5 Objetivos: General y Específicos 8

1.6 Variables (Operacionalización) 8

1.7 Operacionalización de Variables 8

CAPÍTULO II. 15

MARCO TEÓRICO 15

2.1 Antecedentes 15

2.2 Científico 17

2.3 Conceptual 33

2.4 Legal 36

2. 5 Georreferencial 37

CAPITULO III. 38

METODOLOGÍA 38

3. 1 Tipo de Investigación 38

3.2 Enfoque de la investigación 39

3.3 Métodos de Investigación 39

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 40

3. 5 Universo, Población y Muestra 41

3.6 Procesamiento de la Información 41

CAPITULO IV. 42

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 42

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados 42

4.2 Análisis General de la Encuesta y Entrevista 61

CAPITULO V. 62

5.1 PROPUESTA 62

5.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA..... 62

5.3 JUSTIFICACIÓN 63

5.4 OBJETIVOS..... 63

Objetivo General 63

Objetivos Específicos 63

5.5 OPERATIVIDAD DE LA PROPUESTA 64

5.5.1 Análisis de los Factores de Seguridad y Salud Ocupacional 64

5.5.2 Niveles Efectivos del Desempeño Laboral..... 64

5.6 Elementos de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para el aserradero "Viscarra" 67

5.6.1 Objetivo del plan 67

5.6.2 Misión..... 67

5.6.3 Visión..... 67

5.6.4 Estrategias..... 67

5.6.5Responsables..... 67

CONCLUSIONES..... 68

RECOMENDACIONES..... 69

BIBLIOGRAFÍA..... 70

ANEXOS 80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1Operacionalización de Variables 8

Tabla 2Preguntas de la Entrevista 58

Tabla 3 Propuesta 62

Tabla 4 Plan de Seguridad 66

Tabla 5 Cronograma 80

Tabla 6 Presupuesto 82

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfico 1Georeferencial 37

Grafico 2 Iluminación 42

Gráfico 3 Ventilación 43

Gráfico 4 Espacios de Trabajo 44

Gráfico 5 Equipos y Herramientas 45

Gráfico 6 Capacitación de equipos 46

Gráfico 7 Protocolos de Seguridad 47

Gráfico 8 Protocolos de Seguridad 48

Gráfico 9 Limpieza y Mantenimiento 49

Gráfico 10 Equipos de Protección 50

Gráfico 11 Ambiente de Trabajo 51

Gráfico 12 Salud Ocupacional 52

Gráfico 13 Niveles de Estrés 53

Gráfico 14 Valorado 54

Gráfico 15 Motivación 55

Gráfico 16 Normas y Procedimientos 56

Gráfico 17 Ambiente de Trabajo 57

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación llamado “Seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño laboral en el aserradero “Viscarra” ubicado en la ciudad de Guaranda provincia Bolívar año 2024” cuyo objetivo es elaborar un plan de seguridad para el mejoramiento de los empleados, en el cual podremos evidenciar en el presente trabajo que está conformado de la siguiente manera:

En el primer capítulo describimos el problema y analizamos el problema que enfrenta para poder llegar una solución por medio de las variables y su operacionalización, en el segundo capítulo describimos la investigación por un marco teórico que corresponde sus antecedes, sus bases teóricas que nos ayudaron a fundamentar la investigación y sus bases legales.

Descendiendo con el tercer capítulo lo cual se planteó la metodología adecuada, a través de sus tipos, sus enfoques, métodos, técnicas e instrumentos implementados para una recopilación adecuada de datos. Atravesando al cuarto capitulo lo cual nos ayuda a analizar e interpretar los resultados obtenidos por la encuesta y entrevista realizada.

Por último, en el quinto capitulo presentamos la propuesta elaborada sobre el plan de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño de los empleados, siguiendo con las investigaciones adecuadas, terminando con las conclusiones y recomendaciones.

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se desarrolló la elaboración de un plan de seguridad y salud ocupacional, ya que en la empresa no cuentan con la misma, lo cual ayuda a que los empleados se sientan seguros en su lugar de trabajo y que obtengan el conocimiento adecuado del manejo de herramientas y protocolos de seguridad, de la misma manera que puedan cumplir con normas que benefician tanto a la empresa como a los colaboradores.

Para su ejecución se analizó el problema y se desarrollaron encuestas para obtener resultados verdaderos, los cual nos ayudaron para la elaboración de este plan, teniendo en cuenta los tipos de investigación que fueron importantes en nuestro proyecto, para el beneficio de los empleados.

Es así que el proyecto es factible para la empresa por lo que ayudara a obtener mejores resultados por parte de los colaboradores, como es, la eficiencia, la puntualidad y sobre todo un buen ambiente laboral.

Por lo que la elaboración del plan de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño laboral, ayuda a mejorar el lugar de trabajo, y obtener menos accidentes lo cual son gastos para el aserradero.

Palabras claves:

Seguridad y salud ocupacional, desempeño laboral, motivación, eficiencia, innovación.

ABSTRACT

In this research work, the development of an occupational health and safety plan was developed, since the company does not have it, which helps employees feel safe in their workplace and obtain knowledge proper handling of tools and security protocols, in the same way that they can comply with standards that benefit both the company and its collaborators.

For its execution, the problem was analyzed and surveys were developed to obtain true results, which helped us in the development of this plan, taking into account the types of research that were important in our project, for the benefit of the employees.

Thus, the project is feasible for the company so it will help obtain better results from the collaborators, such as efficiency, punctuality and, above all, a good work environment.

Therefore, the preparation of the occupational health and safety plan to improve work performance helps to improve the workplace, and obtain fewer accidents, which are expenses for the sawmill.

Keywords:

Occupational health and safety, job performance, motivation, efficiency, innovation.

CAPÍTULO I.

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

La salud ocupacional es una actividad que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados protegiendo y mejorando su bienestar laboral, al mismo tiempo que brinda información sobre el tratamiento de enfermedades profesionales y la atención de emergencias que se presenten como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (Carrera Alvarez Esteban Rodrigo, 2020).

La seguridad y salud ocupacional es aquella diciplina en el que engloba la protección hacia los empleados de las empresa de una manera más general, el cual permitirá brindar medidas de seguridad que salvaguarden al colaborador y que puedan gozar de un bienestar más favorable, reduciendo los accidentes y enfermedades que se pueden producir en su trabajo y de esta manera podremos minimizarlos de manera eficiente y controlar los riesgos obteniendo de esta forma un desempeño laboral más productivo, porque se sienten protegidos al saber que cuentan con la empresa. (Valencia, 2023).

El desempeño laboral se refiere a la forma en que los empleados de una organización cumplen con las funciones y tareas que les asignan para desempeñar sus tareas en el puesto que ocupan en la empresa de acuerdo con sus capacidades, conocimientos, destrezas y habilidades, para el logro de los objetivos establecidos al efecto. (Jesus & Pirela, 2022).

La relación entre seguridad-salud ocupacional y el desempeño empresarial es importante porque son dos temas de gran importancia para las empresas, ya que se ocupa de las condiciones de empleo, la reducción de las bajas por enfermedad y la mejora del rendimiento de los empleados, esto con la finalidad de saber que la seguridad de los empleados reduce el estrés laboral y mejora el lugar de trabajo, fomentando un mejor compromiso y logrando un mejor desempeño. (Barranco & Burbano, 2017).

La seguridad en el lugar de trabajo mejora el bienestar de los trabajadores y la Organización Mundial de la Salud reconoce los derechos ambientales de los

trabajadores, por lo que las organizaciones reconocen que los trabajadores son importantes y, por lo tanto, protegen su seguridad y sus derechos, garantizando la confianza y la lealtad. La seguridad y la salud en el trabajo incide en desarrollar y garantizar buenas prácticas para promover un trabajo saludable y eficaz, previniendo la exclusión y mejorar la productividad. (Barranco & Burbano, 2017).

Se han realizado estudios para comprender la situación de la seguridad y salud en el trabajo. La Primera Encuesta sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (I-ECSST) se realizó en las ciudades de Guayaquil y Quito. Estos estudios han permitido identificar problemas como la exposición a movimientos repetitivos y la alta prevalencia de molestias en la espalda, cabeza y miembros superiores entre los trabajadores encuestados. (Barranco & Burbano, 2017).

La creación del Observatorio Iberoamericano de Seguridad y Salud en el Trabajo (OISST) se ve como un punto de colaboración para el diagnóstico de seguridad y salud en la región, al hacerse evidente la necesidad de mejorar las encuestas sobre condiciones laborales en América Latina. (Barranco & Burbano, 2017).

El desempeño laboral de los colaboradores es fundamental para el desarrollo efectivo y el éxito de las empresas en Ecuador. (Sumba-Bustamante, Moreno-Gonzabay, & Villafuerte-Peñafiel, 2022).

En Ecuador, al igual que en otros lugares, se busca mejorar el desempeño de los empleados a través de programas de capacitación y desarrollo continuos, los factores que influyen en el desempeño laboral en Ecuador pueden incluir habilidades, motivación, trabajo en grupo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales. (Sumba-Bustamante, Moreno-Gonzabay, & Villafuerte-Peñafiel, 2022).

La evaluación del desempeño laboral en Ecuador puede ser una tarea desafiante debido a consideraciones subjetivas que pueden entorpecer la evaluación, el clima organizacional en las MiPymes en Ecuador puede ser un factor determinante en el desempeño laboral de los empleados, la retroalimentación en la evaluación del desempeño laboral en Ecuador es crucial para identificar áreas de mejora y optimización. (Sumba-Bustamante, Moreno-Gonzabay, & Villafuerte-Peñafiel, 2022).

Las instituciones tienen el deber de cuidar a sus colaboradores, por eso es importante contar con inspectores que aseguren que todos estén seguros y saludables en el trabajo. Esto ayuda a mejorar las condiciones laborales y mantiene a los trabajadores felices y saludables. Asegurarse de que todos sigan las reglas y tratar a los inspectores de manera justa es la mejor manera de asegurarse de que todos estén haciendo un buen trabajo y aprendiendo nuevas habilidades.

El desempeño laboral se ve afectado porque no existe un plan para mantener a todos seguros ni se toman medidas para prevenir accidentes. Cuando los empleados no tienen toda la información que necesitan, pueden sentirse estresados y desmotivados. Cuando los jefes no prestan atención, puede provocar un menor rendimiento y causar problemas a toda la organización porque los empleados no hacen su trabajo correctamente.

No saber utilizar correctamente las herramientas y máquinas es una de las principales razones por las que se producen accidentes. Les preocupa sufrir lesiones graves o sufrir accidentes que puedan poner en peligro sus vidas.

Cuando falta seguridad y salud, puede tener un impacto negativo en el desempeño de los empleados, lo que lleva a una disminución de la productividad, las ventas y los objetivos generales de la empresa. Por eso es fundamental priorizar la seguridad en el lugar de trabajo, garantizando un entorno seguro, confiable y saludable para todos.

1.2 Formulación del Problema

¿Cómo debería enfocarse un plan de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño laboral de los empleados del aserradero “Viscarra”, ubicado en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuál es la fundamentación teórica de las variables de investigación?

¿Cuáles son los niveles de desempeño laboral que requiere la empresa?

¿Cuáles son los factores de seguridad y salud ocupacional que deben considerarse tomando en cuenta la naturaleza de la empresa?

1.4 Justificación

El plan de seguridad y salud ocupacional es primordial en la empresa porque garantiza un ambiente laboral seguro y saludable para los empleados, esto con la finalidad de mejorar la productividad y eficiencia en la organización. Además, al cumplir con todas las normativas, leyes y regulaciones de seguridad laboral, se evitan multas y sanciones.

El objetivo del plan de seguridad ocupacional es prevenir accidentes laborales y enfermedades derivadas de las actividades en el aserradero "Viscarra". Es esencial respetar el derecho a la seguridad y salud ocupacional, ya que esto reducirá los costos asociados a incidentes laborales, creando un clima laboral seguro y saludable. Asimismo, se fomenta el cumplimiento equitativo de las normativas por parte de los trabajadores, disminuyendo las incidencias.

Es factible la elaboración del plan de seguridad y salud ocupacional en el aserradero "Viscarra", ya que hemos podido observar que no cuentan con el mismo. Este proyecto permitirá concienciar a los trabajadores sobre la importancia de su seguridad en el lugar de trabajo, proporcionándoles un conocimiento amplio sobre las normativas legales y los implementos necesarios para realizar su labor de manera segura, reduciendo la preocupación por posibles accidentes.

La elaboración del plan generará un impacto social positivo en la reputación de la organización y en su relación con la comunidad. El bienestar ofrecido a los trabajadores mejorará la confianza, creando un ambiente más positivo entre los colaboradores y la empresa.

Al elaborar el plan de seguridad en el aserradero "Viscarra", se reducirá el índice de costos generados por accidentes y enfermedades laborales, lo que resultará en ahorros a largo plazo y una mayor productividad y efectividad de los empleados. Además, se evitarán pérdidas de tiempo y posibles clausuras por incumplimientos normativos.

El plan también tendrá un impacto ambiental seguro, ya que los trabajadores se sentirán más comprometidos en realizar sus actividades ya que se sienten seguros por el trato y la preocupación de su jefe, por la adecuación de implementos de seguridad y dándoles lo necesario para realizar sus labores, a su vez generando de

manera ambiental positivamente ya que reduce la generación de residuos durante la producción y mejorando la gestión de materias primas y productos químicos. Además, se fomentará el uso de energía renovable, como paneles solares, logrando una relación más armoniosa entre la comunidad y la empresa.

Los clientes externos se beneficiarán adquiriendo productos de calidad, especialmente en la construcción de viviendas en la provincia Bolívar, donde hay una alta demanda. La reducción de accidentes y enfermedades permitirá ofrecer precios más competitivos y accesibles, mejorando la reputación de la empresa y atrayendo a más clientes y colaboradores, fidelizándolos con servicios y productos de excelencia.

1.5 Objetivos: General y Específicos

Objetivo General

- Elaborar un plan de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño laboral de los empleados del aserradero “VISCARRA”, ubicado en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar.

Objetivos Específicos

- Fundamentar teóricamente las variables de investigación.
- Identificar los factores de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a la naturaleza de la empresa.
- Diagnosticar los niveles del desempeño laboral en función de los requerimientos de la empresa.

1.6 Variables (Operacionalización)

Variable independiente

Seguridad y Salud Ocupacional

Variable dependiente

Desempeño laboral

1.7 Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos	Ítems
Variable Independiente **Seguridad y Salud Ocupacional**	Cuidar el bienestar de las personas es súper importante porque les ayuda a mantenerse saludables, felices y conectados. Cuando hacemos esto, podemos prevenir accidentes y asegurarnos de que todos se sientan seguros y cómodos en su entorno de trabajo. Mantiene al empleado sano y fuerte, para que pueda realizar su trabajo sin preocupaciones. (RODRIGUEZ, 2023).	El propósito de estas reglas y regulaciones es mantener a los trabajadores seguros y saludables, ayudando a identificar y evaluar cualquier riesgo que pueda provocar enfermedades, estrés o accidentes, ya que, al controlar el nivel de peligro, garantizan que los trabajadores estén protegidos. (Castaño, 2021).	**Ambiente de Trabajo**	Condiciones Físicas	Encuesta dirigida a los empleados	Cuestionario	**¿Cómo calificaría la iluminación en su área de trabajo?** **¿La ventilación en su área de trabajo es suficiente?**
				Espacios de Trabajo	Encuesta	Cuestionario	**¿El espacio de trabajo asignado le permite realizar sus tareas de manera eficiente sin riesgos de accidentes?**
				Equipos y Herramientas	Encuesta	Cuestionario	**¿Los equipos y herramientas proporcionados son adecuados para realizar sus tareas?**
				Protocolos de Seguridad	Entrevista / Encuestas	Guía de Entrevista / Cuestionario	**¿Ha recibido la capacitación necesaria para el uso seguro de los equipos y**

			Procedimientos de Seguridad				**herramientas?** **¿Conoce los protocolos de seguridad establecidos en su área de trabajo?**
				Capacitación y Formación	Encuesta	Cuestionario	**¿Ha recibido capacitación sobre los protocolos de seguridad en el último año?**
				Monitoreo y Evaluación	Entrevista	Guía de Entrevista	**¿Cuenta con protocolos de seguridad para el aserradero?**
			Salud Ocupacional	Higiene Industrial	Encuesta	Cuestionario	**¿Cómo calificaría la limpieza y el mantenimiento de las instalaciones en su lugar de trabajo?** **¿Tiene acceso a equipos de protección personal adecuados (guantes, máscaras, etc.) para su trabajo?**

				Bienestar del Empleado	Encuesta	Cuestionario	**¿Considera que el ambiente laboral en el aserradero es seguro para su salud?** **¿Tiene acceso a servicios de salud ocupacional (ej.: chequeos médicos, consultas) proporcionados por la empresa?**
				Salud Mental	Encuesta	Cuestionario	**¿Cómo calificaría el nivel de estrés relacionado con su trabajo?**
Variable Dependiente **Desempeño**	Es un componente crucial tanto para el éxito personal como para la empresa, de esta manera el trabajador podrá potenciar su propia eficiencia y cumplir con los objetivos establecidos, ya que al contar con colaboradores altamente	Brinda a los empleados a tener una calidad y compromiso al realizar sus funciones ya sean individuales o en grupo, la eficiencia con las que ejecutan su labor permiten cumplir con los objetivos organizacionales y esto se lo puede medir	**Productividad**	Eficiencia	Entrevista	Guía de Entrevista	**¿Cómo evalúa la eficiencia de los empleados en el aserradero?** **¿Qué medidas ha implementado la empresa para mejorar la eficiencia en los procesos de**

Laboral	productivos, entregados y competentes obtendremos resultados de excelencia y con sigo productos de calidad. Como bien sabemos el capital humano es la parte fundamental de la empresa y si su desempeño laboral no es el adecuado pues esto da paso a tener una organización declinante, por ello es crucial invertir en los trabajadores permitiéndoles desarrollar sus habilidades, conocimientos y destrezas. (Martín, 2023).	mediante una evaluación del desempeño el cual permitirá mayor posibilidad de crecimiento personal y a su vez el éxito empresarial, además el poder reconocer el esfuerzo y responsabilidad motiva a los demás a ejercer su trabajo de una manera más enfocada al logro de metas establecidas. (Gamarra, Factorial, 2024)**.**					**producción?** **¿Qué factores considera que afectan negativamente la eficiencia en el aserradero?**
				Efectividad	Entrevista	Guía de Entrevista	**¿Qué tan efectivos son los empleados en cumplir con los objetivos de producción establecidos?**
				Innovación	Encuesta	Cuestionario	**¿Qué estrategias utiliza la empresa para mantener y aumentar la motivación de los empleados?**

			Compromiso Laboral	Motivación	Entrevista / Encuesta	Cuestionario	**¿Con qué frecuencia siente que su trabajo es valorado por la empresa?** **¿Qué tan motivado se siente por las recompensas y el reconocimiento que recibe en el trabajo (monetarias como bonos, horas extras) (no monetarias como días libres, reconocimientos, certificados, premios)?**
				Participación	Entrevista	Guía de Entrevista	**¿Qué tipo de programas o actividades fomenta la empresa para aumentar la participación de los empleados?**

				Lealtad	Entrevista	Guía de Entrevista	**¿Cómo describiría el nivel de lealtad de los empleados hacia la empresa?**
			Calidad del Trabajo	Cumplimiento de Normas	Entrevista / Encuestas	Cuestionario	**¿Con qué frecuencia sigue las normas y procedimientos establecidos por la empresa?**
				Relaciones Interpersonales	Encuestas	Cuestionario	**¿Cómo evalúa el cumplimiento de las normas y procedimientos por parte de los empleados?**
				Satisfacción del Cliente Interno	Encuesta	Cuestionario	**¿Siente que hay un buen ambiente de trabajo en su equipo?**

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado: “La seguridad y salud en el trabajo y su influencia el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú SAC, de la región Moquegua 2020” (Reyes J. J., 2021).; en donde el objetivo general es; determinar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mining Solutions Perú SAC; en la cual se aplicó una investigación descriptiva, que ayuda a poder detallar de una mejor manera el trabajo investigado; se concluyó que; se encontró una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. (Reyes J. J., 2021). La correlación entre estas variables es moderada y positiva, lo que significa que cuando las condiciones de seguridad y salud mejoran, el desempeño laboral también tiende a mejorar. (Reyes J. J., 2021). Este hallazgo confirma la hipótesis general planteada en la investigación. (Reyes J. J., 2021). Asimismo, se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral. (Reyes J. J., 2021). Finalmente, la relación entre la salud en el trabajo y el desempeño laboral también resultó ser directa y significativa, aunque con una correlación baja y positiva. (Reyes J. J., 2021). Esto indica que mejoras en la salud laboral se asocian con incrementos en el desempeño laboral, confirmando la segunda hipótesis específica. (Reyes J. J., 2021).

En la siguiente investigación tiene relacion significativa con nuestro trabajo, ya que habla puntos importantes de la seguridad para todos los colaboradores y poder mejorarla, lo cual es lo que deseamos para nuestra empresa que se pueda mejorar la seguridad y sobre todo la salud de cada empleado para que puede haber un desempeño favorable, que todos puedan salir ganando, tanto el interés del jefe como de los colaboradores, sobresaliendo un clima laboral favorable y seguro.

En el trabajo de investigación titulado; “Seguridad y Salud Ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ThyssenKrupp Elevadores S.A.C., 2020”. (Seminario & Ventura, 2021).;en donde el objetivo general es; determinar de qué manera la seguridad y salud ocupacional se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Thyssenkrupp Elevadores S.A.C.; lo cual se aplicó una investigación aplicada para poder describir de una mejor manera las variables, a su vez se realizó un enfoque cuantitativo para la recopilación y resultados de datos numéricos, se concluyó; que hay una correlación significativa entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral, ya que se estableció que la integración de la prevención en el trabajo está significativamente relacionada con el desempeño laboral, también, se encontró una relación significativa entre los ambientes de trabajo y el desempeño laboral, mostrando que los accidentes y las enfermedades ocupacionales tienen una relación significativa con el desempeño laboral, lo cual se puede decir que los objetivos específicos y el objetivo general confirman que la seguridad y salud ocupacional tienen una relación significativa y positiva con el desempeño laboral. (Seminario & Ventura, 2021).

Es una investigación importante ya que trata del bienestar de los trabajadores y sobre todo su seguridad, sin dejar a un lado la importancia de políticas de seguridad efectiva para poder mejorar el desempeño laboral y fomentar un ambiente de trabajo seguro y colaborativo, llegar a los resultados favorables para la estabilidad de todos los de la empresa.

En el trabajo de investigación titulado; La seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., ate 2021; en donde el objetivo general es; determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil S.A.C., Ate 2021; por lo cual se aplicó una metodología estadística descriptiva e inferencial, lo cual ayudo a describir y resumir la investigación, de esta manera llegar a una hipótesis gracias a la estadística inferencial, se concluyó que; hay una relación significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados, encontrando una cultura organizacional que protege y promueve la

seguridad y salud en el trabajo, junto con un fuerte compromiso laboral y trabajo en equipo, a su vez, encontrando una gestión eficiente de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual tiene un impacto positivo en la cohesión y efectividad de los equipos de trabajo, es así que la investigación muestra que una buena gestión de la seguridad y salud en el trabajo no solo mejora el desempeño laboral, sino que también fortalece la cultura organizacional, incrementa el compromiso de los empleados y mejora el trabajo en equipo en la empresa Bramil S.A.C. (Nilda, 2022).

Podemos concluir que existe una relacion significativa con nuestro trabajo de investigación ya que habla de cómo adecuar una buena seguridad y salud ocupacional e incluso tienen una relacion directa con el desempeño laboral, ya que se puede mostrar el descuido hacia los colaboradores por las empresas, es así que al realizar esta investigación, se pretende mejorar la seguridad de los empleados, a su vez que puedan rendir de una mejor manera en sus actividades, contando con las herramientas necesarias.

2.2 Científico

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

El conjunto de informacion integral de los empleados, así como a una cultura adecuada que asegure la satisfacción física, mental y de salud, permitiendo a cada colaborador mejorar su desempeño y controlar los problemas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; Esto significa que debemos planificar el estado físico y mental de nuestros empleados para crear un estado saludable, rico y emocional, todo esto tiene como objetivo cambiar el desempeño en la empresa. (Valencia, 2023).

Hoy en día, las organizaciones necesitan estar constantemente informadas sobre la disciplina impulsora y la existencia del puesto de trabajo, y una de las formas de lograrlo es satisfacer las necesidades de sus empleados. (Valencia, 2023).

El poder es todo el medio para obtener acceso a la educación formal a través de un sistema eficaz de control sobre los programas eficaces. (Valencia, 2023).

- **Ambiente de Trabajo**

Un buen ambiente de trabajo juega un papel importante en la productividad y la lealtad de los empleados. Por tanto, formar un equipo productivo y motivado es fundamental para un lugar de trabajo adecuado, saludable y estimulante. (Pellegrini, 2022).

Además, es un elemento importante en las relaciones laborales, ya que gracias a las condiciones que contribuyen a su creación, los empleados logran satisfacción en su lugar de trabajo y, por ende, gracias a factores tangibles que incluyen aumentos salariales, bonificaciones, detalles en días especiales, adecuaciones de oficina para facilitar los hábitos de los empleados, cafeteras, sillas ergonómicas, crear un espacio físico para que todos puedan relajarse, o activos intangibles en el sentido de que determinan la calidad de las experiencias en el lugar de trabajo, en la forma en que las personas mantienen las relaciones con su trabajo, la calidad de las interacciones entre los colaboradores y sus sentimientos respecto de estos enlaces. Entre estos factores podemos mencionar la confianza, la credibilidad, la autorización, la honestidad, el respeto, el reconocimiento, la participación, la capacidad de lograr un equilibrio óptimo entre la vida personal y profesional. (Pellegrini, 2022).

Condiciones Físicas

Es un el estado de salud del cuerpo humano, excluyendo posibles enfermedades, en este sentido, se puede considerar que una persona se encuentra en buena condición física cuando no tiene sobrepeso y su nivel de masa muscular es el adecuado a su edad, sexo y estado de salud. (Esneca, 2022).

Además, se dan casos en los que se combina el ejercicio regular con ejercicio y dieta, por un lado, se determina la patología como obesidad, sobrepeso, y, por otro lado, anorexia o sobrepeso, al planificar un entrenamiento para otra persona o comenzar un entrenamiento, existe una serie de consejos que pueden ayudar a crear una rutina, especialmente para personas que no están acostumbradas a realizar actividad física habitual. (Esneca, 2022).

Espacios de Trabajo

Es la parte donde los empleados de la empresa desarrollan sus actividades, este espacio constituye un todo, es decir, los trabajadores necesitan diferentes espacios para realizar sus tareas, desde un lugar cómodo donde pasarán la mayor parte del día hasta un lugar de entretenimiento, colaboración e incluso descanso y relajación, además debe entenderse antes de planificar el diseño de interiores, porque debe ser una estrategia para alcanzar los objetivos marcados. (Dipay, 2023).

Los espacios de trabajo deben construirse teniendo en cuenta el bienestar y desempeño de los empleados, así como las diversas actividades que allí se realizarán, por esta razón la asignación de oficinas es generalmente abierta, acorde para poder desplazarse en su lugar de trabajo y de esta manera desarrollar de mejor forma su labor, por otro lado las barreras dividen a los empleados en pequeñas áreas o salas, pero en cambio, todos se concentran en el mismo espacio, lo que facilita la interacción, la comunicación y la colaboración. (Dipay, 2023).

Sin embargo, debe haber otros espacios donde los empleados puedan reunirse juntos o aislarse si se necesita una mayor concentración, por esta razón el diseño del espacio de trabajo debe satisfacer las necesidades de los empleados, para que puedan elegir el espacio que mejor se adapte a sus necesidades. Es necesario tomar medidas en este momento. (Dipay, 2023).

Equipos y Herramientas

Su función principal es proteger diversas partes del cuerpo, evitar que los trabajadores entren en contacto directo con factores de riesgo, ayudar a reducir la gravedad de las lesiones o prevenir enfermedades y por ende los equipos o herramientas son esenciales para los trabajadores, con el fin de protegerlos de accidentes y promover su seguridad o salud en el trabajo. (Guantex, 2021).

Sin embargo, ni siquiera los controles más potentes eliminan todos los riesgos asociados a la mayoría de los trabajos, por lo que debemos evaluar la necesidad de

contar con equipos de seguridad. Una evaluación de riesgos puede determinar qué equipo de protección personal se requiere. Existen diferentes tipos de equipos de seguridad laboral según el nivel de riesgo y las condiciones de trabajo. (SafetyCulture, 2024).

Protección visual y rostro: El equipo de protección personal en el lugar de trabajo incluye gafas de seguridad y protectores faciales y debe usarse para tareas que puedan causar lesiones oculares o pérdida de la visión, daños por pulverización de líquidos tóxicos, salpicaduras y quemaduras. (SafetyCulture, 2024).

Protección respiratoria: Los respiradores de cara completo, los aparatos de respiración autónomos, las máscaras de gas, los respiradores N95 y las máscaras quirúrgicas son ejemplos de equipos de protección personal utilizados en el trabajo que pueden resultar en la inhalación de materiales nocivos. Esto incluye gases peligrosos, productos químicos, aerosoles, salpicaduras y rociadores que pueden contener virus y bacterias. (SafetyCulture, 2024).

- **Procedimientos de Seguridad**

Conocidas como instrucciones de seguridad, describen de forma clara y específica la forma correcta de realizar determinadas actividades, trabajos o tareas que podrían causar daños si no se realizan de una manera adecuada. (Consejo de Seguridad, 2020).

Las instrucciones cubrirán los aspectos de seguridad que deben tener en cuenta los responsables de la realización de las tareas, para que sepan actuar correctamente durante las distintas etapas u operaciones y sean conscientes de la especial atención que deben prestar atención a algunas acciones clave para su seguridad personal, la de sus compañeros de trabajo y la de las instalaciones, así como las instrucciones de trabajo son fundamentales en las llamadas tareas críticas, que son tareas en las que se pueden producir accidentes o incidentes. El trabajo no rutinario también merece una atención especial, sobre todo porque puede resultar difícil recordar aspectos de la

prevención que pueden ser importantes y pueden conducir fácilmente a errores y a accidentes. (Consejo de Seguridad, 2020).

Protocolos de Seguridad

Un protocolo de seguridad representa un conjunto de reglas, conductas y acciones que es importante observar para prevenir, atender, gestionar y resolver de manera exitosa una crisis determinada. (Colegio de Bachilleres, 2018).

Los procedimientos de seguridad garantizan que el trabajo realizado de acuerdo con estas normas sea más eficiente. Es decir, se establecen todas las variables de seguridad que pueden afectar a los procesos, estableciendo así medidas uniformes para las acciones críticas. (USS Seguridad, 2018).

Los protocolos se crean teniendo en cuenta las diferentes necesidades de la empresa y sus objetivos, es decir, se desarrollan diferentes protocolos dependiendo de distintos eventos o sucesos que puedan ocurrir dentro de la empresa. Por tanto, dentro de una empresa pueden coexistir diferentes protocolos de seguridad, como la evacuación de los empleados en caso de incendio, y esto incluye también protocolos relacionados con la seguridad para evitar accidentes laborales, ciberataques a áreas contables, etc., por tanto, seguir siempre una perspectiva preventiva, orientada a evitar posibles riesgos y peligros ocultos en los que este riesgo pueda materializarse o hacerse real. (USS Seguridad, 2018).

Capacitación y Formación

La formación es un concepto un poco más amplio e incluye educación y formación. Es un proceso mucho más formal, tiene objetivos claros y avanza a través de diferentes vías o niveles de aprendizaje. (Arbeláez, 2021)**.**

La formación es un proceso de aprendizaje destinado a mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados de una empresa. Se enfoca en enseñar a los equipos las habilidades necesarias para hacer su trabajo de manera más efectiva y también puede ayudarlos a desarrollar habilidades que les permitan avanzar en sus carreras

dentro de la empresa y puede cubrir una variedad de temas, desde habilidades técnicas específicas hasta trabajos, comunicación, liderazgo, resolución de conflictos, trabajo en equipo y otras habilidades blandas, estas habilidades pueden ser proporcionadas por la propia empresa o subcontratadas a una empresa especializada. Las empresas suelen invertir en la formación de sus empleados para mejorar la calidad del servicio y del producto, aumentar la satisfacción del cliente, reduce costes y mejora la eficiencia y productividad empresarial. (UBITS, 2023).

Mantener un proceso de formación continuo o habitual te permitirá lograr una mayor adaptabilidad al cambio, mantenerte actualizado y adquirir nuevas habilidades, te permitirá ser más flexible, responsable y enfrentar desafíos con éxito, a su vez hacer crecer tu negocio de manera efectiva en un entorno laboral en constante cambio. Por lo tanto, la formación continua no sólo aumenta tu nivel de conocimiento o experiencia, sino que también puede mostrar una actitud proactiva hacia el aprendizaje continuo, lo que permitirá abrir nuevas oportunidades, tener un perfil excepcional con ganas de aprender. (Pérez, 2023).

Monitoreo y Evaluación

La monitorización es un complemento a las herramientas que nos ayudan a detectar amenazas. Por lo tanto, implementar un monitoreo en la empresa es importante porque podemos observar en nuestro panel de seguridad, con ello aplicando la correcta configuración de alertas o notificaciones enfocadas a las necesidades y estrategias corporativas, lo mejor sería mantener un monitoreo continuo enfocado a lo que realmente se necesita. , por lo tanto, es importante monitorear los eventos de seguridad que ocurren en los activos críticos de la organización, porque, si esa propiedad se daña, puede provocar pérdidas económicas, pérdida de reputación, etc. No hay que olvidar que dentro de una organización hay personas que, si no están debidamente capacitadas, pueden abrirle la puerta a cualquier atacante, por lo que es importante enfatizar la importancia de un seguimiento integral del ministerio de infraestructura, a través de esta actividad es posible detectar cuándo se ha producido

un ataque, si un usuario ha realizado una actividad inapropiada que pone en riesgo a la organización o si un atacante ha traspasado barreras de seguridad secretas o no. (Bringas, 2022).

El propósito de cualquier evaluación empresarial es tomar decisiones sobre qué acciones tomar en función de los resultados. La evaluación debe realizarse periódicamente y puede indicar cuándo la organización necesita realizar cambios para continuar logrando sus objetivos mediante la recopilación de datos, como encuestas, entrevistas, observaciones u otros dispositivos de medición, como un medidor o una máquina de medición. Una vez recopilados, los datos deben analizarse para determinar qué factores influyen en los resultados. (Faster Capital, 2024).

- **Salud ocupacional**

Se centra en promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir daños a la salud causados por las condiciones de trabajo, disponer y mantener a los trabajadores en un entorno de trabajo adecuado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas, en definitiva, la adaptación del trabajo a las personas y de cada uno a su tarea. La salud ocupacional se considera un requisito necesario para promover el progreso socioeconómico y convertirse en un pilar del desarrollo sostenible, generando un dilema que requiere del esfuerzo colectivo de la sociedad. Esto significa que no se limita únicamente a la libre relación entre trabajador y empresario, así como a la preocupación esencial de la indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, en el que la prevención es el pilar. (Soler, Moreno, & García, 2022).

Higiene Industrial

Es una disciplina preventiva que estudia las condiciones del ambiente de trabajo con el fin de prevenir la aparición de enfermedades profesionales mediante el estudio, evaluación e influencia de las condiciones de trabajo y de los factores ambientales físicos (como la radiación o el ruido), químicos (gas, polvo) y biológicos (virus,

hongos, bacterias, etc.) para evitar daños a la salud de los trabajadores que puedan estar expuestos a estos agentes. (UNIR, 2020).

La relación entre la higiene laboral y las enfermedades profesionales es muy estrecha, porque la exposición prolongada a agentes nocivos puede causar muchas enfermedades diferentes. Un enfoque integral de la higiene industrial ayuda a prevenir la exposición excesiva o peligrosa a sustancias y condiciones tóxicas, reduciendo el riesgo de desarrollar enfermedades relacionadas con el trabajo. Las enfermedades profesionales se definen en la Ley General de la Seguridad Social como enfermedades adquiridas como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena o por cuenta propia en las actividades enumeradas en el cuadro aprobado y que son causadas por los efectos de factores o sustancias, la higiene industrial contribuye a la prevención de enfermedades profesionales mediante la implementación de medidas como el control de emisiones químicas, una ventilación adecuada y la eliminación segura de residuos, además, promueve la adopción de prácticas ergonómicas para reducir las lesiones musculoesqueléticas y el diseño adecuado del espacio de trabajo para prevenir accidentes. (UNIR, 2020).

Bienestar del Empleado

Se enfoca en la circunstancia conceptual física, emocional y social de los empleados, al priorizarlo, puedes modificar todos los estudios de la dirección y conseguir que todos estén más felices y saludables. (Raeburn, 2024).

Para que una oficina o un escenario de ocupación pueda funcionar en condiciones saludables, las empresas promueven a los empleados al compromiso, es así que los niveles de estrés son bajos, y mantienen un escenario efectivo y productivo, cuando los empleados se sienten bien, suelen desempeñarse mejor y es así que aumenta la productividad, ayudando a los empleados a proponer mejores hábitos, por lo tanto, se muestra que los trabajadores son más productivos cuando están felices. (Waida, 2021).

Salud Mental

Es una faceta de paz mental que permite a las personas efectuar delante, los momentos de estrés, programar todas sus habilidades, y contribuir a los beneficios de su comunidad. Es esencial tener paz que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para trincar decisiones, pactar amistades y obtener experiencias en lo que vivimos. La salud mental es, además, esencial para el incremento personal, comunitario y socioeconómico. (Organizacion Mundial de la Salud, 2022).

Las afecciones de vitalidad mental comprenden trastornos mentales y discapacidades psicosociales, de este modo como otros estados mentales asociados a la angustia, discapacidad son más propensas a baquetear niveles más bajos de paz mental, no obstante, no siempre es necesario estos casos. (Organizacion Mundial de la Salud, 2022).

Los factores psicológicos y biológicos individuales, como las habilidades emocionales, la genética, y otros pueden efectuar que las personas sean más vulnerables a las afecciones de una buena salud mental. (Organizacion Mundial de la Salud, 2022).

Los factores de defensa se dan asimismo durante toda la carrera y aumentan la resiliencia entre ellos se cuentan las habilidades y atributos sociales y emocionales individuales, de este modo como las interacciones sociales positivas, el entrenamiento de calidad, la tarea decente, los vecindarios seguros y la cohesión social, entre otros. (Organizacion Mundial de la Salud, 2022).

DESEMPEÑO LABORAL

Se centra en la calidad del trabajo que las personas aportan diariamente durante un período de tiempo determinado, es un concepto de recursos humanos que se utiliza para comprender cómo se desempeña una persona en su función. Aquí entran en juego diversos factores, como la eficiencia, eficacia con la que una persona asume su cargo, teniendo en cuenta las obligaciones, expectativas y responsabilidades que le corresponden. (Gamarra, 2024).

Para tener una visión clara del bienestar de las personas y su impacto en las operaciones de la empresa, es necesario medir el desempeño individual y colectivo, en todos los niveles, desde el trabajador hasta el empleado en los puestos de supervisión e incluso gerencial. Al realizar periódicamente evaluaciones de desempeño, es posible planificar con anticipación aspectos como aumentos salariales, promociones internas de los empleados o proporcionar beneficios complementarios según sus necesidades. Además, esto ayudará al equipo a alcanzar sus objetivos profesionales y a conocer de primera mano si las herramientas que utilizan son las adecuadas e impulsarán el crecimiento de su negocio. (Gamarra, 2024).

- **Productividad**

Es una medida que refleja la relación entre los resultados de una actividad, el tiempo invertido y los recursos utilizados para realizar esa actividad, suele medirse en unidades de tiempo y representa la correspondencia entre el trabajo y el producto final. La productividad está asociada a la eficiencia y la eficacia, en definitiva, es una forma eficaz de expresarse a la hora de realizar una actividad. Cuando hablamos de buena o alta productividad, sabemos que existe un equilibrio entre el tiempo invertido para lograr resultados y la expectativa de desempeño. Por el contrario, una productividad baja o deficiente es un resultado que no se logra dentro del plazo esperado o cuando los recursos no se utilizan adecuadamente, la productividad es importante porque permite a las empresas lograr los mejores resultados en el momento adecuado y utilizar los recursos de manera eficiente, esto significa que al aumentar la productividad de su negocio, impulsa el crecimiento económico y al mismo tiempo reduce los costos operativos de su proceso de producción, aprovechando así al máximo sus operaciones. (Pursell, 2023).

Asimismo, medir la productividad nos permite saber qué factores influyen en nuestro trabajo y cómo cada uno de esos factores afecta la calidad de los resultados que obtenemos: insumos, materias primas, herramientas o incluso condiciones materiales

e inmateriales para realizar el trabajo, es así que, la coordinación, la gestión y el control son conceptos muy asociados a la productividad. (Pursell, 2023).

Eficiencia

Es la capacidad que tiene una persona o un proceso de utilizar bien las herramientas para alcanzar los objetivos planteados, en si es el poder de mejorar el uso de los recursos para lograr sus objetivos comerciales. Se centra en analizar, optimizar y encontrar mejores soluciones para cada paso necesario para lograr el objetivo. Por tanto, el problema es reducir los costos y el tiempo invertido para lograr los resultados propuestos, centrándose en formas de lograr los objetivos de manera oportuna. (Cardenas, 2022).

Es la capacidad de completar una tarea o alcanzar una meta utilizando la menor cantidad de recursos posibles, ya sea tiempo, dinero o esfuerzo. Implica optimizar procesos eliminando actividades innecesarias y minimizando desperdicios para aumentar la productividad. (Rodríguez, 2024).

Implementar operaciones eficientes no sólo mejora las ganancias, sino que también aumenta la satisfacción del cliente al entregar productos o servicios de alta calidad en menos tiempo y a menores costos. En esta optimización la tecnología juega un papel fundamental, permitiendo la automatización y digitalización de procesos para reducir errores y aumentar la velocidad de ejecución. (Rodríguez, 2024).

Efectividad

Centrarse en lograr las metas y objetivos establecidos, este concepto tiene un alcance más amplio que el de eficiencia, ya que se refiere a la capacidad de lograr resultados significativos que contribuyan a los objetivos generales de una organización. Una organización eficaz garantiza que sus recursos estén alineados con sus objetivos estratégicos. La medición de la efectividad se realiza evaluando si se lograron los resultados deseados. Esto incluye la gestión eficaz de los recursos humanos,

financieros y técnicos y la capacidad de responder a los cambios en el entorno empresarial. (Rodríguez, 2024).

Los equipos eficaces saben cómo priorizar y asignar adecuadamente los recursos adecuados a iniciativas importantes. Saben claramente dónde encaja su trabajo en la estrategia y los objetivos generales de la empresa y utilizan este conocimiento para comprender qué trabajo se debe realizar y dónde se deben asignar los recursos. (Martins, 2024).

Innovación

Este es el proceso de modificar, mejorar o crear nuevos elementos, ideas y protocolos que impacten positivamente en el mercado. La innovación es un concepto muy relacionado con el ámbito empresarial. Innovación significa mejorar lo que ya existe, brindar nuevas opciones para satisfacer las necesidades de los consumidores e incluso crear nuevos productos para triunfar en el mercado. Al conocer su producto, mercado, propuesta de valor de su empresa y necesidades del consumidor, puede establecer una serie de cambios y estándares para innovarlos y hacerlos útiles en el mercado. En una sociedad que cambia y se desarrolla constantemente, como la que vivimos hoy, quedarse quieto es un paso atrás. Si seguimos haciendo lo mismo incluso cuando las circunstancias cambian, nuestra empresa probablemente esté condenada al fracaso y a la desaparición. En este sentido, la innovación se ha vuelto imprescindible y se considera el verdadero motor de las empresas. La innovación y el desarrollo de productos son factores críticos para el éxito de una empresa. La innovación juega un papel importante para garantizar la competitividad de una empresa a la hora de desarrollar nuevos productos. Los avances tecnológicos han facilitado que las empresas innoven mediante el desarrollo de nuevos productos y servicios. Para ello, las empresas necesitan conocer exactamente su mercado objetivo e identificar el potencial de crecimiento. (Talenmo, 2022).

- **Compromiso Laboral**

Es una condición en la que un empleado está ligado a la identidad de la empresa, a la integración de los objetivos personales y organizacionales y a las conexiones que lo sustentan dentro de la organización, y su compromiso laboral influye en su satisfacción personal. Se limita al trabajo profesional, pero además de factores racionales, está directamente relacionado con la percepción que tiene la persona de las razones lógicas para aceptar permanecer en la empresa, o el desempeño laboral resultante. Existen percepciones emocionales que definen si una persona disfruta de su trabajo. Se trata de percepciones y actitudes propias de cada individuo, además se basa en lo que se ve y experimenta cada día en la empresa, por lo tanto, las empresas deben centrarse en gestionar el compromiso laboral para alinear a los empleados con la estrategia y mejorar la competitividad. (Castilla, 2023)**.**

Motivación

La motivación puede afectar muchos elementos diferentes dentro de una empresa, aumentando la productividad y los empleados motivados tienen más probabilidades de involucrarse y concentrarse en su trabajo, lo que lleva a una mayor eficiencia y rendimiento. El éxito de una empresa depende en gran medida de la motivación. Internamente, la satisfacción del cliente también es mayor. Reducción de la rotación, ya que los clientes tienden a sentir mayores niveles de satisfacción y es más probable que los empleados permanezcan leales a la empresa cuando sienten que sus contribuciones son valoradas y reconocidas, los empleados comprometidos tienen más probabilidades de generar ideas innovadoras y contribuir al crecimiento y la competitividad de la empresa. También promueve una cultura laboral positiva. El entusiasmo y el impulso son emociones que inspiran a los demás, mejoran el trabajo en equipo y crean una atmósfera de apoyo. (Gamarra, Factorial, 2023).

Los trabajadores motivados participan activamente en la toma de decisiones, ofrecen ideas innovadoras y contribuyen a la mejora de los procesos. Su compromiso fomenta una cultura de aprendizaje y crecimiento continuos, lo que impulsa a la empresa hacia adelante. (Gamarra, Factorial, 2023).

Participación

Es la conexión que los miembros de una organización tienen con su trabajo y el entusiasmo que muestran. Por lo tanto, contar con empleados comprometidos que se sientan capacitados para participar, aportar nuevas ideas y construir relaciones sólidas con sus compañeros de equipo es esencial para el éxito de una empresa. Además, entienden por qué su trabajo es importante y están dispuestos a asumir nuevos desafíos, incluso si fracasan. El compromiso de los empleados no se trata de lograr un alto rendimiento o aumentar la carga de trabajo de su equipo; más bien, se trata de eliminar barreras como el síndrome del impostor, el agotamiento y los objetivos poco claros para que su equipo esté motivado para trabajar. Los empleados comprometidos no deberían sentir que su valor depende de qué tan bien pueden producir o que tienen que priorizar el trabajo sobre su vida personal. Los empleados forman la base de una organización y su trabajo diario permite a la empresa lograr un mayor crecimiento y alcanzar los objetivos marcados. Cuando los empleados están comprometidos, contribuyen al equipo y alcanzan su máximo potencial. (MacNeil, 2024).

Lealtad

Es la conexión que los miembros de una organización tienen con su trabajo y el entusiasmo que muestran, por lo tanto, contar con empleados comprometidos que se sientan capacitados para participar, aportar nuevas ideas y construir relaciones sólidas con sus compañeros de equipo es esencial para el éxito de una empresa. Además, entienden por qué su trabajo es importante y están dispuestos a asumir nuevos desafíos, incluso si fracasan, el compromiso de los empleados no se trata de lograr un alto rendimiento o aumentar la carga de trabajo de su equipo; más bien, se trata de eliminar barreras como el síndrome del impostor, el agotamiento y los objetivos poco claros para que su equipo esté motivado para trabajar. (Pluxee, 2024).

Los empleados comprometidos no deberían sentir que su valor depende de qué tan bien pueden producir o que tienen que priorizar el trabajo sobre su vida personal, los empleados forman la base de una organización y su trabajo diario permite a la

empresa lograr un mayor crecimiento y alcanzar los objetivos marcados, cuando los empleados están comprometidos, contribuyen al equipo y alcanzan su máximo potencial. (Pluxee, 2024).

La importancia de la lealtad como valor es que beneficia a todos los involucrados. Por un lado, los empleados se sienten bien y aman su trabajo, pero por otro, la marca se beneficia de la capacidad de un equipo para hacer avanzar a todos sus miembros, ahorra dinero al contratar nuevos empleados porque cuesta más capacitar a un nuevo empleado que retener a alguien que ha estado trabajando con usted durante muchos años. Cuando su marca es fiel a su negocio, las personas quieren conservar sus puestos de trabajo y evitar una rotación constante que pueda ralentizar el proceso. (Rivero, 2022).

- **Calidad del Trabajo**

Una vez que haya encontrado al candidato perfecto, es hora de comenzar a redactar el contrato de trabajo perfecto para ese empleado. Por tanto, las condiciones laborales están escritas allí. Estos términos y condiciones deberán observarse durante la vigencia del contrato y cumplir con el marco legal aplicable. Por tanto, el incumplimiento de las condiciones laborales puede dar lugar a importantes sanciones tanto para las empresas como para los empleados. Este concepto tiene en cuenta aspectos como las condiciones, seguridad y calidad del entorno laboral, así como el bienestar y la salud de los empleados. Además, esto incluye no sólo el tiempo de vacaciones, sino también las horas de trabajo, los horarios, la compensación y el apego emocional. (Ríos, 2024).

En general, un trabajo de calidad es aquel que se realiza correctamente y logra los objetivos establecidos. La calidad del trabajo está relacionada con el uso de los recursos. Incluso si tus empleados hacen bien su trabajo, dedicarles demasiado tiempo puede afectar las operaciones de la empresa e incluso ser contraproducente. (Terra, 2020).

En este sentido, la calidad del trabajo está relacionada con la eficiencia. Porque un trabajo exitoso y una mínima inversión en recursos son sinónimo de éxito empresarial. Por tanto, el candidato ideal es alguien que pueda encontrar el equilibrio entre calidad y eficiencia en sus procesos de trabajo. (Terra, 2020).

Cumplimiento de Normas

Se trata de una organización constituida que se encarga de cumplir con las normas legales que aplican a la empresa. De esta forma se evitan sanciones y daños reputacionales en caso de infringir la ley. El término cumplimiento normativo se utiliza a menudo como sinónimo de cumplimiento o cumplimiento corporativo. Sin embargo, estos conceptos son más amplios porque la función de cumplimiento no sólo se limita al cumplimiento de leyes y regulaciones, sino también al cumplimiento de códigos de conducta, regulaciones o códigos de ética. (Riveros, 2022).

Este es un proceso muy importante porque al no seguir las reglas puede tener una serie de consecuencias para su negocio, que incluyen: multas, violaciones de seguridad, pérdida de certificación, etc. Manténgase al tanto de los cambios y actualizaciones de cumplimiento para evitar interrupciones en sus procesos comerciales y ahorrar dinero. (RedHat, 2023).

Relaciones Interpersonales

Estos son fundamentales para la empresa y sus objetivos, ya que son un diagnóstico de cómo los empleados tratan a sus compañeros de trabajo y sus relaciones con la gerencia y los clientes. También es importante que las organizaciones inviertan tiempo y recursos para mejorar este aspecto. De lo contrario, el número de conflictos puede aumentar, alterando así la productividad. Es importante comprender que las relaciones interpersonales son exclusivas de los humanos y que los humanos participan en todos los ámbitos de la sociedad. Por tanto, esta actividad se define como una interacción entre dos o más personas que tiene lugar en la primera infancia y conduce al aprendizaje y la adquisición de actitudes y valores. (Cartes, 2022).

De esta manera, cada persona construye su identidad en relación con los demás y crea vínculos que los unen. En el mundo del trabajo, las relaciones interpersonales son todo lo que caracteriza las interacciones de las personas en las organizaciones. En este caso estas dos o más personas pertenecen a una empresa, por lo que la interacción se basa en una situación contractual. Por tanto, las relaciones están influenciadas por los objetivos organizacionales. Como en otros campos, las relaciones entre las personas aportan beneficios y, en el caso del trabajo, conducen a la satisfacción laboral. De manera similar, las relaciones positivas corresponden a una buena productividad. (Cartes, 2022).

Satisfacción del Cliente Interno

Lo tratamos como un empleado de nuestra marca, una persona que forma parte de los procesos de nuestra empresa o es considerado parte de nuestra empresa, independientemente de si tiene relación con clientes externos o se puede identificar a usuarios finales de nuestros productos o servicios. Ofertas de marca. Cada empleado es una parte importante de la estructura de la empresa y su desempeño impacta en todas las áreas. Dependiendo de la calidad de tu servicio y de tu compromiso, tu marca puede verse fortalecida o debilitada. Por definición, los clientes internos son embajadores de la marca. Te des cuenta o no, tu trabajo construye la imagen de tu empresa. El éxito estratégico, la creación de redes multifuncionales y la credibilidad de la marca dependen de ello. En particular, los empleados que prestan atención al consumidor final son responsables de construir los delicados vínculos que representan la marca. (Avansa, 2022).

2.3 Conceptual

OIT: Es la Organización Internacional del Trabajo el cual asocia a varios representantes de diferentes gobiernos, permitiendo de esta manera llegar acuerdos por un bien común estandarizando normativas laborales internacionales con la finalidad de promover los derechos humanos en el ambitito laboral con oportunidades sostenibles que fortalezcan el dialogo social en relaciones de empleo.(OIT, 2019).

OMS: La Organización Mundial de la Salud desempeña un papel esencial en el sistema de las Naciones Unidas como organismo líder y coordinador de la salud internacional, brindando liderazgo para abordar problemas de salud global cada vez más complejos, desarrollando directrices, normas y estándares de salud, así como monitoreando y evaluando las tendencias de salud. e identificar direcciones para la investigación médica y encontrar formas de brindar asistencia técnica a los países y ayudarlos a abordar problemas urgentes de salud pública. (Unaids, 2020).

Salud ocupacional: Se centra en actividades que promueven y protegen la salud de los trabajadores de manera que gestionen y minimicen los riesgos, y controlen las enfermedades y accidentes laborales físicos y mentales, brindándoles un apoyo adicional que incide en su capacidad para trabajar a través del equilibrio físico y mental. (UniR, 2021).

Prevención de riesgos laborales: Es una herramienta de eliminación y control de los riesgos identificados, encaminada a eliminar las consecuencias negativas de los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de actuar antes de que los riesgos se materialicen y con ello perjudiquen la salud de los empleados de la organización, que son medidas predictivas destinadas a predecir pérdidas. (HSE Tools, 2021).

Accidentes laborales: Este es un evento repentino e inesperado que puede causar o no lesiones y es necesario identificar y evaluar ese riesgo y tomar las acciones necesarias para eliminarlo en la medida posible o minimizar su impacto. (Diaz Dumont, 2021).

Protocolos: Este es un evento repentino e inesperado que puede causar o no lesiones y es necesario identificar y evaluar ese riesgo y tomar las acciones necesarias para eliminarlo en la medida posible o minimizar su impacto. (Morales, 2020).

Interdisciplinario: Se distribuye las actividades y funciones adquiriendo responsabilidades entre todos los miembros de un determinado grupo de especialistas en un campo de actividad específico o actividad simultánea y sistemática de los especialistas de un servicio, el que se encarga de aportar sus capacidades para

evaluar, analizar y recomendar normas de seguridad y salud para los funcionarios. (Marin, 2020).

Capacitación: Es un programa de retroalimentación dentro de una organización que centra sus esfuerzos en la capacitación y educación de los empleados, permitiendo a la empresa brindar a sus empleados nuevos conocimientos o fortalecer habilidades, siendo a su vez una estrategia de desarrollo muy eficaz a largo plazo y al mismo tiempo proporciona a los empleados la formación continua que necesitan para alcanzar sus objetivos personales y profesionales. (Reyes, 2023).

Inspección: Se ocupa de vigilar e investigar los posibles accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que tiene asignada por ley la función de regirse al cumplimiento de las normas de orden público, ya que las regulaciones están diseñadas para monitorear y asegurar el cumplimiento de dichos regímenes laborales, de salud y seguridad aplicables. (Gdasesoria., 2023).

Seguridad ocupacional: Es un conjunto de estrategias encaminadas a garantizar la salud física, mental y social de los trabajadores, así como el desempeño laboral, mediante el control de los riesgos que pueden provocar accidentes o enfermedades profesionales, y al mismo tiempo evaluar y controlar los riesgos de accidente en el lugar de trabajo. (Urena, 2020).

Eficiencias laborales: Es importante que las empresas alcancen sus objetivos y sigan siendo rentables, en un menor tiempo lo cual permitirá mejorar la productividad y la eficiencia con la que cumplen con su trabajo que se le asigna en el menor tiempo posible y utilizando el menor número de recursos posible. (Machuca, 2022).

Enfermedades ocupacionales: Son contrariedades que ponen en peligro la salud en el trabajo, es decir, son enfermedades que pueden adquirirse como consecuencia de las condiciones de trabajo y comprenden un conjunto de afecciones con causas más complejas, incluida la incorporación de riesgos laborales. y factores ajenos a la actividad profesional. (Sofia, 2023).

Factores ambientales: Se trata de diversos factores y condiciones que ocurren en el entorno natural y que pueden afectar a todo el organismo y al ecosistema, generalmente existen factores ambientales abióticos que se refieren a los

componentes físicos y químicos del entorno laboral o de la vida diaria. es decir, factores relacionados con los organismos vivos y sus interacciones. (Portillo, 2023).

Incidentes laborales: Son diversos factores que suceden en el entorno natural y afectan al ecosistema, a su vez existen factores ambientales sin vida que cuentan los componentes físicos y químicos de todo el entorno ya sea laboral o de la vida cotidiana, es decir que se relacionan con los cuerpos vivos y sus relaciones. (IMF, 2023).

2.4 Legal

De los derechos y Obligaciones del trabajo

Articulo 18.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar. (reglamento_higiene_y_seguridad_aprobado_por_el_mdt, 2020).

Art. 4.- En el marco de sus Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Países Miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

c) Definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas, evitando de este modo el conflicto de competencias;

d) Actualizar, sistematizar y armonizar sus normas nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo propiciando programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, orientado a la creación y/o fortalecimiento de los Planes Nacionales de Normalización Técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo;

h) Propiciar la creación de un sistema de aseguramiento de los riesgos profesionales que cubra la población trabajadora;

i) Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;

j) Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo;

l) Asegurar el asesoramiento a empleadores y trabajadores en el mejor cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo. (INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL, 2017).

2. 5 Georreferencial

Calle Gustavo Lemos y 23 de abril, atrás del centro de rehabilitación social (Cárcel de Guaranda), en la Provincia Bolívar, ciudad Guaranda.

Gráfico 1

Georeferencial



Fuente: Google Maps

CAPITULO III.

METODOLOGÍA

3. 1 Tipo de Investigación

Investigación Exploratorio

Para el siguiente trabajo de investigación se utilizará el tipo de investigación exploratorio, el cual se encargará de buscar una visión general de un hecho o asunto, que se utilizara para estudiar un problema que no está claramente definido, por lo que se llevará a cabo para comprenderlo mejor, ya que se trata de una técnica muy flexible en comparación con otros tipos de investigación y requerirá que el investigador esté dispuesto a asumir riesgos, sea paciente y receptivo. (Velázquez, 2022).

Se lo realiza cuando el problema se encuentra en sus etapas preliminares y a menudo se lo llama método de teoría de investigación interpretativa porque se utiliza para responder las preguntas de qué, por qué y cómo. (Velázquez, 2022).

En este proyecto se implementará la investigación exploratoria que permitirá identificar riesgos y oportunidades de mejora que no se habían considerado previamente, a su vez definir el alcance y los objetivos del proyecto de seguridad y salud ocupacional, con la información que se ha obtenido para la toma de decisiones.

Investigación Descriptiva

En el siguiente trabajo de investigación se utilizará el tipo de investigación descriptiva, ya que es aquella que busca, describir de manera detallada alguna variable relacionada con el estudio, ya que, de esta manera, se sustentara que este tipo de investigación se centra en responder a preguntas sobre el qué, el dónde, el cuándo y el cómo, pero no al porqué de una investigación, ya que de esta manera ayudara a recoger más información sobre cada una de las variables específicas del estudio. (CINEMEC, 2023).

Mediante la investigación descriptiva podremos identificar los riesgos asociados con el proyecto, lo que es fundamental para prevenir accidentes y enfermedades laborales,

a su vez evaluando la probabilidad y gravedad de los riesgos identificados a priorizar las medidas preventivas y correctivas que se deben implementar para minimizar o eliminar los riesgos.

3.2 Enfoque de la investigación

Mixto

Es un nuevo enfoque o metodología diseñada para superar las limitaciones de los enfoques cuantitativos orientados a variables como las del análisis cualitativo orientado a narrativas de casos, como un conjunto de técnicas para el análisis empírico de los fenómenos sociales, en el que comprenderá un conjunto de técnicas articuladas por presupuestos epistemológicos comunes y específicos, así como por una lógica de funcionamiento similar basada en el enfoque configuracional y su anclaje en teoría de conjuntos. (Vivar, 2021).

En esta metodología de investigación que combina elementos cuantitativos y cualitativos nos ayuda a obtener una comprensión más completa del problema en el proyecto de investigación, este enfoque utiliza técnicas de recolección de datos, tanto cuantitativas, como son encuestas y análisis estadísticos, o cualitativas, como entrevistas y observación directa para obtener una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno o problema en cuestión.

3.3 Métodos de Investigación

Deductivo

Es un proceso lógico en el que se parte de una premisa general y se aplica la lógica para llegar a una conclusión específica, este enfoque se utiliza comúnmente en las matemáticas, variables y en otras disciplinas formales, y se considera un enfoque más riguroso y estructurado que el método inductivo, en lugar de comenzar con observaciones específicas y luego hacer generalizaciones, el método deductivo comienza con teorías generales y luego aplica la lógica para llegar a una conclusión específica. (Suárez, 2023).

El proceso de razonamiento deductivo implica dos etapas, en primer lugar, se establece una premisa general o una teoría, que se acepta como verdadera y a continuación, se aplica la lógica para llegar a una conclusión específica ya que se basa en reglas formales y bien definidas que permiten derivar nuevas conclusiones a partir de premisas conocidas. (Suárez, 2023).

El método deductivo es útil para probar la validez de una hipótesis o teoría y para llegar a conclusiones precisas y lógicas a partir de premisas previas, es por eso que se implementó en el proyecto de investigación por su importancia para abordar un problema.

Inductivo

Es un método de investigación e inferencia científica que busca llegar a conclusiones generales a partir de observaciones específicas; es decir, el método parte de hechos concretos para llegar a una conclusión general. (Suárez, 2023).

Para formar una hipótesis o teoría que explique el proceso, el método inductivo se basa en la observación y recopilación de datos empíricos para crear modelos y generalizaciones, a través de sus sentidos y organizarlos sistemáticamente para encontrar leyes, normas y procedimientos, con el fenómeno a investigar. (Suárez, 2023).

El método inductivo es útil para generar nuevas teorías o hipótesis basadas en la observación de la realidad y para llegar a conclusiones generales a partir de observaciones específicas, este método puede proporcionar una comprensión más completa y profunda de un problema, lo que puede ayudar a tomar decisiones informadas, implementar medidas preventivas, correctivas y efectivas.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Para esta investigación utilizaremos, encuestas, entrevistas, cuestionario y guía de entrevistas.

- La encuesta es un método de investigación empleado en estudios cuantitativos y cualitativos, es un método sistemático para la recopilación de información

de los entes, con el fin de construir descriptores cuantitativos de los atributos de la población general de la cual los entes son miembros. (Figueroa, Degola, & Poma, 2020).

- La entrevista es un instrumento de gran eficacia para desarrollar investigaciones cualitativas y tiene como función principal recabar datos que después podremos aplicar a nuestros estudios, se caracteriza por tratarse de una conversación entre el investigador y el sujeto de estudio enfocado a la resolución de los objetivos y preguntas de investigación de trabajos. (Lopezosa, 2020).
- El cuestionario constituye una serie de preguntas, con el fin de aplicarlas dentro de una encuesta o una entrevista. (Avila, González, & Licea, 2020).
- La guía de entrevista consta de preguntas simples, sin rodeo, que guíen a los participantes y que deberían partir de preguntas generales a preguntas más específicas. (Pacheco & Salazar, 2020).

3. 5 Universo, Población y Muestra

Para el proyecto no se aplicará la fórmula de población y muestra por el hecho de que la población de estudio es de siete personas.

3.6 Procesamiento de la Información

En el proyecto de investigación para el procesamiento de los datos obtenidos en la encuesta se utilizará la herramienta de Excel y para el procesamiento de los datos obtenidos en la entrevista se utilizará un análisis de contenido.

El análisis de contenido es un estudio que tiene como finalidad convertir la sustentación teórica en datos cuantificados con el fin de obtener resultados más sistemáticos y precisos. (Hotmart, 2023).

CAPITULO IV.

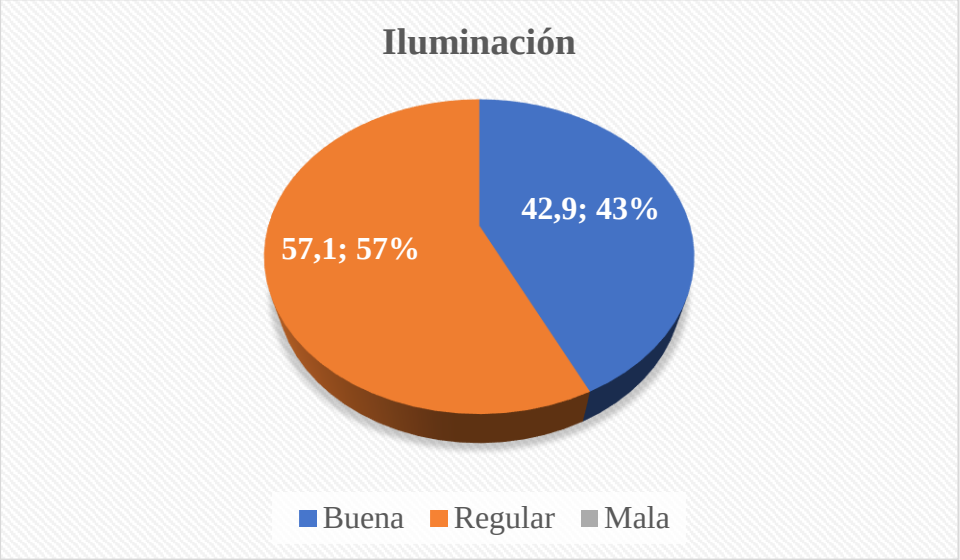
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

1. ¿Como calificaría la iluminación en su área de trabajo?

Gráfico 2

Iluminación

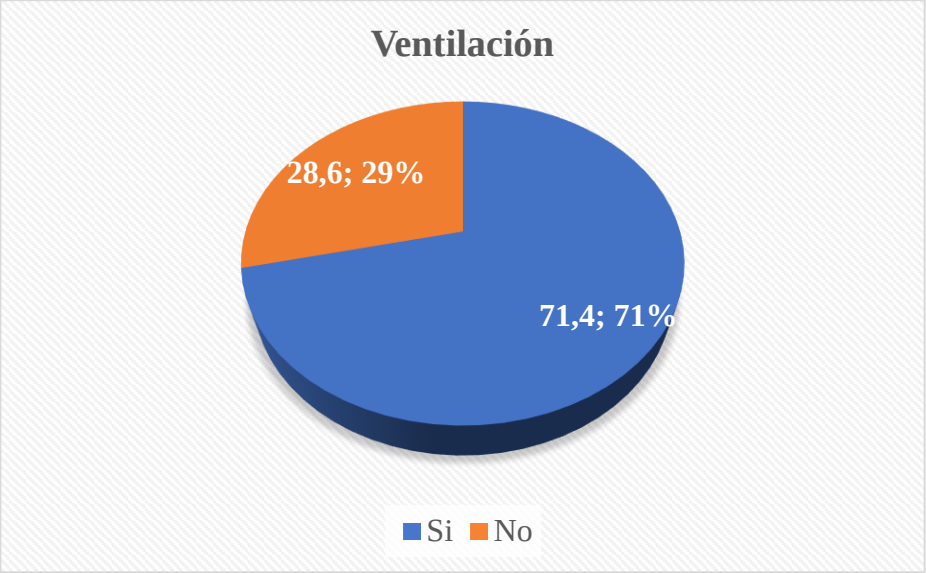


Mediante los resultados de la pregunta podemos determinar que la iluminación es regular, por consiguiente, no es suficientemente óptima para que los trabajadores puedan ejecutar o realizar su trabajo de una mejor manera, ya que puede afectar su visibilidad y tener repercusiones a corto y largo plazo. Por eso se consideró que se instalen más formas de iluminación que no afecte al personal, como puede ser la adquisición de focos o techos traga luz, mejorando el bienestar del colaborador y su productividad.

2. ¿La ventilación en su área de trabajo es suficiente?

Gráfico 3

Ventilación

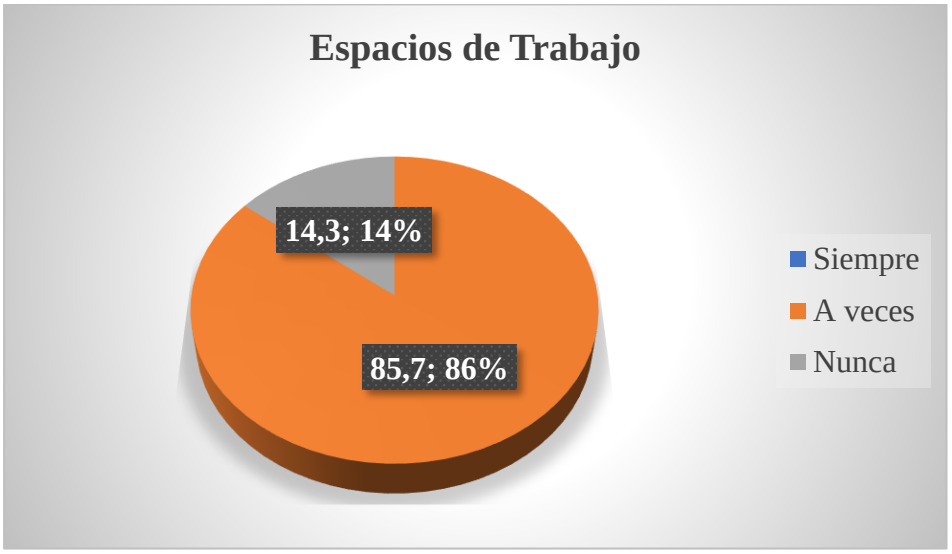


La mayor parte de los encuestados se sienten satisfechos con la ventilación que brinda su espacio de trabajo, ya que permite la fluidez de aire por toda el área de trabajo. Sin embargo, se tomó en cuenta que la posible presencia del polvo y otros contaminantes químicos si podrían afectar con su salud, es así que se sugiere instalar sistemas de ventilación, dando a conocer el funcionamiento que tiene el sistema que se implementara a sus colaboradores para garantizar un ambiente de trabajo saludable.

3. **¿El espacio de trabajo asignado le permite realizar sus tareas de manera eficiente sin riesgos de accidentes?**

Gráfico 4

Espacios de Trabajo



Mediante el resultado se ha podido evidenciar que no cuentan con suficiente espacio, perjudicando el libre despliegue al momento de realizar sus actividades lo cual ocasiona molestias por parte de los colaboradores, provocando a ser más propensos a diferentes accidentes. Por lo cual se recomienda un espacio de trabajo más ordenada, eficiente y productivo.

4. **¿Los equipos y herramientas proporcionados son adecuados para realizar sus tareas?**

Gráfico 5

Equipos y Herramientas

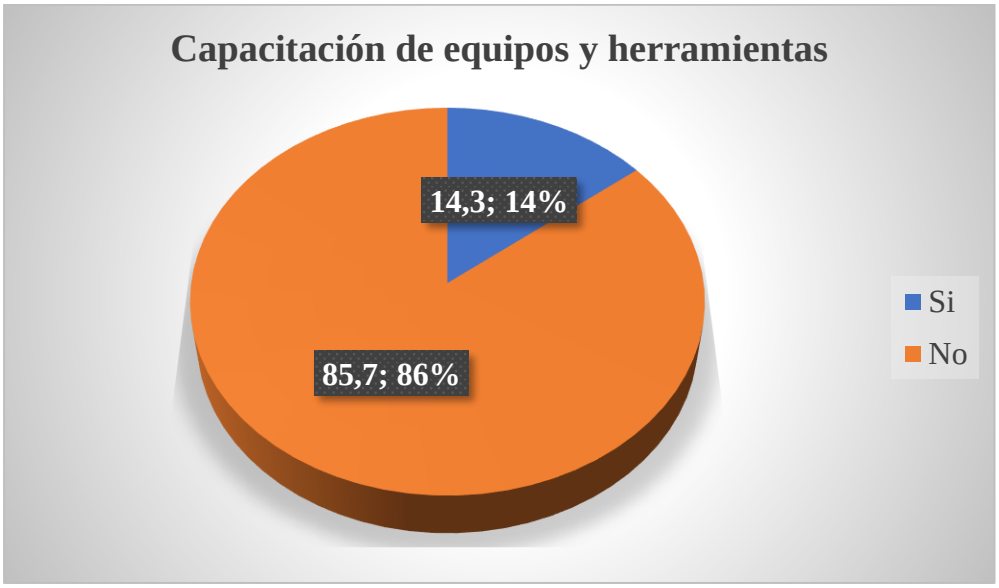


Todos los encuestados responden que los equipos y herramientas brindados son inseguros dificultando la realización de tareas, disminuyendo su productividad y aumentando el riesgo de accidentes y lesiones, por lo que es indispensable que todas las herramientas estén en buen estado garantizando su bienestar.

5. **¿Ha recibido la capacitación necesaria para el uso seguro de los equipos y herramientas?**

Gráfico 6

Capacitación de equipos



Los resultados a esta pregunta destacan que la mayor parte mencionan que no han recibido capacitaciones sobre el uso de herramientas, lo cual es preocupante porque se exponen a riegos graves.

6. **¿Conoce los protocolos de seguridad establecidos en su área de trabajo?**

Gráfico 7

Protocolos de Seguridad



Se puede evidenciar que ningún empleado tiene conocimiento de los protocolos de seguridad, ya que no cuentan con los mismos, por lo cual es importante implementar estas medidas para actuar correctamente en el caso de producirse algún tipo de accidentes.

7. **¿Ha recibido capacitación sobre los protocolos de seguridad en el último año?**

Gráfico 8

Protocolos de Seguridad

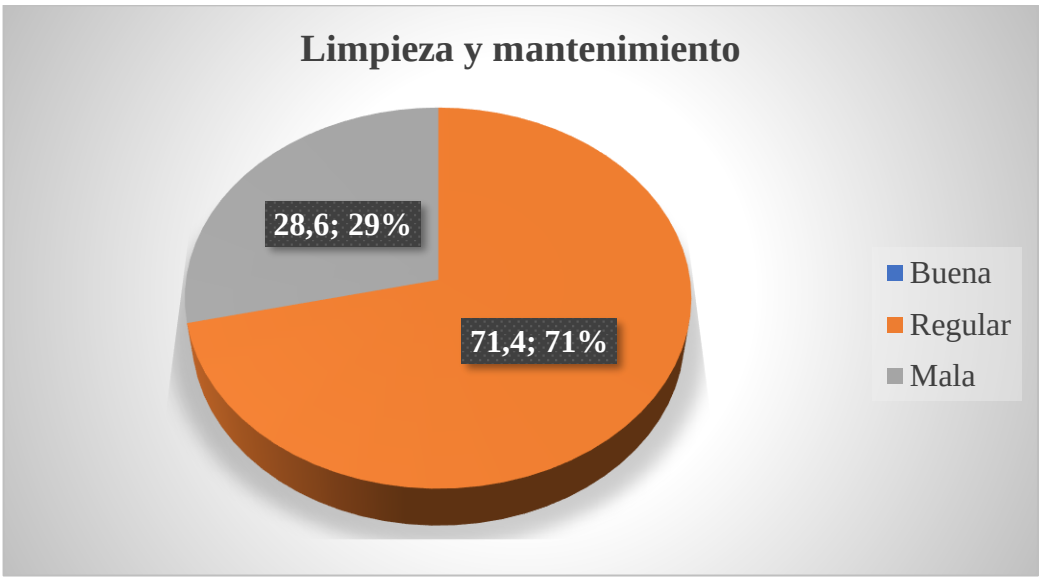


Los colaboradores manifiestan que no han recibido ningún tipo de capacitación con respecto a los protocolos de seguridad, existiendo una falta de prioridad a sus trabajadores por parte del gerente, es así que los empleados no están aptos para manejar algún tipo de emergencia que se presente en el aserradero.

8. **¿Como calificaría la limpieza y el mantenimiento de las instalaciones en su lugar de trabajo?**

Gráfico 9

Limpieza y Mantenimiento



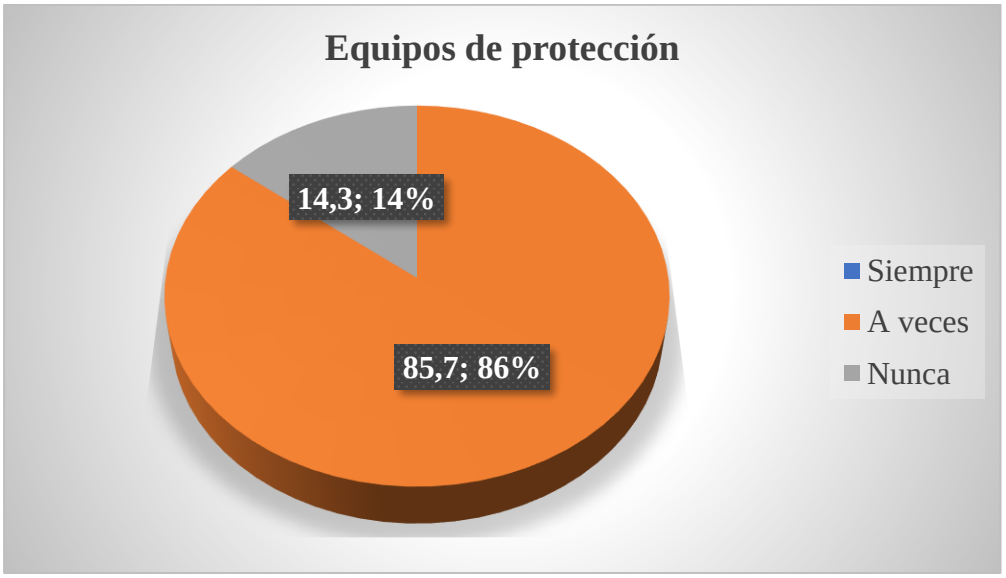
La mayor parte de los encuestados mencionaron que su lugar de trabajo es regular, ya que existen días que hay más productividad generando más escombro y la dificultad de efectuar de mejor manera sus actividades, por la incomodidad que presenta su espacio de trabajo.

Por lo cual es importante implementar políticas de limpieza y mantenimiento de las instalaciones, estableciendo horarios adecuados para beneficiar el bienestar de los colaboradores.

9. **¿Tiene acceso a equipos de protección personal adecuados (guantes, mascaras, etc.) para su trabajo?**

Gráfico 10

Equipos de Protección



Las respuestas adquiridas fueron que la mayoría de personas no cuentan con los equipos de protección necesarias para su protección, lo cual es preocupante en un entorno donde se manipulan diferentes máquinas y herramientas que pueden afectar con su humanidad, obteniendo altos índices de accidentes graves u otras lesiones físicas, perjudicando directamente a la empresa de forma legal y económico.

10. ¿Considera que el ambiente laboral en el aserradero es seguro para su salud?

Gráfico 11

Ambiente de Trabajo



Todos los encuestados manifestaron que su ambiente de trabajo no es tan seguro, ya que no cuentan con instalaciones adecuadas y aptas para garantizar su bienestar y seguridad en la misma, generando desconfianza hacia la empresa.

11. ¿Tiene acceso a servicios de salud ocupacional (ej. Chequeos médicos, consultas) proporcionados por la empresa?

Gráfico 12

Salud Ocupacional



Es notorio que las respuestas prevalecen a la ausencia de estos servicios de salud, lo cual es preocupante y lleva a una desmotivación por parte de los colaboradores ya que afecta su productividad y su eficiencia, resaltando los problemas de salud y enfermedades que pueden ocasionar por sus actividades al no contar con sus respectivos chequeos médicos.

12. ¿Como calificaría el nivel de estrés relacionado con su trabajo?

Gráfico 13

Niveles de Estrés



Mediante los resultados obtenidos, los empleados consideran que existen días de estrés ya que hay más sobrecarga laboral y presión por parte del gerente para poder terminar con la obra en un plazo establecido, llevando así a problemas de salud mental, por lo tanto, es importante mantener un monitoreo constante e identificar qué factores se debe control y bajar el nivel de estrés.

13. **¿Con que frecuencia siente que su trabajo es valorado por la empresa?**

Gráfico 14

Valorado



Mediante las respuestas obtenidas se puede observar la falta de motivación e incentivación por lo que perjudican su índice de productividad ya que su trabajo es sobrevalorado por parte de la empresa, afectado la moral y la inconsistencia de su esfuerzo.

14. **Que tan motivado se siente por las recompensas y el reconocimiento que recibe en el trabajo (monetarias como bonos, ¿horas extras) (no monetarias como días libres, reconocimientos, certificados, premios)?**

Gráfico 15

Motivación

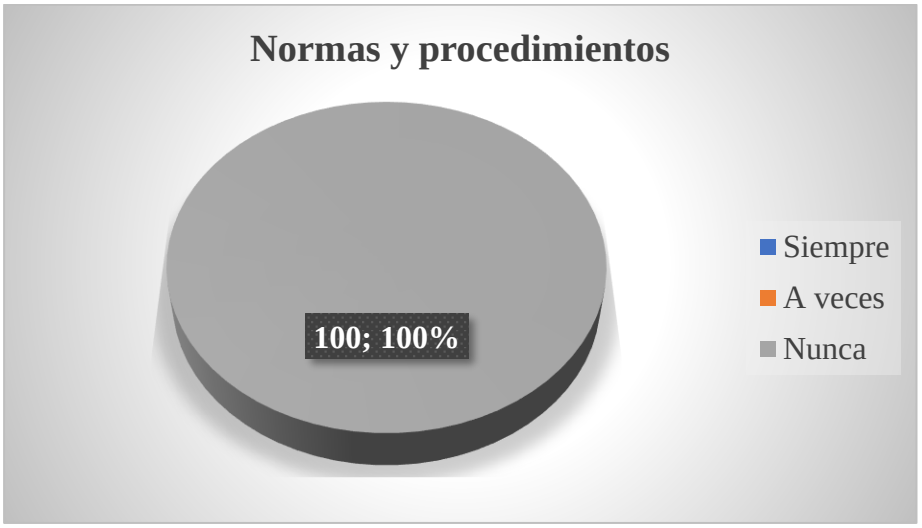


Los trabajadores se sienten desmotivados por la falta total de incentivos, recompensas, creando una incertidumbre lo cual perjudica su desempeño y satisfacción laboral, induciendo a que los trabajadores traten de buscar otras oportunidades laborales en las que les brinden mejores oportunidades, por lo que es importante implementar estrategias de mejora y satisfacción hacia los empleados.

15. ¿Con que frecuencia sigue las normas y procedimientos establecidos por la empresa?

Gráfico 16

Normas y Procedimientos



Los colaboradores tienen un desconocimiento total de las normas y procedimientos, ya que pudo haber sido por falta de comunicación o porque realmente hay una inexistencia de la misma, generado problemas legales y sanciones reflejando una falta de compromiso y una mala cultura organizacional.

16. ¿Siente que hay un buen ambiente de trabajo en su equipo?

Gráfico 17

Ambiente de Trabajo



Los colaboradores se sientes asociados en un buen ambiente laboral, por la ayuda de sus compañeros y trabajo en equipo, favoreciendo y contribuyendo al mejoramiento y esfuerzo al trabajar en conjunto.

Tabla 2

Preguntas de la Entrevista

PREGUNTAS	RESPUESTAS	INTERPRETACIÓN
1. ¿Cuenta con protocolos de seguridad para el aserradero?	No contamos con protocolos de seguridad, pero estamos conscientes que lo necesitamos y la importancia que tienen para nuestros colaboradores, por lo cual estamos trabajando en tomar medidas necesarias e importantes para la seguridad de todos.	El aserradero realmente no cuenta con normas y protocolos de seguridad, es así que es indispensable concientizar la importancia que tiene estos para un mejoramiento y eficiencia de la misma.
2. ¿Cómo evalúa la eficiencia de los empleados en el aserradero?	Al momento de poder evaluar este punto importante como es la eficiencia, lo hacemos de la manera más rápida, por una observación directa al desempeñarse en las actividades.	Podemos observar que la empresa no cuenta con herramientas necesarias para su empresa la cual no pueden obtener un resultado que garantice la efectividad de sus colaboradores.
3. ¿Qué medidas ha implementado la empresa para mejorar la eficiencia en los procesos de producción?	Hemos estado buscando estrategias para el mejoramiento de la empresa, una de ellas es la implementación de maquinaria, sabemos que es lo que necesitan, pero estamos tratando de mejorar.	Realmente el aserradero trata de implementar estrategias que puedan solucionar el mal estar de la misma, pero no cuentan con la guía necesaria para realizar lo necesario.
4. ¿Qué factores considera que afectan negativamente la	Realmente afectan algunos factores a nuestra empresa, pero la más importante es	Se puede notar cuanto afecta al aserradero la inexistencia de algún plan

eficiencia en el aserradero?	adicionar y dar a conocer a todo el personal protocolos y normas de seguridad, a su vez un ligero mantenimiento de nuestras maquinarias, pero estamos tratando de solucionarlo.	de seguridad, lo cual están poniendo en riesgo la seguridad de sus colaboradores.
5. ¿Qué tan efectivos son los empleados en cumplir con los objetivos de producción establecidos?	Nuestros colaboradores tratan de cumplir con sus actividades, pero somos conscientes que sin los materiales necesario y adecuadas instalaciones no pueden mejorar sus labores, es así que vamos a mejorar a nuestro personal.	Se puede notar la colaboración de los empleados, a pesar de no contar con las motivaciones y herramientas necesarias para llevar a cabo sus actividades dentro de la empresa.
6. ¿Qué estrategias utiliza la empresa para mantener y aumentar la motivación de los empleados?	Hemos estado incentivando a nuestro personal de una manera simple, que realmente son un poco inconformes para lo que se merecen por su esfuerzo y dedicación, pero estamos viendo los pequeños problemas e ir solucionado poco a poco.	Realmente se nota una gran despreocupación al tratarse del bienestar y de la motivación, a pesar que tratan de realizar pequeñas estrategias para motivar a sus colaboradores, no reflejan grandes resultados, lo cual se sugiere una implementación de estrategias de satisfacción al cliente interno.
7. ¿Qué tipo de programas o actividades fomenta la empresa para aumentar la participación de los empleados?	Realmente no contamos con programas establecidos para realizar este tipo de eventos y actividades, pero estamos tratando de ver lo mejor.	No cuentan con estrategias y actividades para el mejoramiento y la retención de personal, lo cual es uno de los puntos preocupantes y no favorables para un nuevo personal o con los que ya se encuentran en la empresa.

8. ¿Cómo describiría el nivel de lealtad de los empleados hacia la empresa?	A pesar de la falta de interés de uno como gerente se puede notar que los colaboradores son leales con nosotros ya que han permanecido muchos años dándonos la mano y sobre todo cumpliendo con sus deberes.	La falta de interés da mucho que decir de parte del gerente, pero podemos destacar que cuenta con un personal bastante comprometido con el aserradero y que realmente ama su trabajo, por lo que se debe empelar mejores condiciones laborales.
9. ¿Cómo evalúa el cumplimiento de las normas y procedimientos por parte de los empleados?	Ya que no contamos con un reglamento para que se pueda cumplir normar y protocolos, no podemos evaluar su cumplimiento de una forma adecuada.	A pesar que no cumplen con un reglamento especifico, la empresa desea realizar un cambio y buscar estrategias de mejora, tanto para ellos como gerentes como para sus colaboradores lo cual significa que tienen la disposición de innovar y corregir.

4.2 Análisis General de la Encuesta y Entrevista

En base a los resultados obtenidos que se realizó a todos los miembros del aserradero “Viscarra”, se comprobó que no existe ningún tipo de normativas que amparen el bienestar de los trabajadores y sobre todo su seguridad, a su vez se evidenció que no cuentan con las herramientas, equipos y protocolos para realizar sus actividades de una manera segura. Es así que, su desempeño laboral no es el adecuado por el hecho de que no se sienten motivados por sus esfuerzos y piensan que no es valorado su trabajo.

A su vez, no cuenta con el espacio apropiado para moverse libremente y realizar sus actividades de una manera adecuada, por tanto, la empresa cuenta con varios desafíos por la ausencia de varios factores de seguridad, por lo cual es fundamental elaborar un plan de seguridad para realizar estrategias que puedan ayudar a la empresa a contribuir de una manera positiva y productiva entre sus empleados. Por ende, es crucial brindar capacitaciones, programas de motivación y reconocimientos para fortalecer una cultura organizacional más armoniosa y comprometida, ya que el personal cuenta con un buen ambiente laboral, lo que es un punto importante a favor de la empresa, permitiendo a que realice cambios y mejoras positivamente.

CAPITULO V.

5.1 PROPUESTA

Tabla 3

Propuesta

Titulo	Elaboración de un plan basado en los factores de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento de los niveles de desempeño laboral en el aserradero “Viscarra”
Beneficiarios	Gerente del Aserradero y empleados
Ubicación	El aserradero se encuentra ubicado en la ciudad de Guaranda – provincia Bolívar, calles Gustavo Lemos y 23 de abril.
Tiempo estimado para la ejecución	Julio 2024
Equipo técnico responsable	Ing. Rafael Sánchez Anthoam Cáceres Vanessa Viscarra

5.2 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

El aserradero “Viscarra” es una de las empresas con más actividad laboral dentro de la ciudad de Guaranda. Es así que el personal de trabajo, al contar y utilizar herramientas y maquinarias sumamente peligrosas, están expuestos a varios accidentes y lesiones por la falta de conocimiento sobre normas de seguridad. Por lo que, nuestro objetivo es elaborar un plan basado en los factores de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento de los niveles de desempeño laboral, lo cual facilita

la elaboración de diferentes actividades e incluso la ocupación de diferentes herramientas y maquinarias.

Ya que no cuentan con protocolos, normas, capacitaciones de seguridad para el beneficio de los colaboradores y sobre todo para su seguridad al momento de desarrollar cualquier actividad en su área de trabajo, lo cual es una de las labores más peligrosas que existen.

5.3 JUSTIFICACIÓN

La elaboración de un plan de seguridad en el aserradero es sumamente importante porque la empresa consta con varias falencias y desconocimiento sobre los protocolos que debe seguir para su actividad laboral, sobre todo el peligro que va a ocasionar si no se cumplen con los protocolos adecuados. Por lo tanto, al elaborar un plan y dar a conocer a todo el personal, se verá beneficiado en varios aspectos como son: mejor rendimiento, motivación, satisfacción del cliente interno y sobre todo la eficiencia que demuestran al sentirse seguros y protegidos en su área de trabajo, permitiendo no solo el bienestar físico de los empleados, sino el bienestar psicológico y emocional que abarcan día a día por el estrés que causa al encontrarse en un lugar inseguro.

5.4 OBJETIVOS

Objetivo General

- Elaborar un Plan basado en los factores de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento de los niveles de desempeño laboral en el aserradero “Viscarra”.

Objetivos Específicos

- Analizar los factores de seguridad y salud ocupacional que se encontraron en la investigación.
- Determinar los niveles de desempeño laboral efectivos para el aserradero “Viscarra”.
- Definir estrategias mediante los factores de seguridad y salud ocupacional, para el desempeño laboral.

5.5 OPERATIVIDAD DE LA PROPUESTA

5.5.1 Análisis de los Factores de Seguridad y Salud Ocupacional

Al saber de los factores de seguridad que resaltan en nuestro proyecto, es esencial conocer sobre cada uno de ellos, los cuales son:

Los factores físicos en el aserradero son frecuentes y se presentan con diferentes riesgos, como pueden ser la falta de iluminación, ruido excesivo, falta de ventilación, el cual provoca enfermedades y lesiones. Es por ello que se deben implementar sistemas de control y prevención para evitar accidentes.

Los factores químicos en el aserradero son esenciales para la realización de productos, es así que un riego principal es la intoxicación, lo cual produce problemas respiratorios; por ende, es fundamental que el uso del equipo adecuado sea utilizado para contrarrestar y minimizar estas sustancias.

Factores mecánicos: estos son comunes, ya que se relacionan en el uso de las maquinarias y herramientas. El riego más común es prevenir cortes o accidentes, por lo que es recomendable conocer sobre el uso adecuado de ellos por medio de capacitaciones y usarlas de una manera responsable y cuidadosa.

Factores ergonómicos: en este factor los riegos son excesivos por la falta de conocimiento al momento de realizar un movimiento; es así que no se debe dejar de lado la importancia que conlleva conocer o realizar cursos sobre posturas y los pesos adecuados al momento de cargar productos o madera.

Factores psicosociales: al tener un ambiente libre de estrés, el personal se desenvuelve de forma eficiente; de esta manera, al reconocer el personal que realiza bien su trabajo y efectúa logros o reconocimientos, sienten que son importantes y a su vez suma significativamente al éxito de la empresa.

5.5.2 Niveles Efectivos del Desempeño Laboral

Al determinar los niveles efectivos que sobresalen en la empresa, aseguramos el bienestar de los empleados, ya que es crucial en sus actividades, por lo que abarca la eficiencia, el trabajo en equipo, una mayor productividad, lo que aumenta los ingresos

para cada uno de ellos, la calidad del producto que ayuda a cumplir a tiempo y satisface al cliente, lo cual conlleva una buena reputación para la empresa.

La seguridad y salud ocupacional es fundamental en el aserradero, ya que asegura su continuidad en el trabajo y sobre todo evita el estrés y accidentes, eliminando así la inseguridad para los trabajadores. Cuidar estos niveles no solo mejora la productividad sino también aumenta la eficiencia y reduce costos, ya que se sienten en un entorno seguro y fidelizan a sus colaboradores.

Tabla 4

Plan de Seguridad

PLAN DE SEGURIDAD PARA EL ASERRADERO "VISCARRA"		
FACTORES	**NIVELES OPTIMOS**	**ESTRATEGIAS**
• **Mecánicos**	Manejo adecuado de maquinarias (caladora, tupi, sierras, lijadoras, etc.).	• Realizar capacitaciones y feedback sobre el uso de maquinarias y herramientas. • Llevar registros de mantenimientos.
• **Ergonómicos**	Posturas o movimientos apropiados para el levantamiento excesivo de peso.	• Adecuar equipos ergonómicos para evitar lesiones. • Capacitar sobre técnicas ergonómicas para el bienestar de los empleados
• **Químicos**	Adecuada manipulación de sustancias químicas (lacas, tinier, barnice, pegamento etc.).	• Instalación de sistemas de extracción de polvo y químicos para una mayor eficiencia laboral.
• **Físicos**	Brindar condiciones de trabajo adecuadas (ruido, polvo, iluminación, vibraciones etc.).	• Usar equipos de protección adecuados (mascaras con filtros, botas con punta de acero, gafas, guantes, protectores auditivos, uniformes de trabajo).
• **Psicosociales**	Minimizar la acumulación de estrés, ambiente de trabajo, exceso de actividades, seguridad inestable.	• Realizar pausas activas. • Reconocer el buen desempeño por medio de incentivos monetarios y no monetarios. • Brindar seguros médicos.

5.6 Elementos de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para el aserradero “Viscarra”

5.6.1 Objetivo del plan

- Mejorar el desempeño laboral de los empleados en función de los factores de seguridad y salud ocupacional del aserradero “Viscarra”.

5.6.2 Misión

Fabricar y brindar productos con estándares de calidad a nuestros clientes, el cual satisfagan sus necesidades y mantener un entorno de seguridad y salud ocupacional beneficioso para el bienestar de los colaboradores del aserradero “Viscarra”.

5.6.3 Visión

Ser pioneros en la producción de productos de madera de alta calidad que satisfagan las necesidades de los clientes de toda la provincia Bolívar, convirtiéndonos en el aserradero más prestigioso y conocido por la innovación y el compromiso hacia nuestros compradores, así como la responsabilidad con la protección del medio ambiente estableciendo nuevos estándares en la industria.

5.6.4 Estrategias

- ❖ Realizar capacitaciones y feedback sobre el uso de maquinarias y herramientas.
- ❖ Llevar registros de mantenimientos.
- ❖ Adecuar equipos ergonómicos para evitar lesiones.
- ❖ Capacitar sobre técnicas ergonómicas para el bienestar de los empleados.
- ❖ Instalar sistemas de extracción de polvos y químicos para una mayor eficiencia laboral.
- ❖ Usar equipos de protección adecuados (mascaras con filtros, botas con punta de acero, gafas, guantes, protectores auditivos, uniformes de trabajo).

Realizar pausas activas, reconocer el buen desempeño por medio de incentivos monetarios y no monetarios, brindar seguros médicos.

5.6.5Responsables

Gerente Wilson Viscarra, trabajador #1, trabajador #2, trabajador #3, trabajador #4, trabajador #5, trabajador #6, trabajador #7.

CONCLUSIONES

- Podemos resaltar que las variables tanto dependiente como independiente, han podido favorecer para poder identificar los índices de riesgos en el aserradero, permitiendo encontrar estrategias y soluciones, en el cual minimice la inseguridad de accidentes que se produce en el lugar de trabajo y beneficie la eficiencia de los empleados y sobre todo se sientan seguros en sus actividades.
- Al identificar los diferentes factores en el aserradero se concluyó que existen riesgos que perjudican el bienestar y la productividad de los empleados, dando así un entorno inestable e inseguro, en el cual se producen accidentes por no contar con protocolos y normas que permita a la empresa evitar falencias tanto financieras como humanas.
- Al identificar los niveles de desempeño de los trabajadores, se evidencio que existe un déficit de eficiencia en la productividad y en el cumplimiento de actividades por la falta de preocupación hacia ellos, ya que se sienten desmotivas por no contar con equipos que respalden y sobre guarden su seguridad.
- Determinamos que la elaboración de un plan de seguridad en el aserradero es primordial para el buen desempeño laboral de los colaboradores con la finalidad de garantizar y salvaguardar su integridad en un entorno saludable y seguro. Por lo que se debe invertir en el capital humano y la sostenibilidad de la empresa mediante una identificación de los riesgos para luego implementar medidas de control, prevención y capacitación hacia los trabajadores promoviendo una cultura organizacional segura, disminuyendo el nivel de accidentes y lesiones, alcanzando un nivel de mejora continua en la productividad, satisfacción y bienestar laboral.

RECOMENDACIONES

- Es recomendable tener conocimientos sobre la seguridad y salud ocupacional para gestionar un buen desempeño laboral, lo cual permitirá la eficiencia y la eficacia de los trabajadores previniendo falencias en un futuro.

- Es indispensable capacitar sobre los factores de seguridad y los riesgos que estos presentan, es así que los protocolos de seguridad son de suma importancia para la protección de los colaboradores, además al adecuar auditorias y capacitaciones ayudara a evaluar y corregir los errores detectados.

- Al conocer los niveles de desempeño es indispensable saber las falencias de los empleados y adecuar programas que contribuya en el mejoramiento de la motivación, conocimiento y las habilidades de cada uno de ellos para que puedan optimizar un buen ambiente laboral y la satisfacción de pertenecer a la empresa.

- Es importante ejecutar el plan de seguridad, ya que favorece tanto a la empresa como a los colaboradores a cumplir con las respectivas normas y protocolos, con la finalidad de asegurar el bienestar y sobre todo tener empleados óptimos que se sientan seguros en su lugar de trabajo favoreciendo su buen desempeño y obteniendo un entorno positivo, ya que al establecer sistemas de evaluación asegura la efectividad y poder realizar las correcciones cuando sea necesario.

BIBLIOGRAFÍA

Bibliografía

Arbeláez, C. T. (27 de Enero de 2021). *Koideas*. Obtenido de https://www.koideas.com/post/capacitacion-entrenamiento-y-formacion

Avansa. (23 de Mayo de 2022). Obtenido de https://www.grupoavansa.com/post/satisfaccion-del-cliente-interno-impactos-positivos

Avila, H. F., González, M. M., & Licea, S. M. (24 de junio de 2020). Obtenido de https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992/997

Barranco, M. P., & Burbano, E. D. (02 de Marzo de 2017). *UIDE*. Obtenido de https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/135

Bringas, J. L. (09 de marzo de 2022). *EASYSEC*. Obtenido de https://blog.easysec.com.mx/2022/03/que-es-el-monitoreo-y-para-que-sirve.html

Cardenas, F. (03 de Mayo de 2022). *HubSpot*. Obtenido de https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia

Carrera Alvarez Esteban Rodrigo, R. P. (18 de octubre de 2020). Obtenido de http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/463/3/salud%20y%20seguridad%20ocupacional.pdf

Cartes, P. (26 de Diciembre de 2022). *GeoVictoria*. Obtenido de https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/relaciones-interpersonales-empres/#5.-

Castaño, A. C. (28 de abril de 2021). *Crowe*. Obtenido de https://www.crowe.com/ve/insights/seguridad-y-salud-laboral

Castilla. (22 de diciembre de 2023). Obtenido de https://www.grupocastilla.es/compromiso-laboral/

CINEMEC. (14 de junio de 2023). Obtenido de Consultoría Estratégica de Investigación de Mercados: https://www.cimec.es/investigacion-descriptiva-caracteristicas/

Colegio de Bachilleres. (09 de junio de 2018). Obtenido de https://www.gob.mx/bachilleres/articulos/protocolos-de-seguridad-para-los-centros-educativos-federales-de-educacion-media-superior-160091#:~:text=Un%20protocolos%20de%20seguridad%20representan,manera%20exitosa%20una%20crisis%20determinada.

Consejo de Seguridad. (16 de Abril de 2020). Obtenido de https://ccs.org.co/procedimientos-de-trabajos-seguros/

Diaz Dumont, J. R. (10 de 6 de 2021). *Accidentes Laborales.* Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/29062641021.pdf

Dipay. (06 de Marzo de 2023). Obtenido de https://dipay.com.mx/blog/espacio-de-trabajo

Esneca. (16 de Mayo de 2022). Obtenido de https://www.esneca.com/blog/condicion-fisica-como-mejorar/

Faster Capital. (10 de Abril de 2024). Obtenido de https://fastercapital.com/es/contenido/Que-es-la-evaluacion-empresarial.html

Figueroa, D. M., Degola, M. A., & Poma, L. S. (29 de Julio de 2020). *PUCP*. Obtenido de https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/195750/libro-los-metodos-de-investigacion-maestria-2020-botones-2-2.pdf?sequence=1#page=51

Gamarra, G. (05 de Octubre de 2023). *Factorial*. Obtenido de https://factorialhr.es/blog/perjudica-motivacion-empleados/

Gamarra, G. (19 de Febrero de 2024). *Factorial*. Obtenido de https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/#:~:text=de%20tu%20equipo-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,se%20desenvuelve%20en%20su%20rol.

Gamarra, G. (19 de Febrero de 2024). *Factorial*. Obtenido de https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/

Gdasesoria. (01 de febrero de 2023). Obtenido de https://www.gdasesoria.com/blog/posts/que-es-inspeccion-trabajo-empresa

Guantex. (30 de Septiembre de 2021). Obtenido de Seguridad Industrial: https://guantexindustrial.com.ar/blog/importancia-del-uso-de-elementos-de-proteccion-personal/#:~:text=DE%20LOS%20EPP.-,Los%20EPP%20son%20la%20%C3%BAltima%20alternativa%20de%20protecci%C3%B3n%20de%20las,se%20resume%20en%20los%20siguientes%3A&text=Est%C3%A

Hotmart. (25 de Febrero de 2023). Obtenido de https://hotmart.com/es/blog/analisis-de-contenido

HSE Tools. (4 de mayo de 2021). Obtenido de https://hse.software/2021/05/04/medidas-de-prevencion-de-riesgos-laborales-mas-efectivas/

IMF. (24 de mayo de 2023). Obtenido de Smart Educacion: https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/normativa-laboral/incidente-laboral/

INSTRUMENTO ANDINO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL. (06 de junio de 2017). Obtenido de https://pymservices.com/wp-content/uploads/2020/02/DECISI%C3%93N-584-INSTRUMENTO-ANDINO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-EN-EL-TRABAJO.pdf

Jesus, W. d., & Pirela, V. (28 de Noviembre de 2022). Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/646/64673386003/64673386003.pdf

Lopezosa, C. (18 de Mayo de 2020). Obtenido de https://repositori.upf.edu/bitstream/handle/10230/44605/Lopezosa_Methodos_08.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machuca, F. (05 de febrero de 2022). *Crehana.* Obtenido de https://www.crehana.com/blog/desempeno/eficiencia-laboral/

MacNeil, C. (08 de Enero de 2024). *Asana*. Obtenido de https://asana.com/es/resources/employee-engagement

Marin, W. A. (7 de mayo de 2020). *Universidad de Costa Rica.* Obtenido de https://orh.ucr.ac.cr/equipo-interdisciplinario-en-salud-laboral/

Martín, D. (10 de Julio de 2023). *HopenHR*. Obtenido de https://www.openhr.cloud/blog/desempeno-laboral

Martins, J. (22 de Enero de 2024). *Asana*. Obtenido de https://asana.com/es/resources/efficiency-vs-effectiveness-whats-the-difference

Morales, F. C. (1 de agosto de 2020). *Economipedia.* Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/protocolo.html

Nilda, V. E. (22 de febrero de 2022). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80882/Velasco_EXN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OIT. (23 de diciembre de 2019). *Ecuador Programa de Accion.* Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_733198.pdf

Organizacion Mundial de la Salud. (17 de Junio de 2022). Obtenido de OMS: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

Pacheco, F. D., & Salazar, V. G. (22 de Abril de 2020). Obtenido de file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-GruposFocales-7878893.pdf

Pellegrini, C. (15 de Marzo de 2022). *Randstad*. Obtenido de https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/

Pérez, R. (11 de Octubre de 2023). *Aspasia*. Obtenido de https://grupoaspasia.com/es/2023/10/la-importancia-de-la-formacion-para-tu-desarrollo-personal-y-profesional/#:~:text=Permanecer%20en%20un%20proceso%20de,entorno%20laboral%20en%20constante%20evoluci%C3%B3n.

Pluxee. (21 de Enero de 2024). Obtenido de https://www.sodexo.co/blog/lealtad-trabajo-compensacion-laboral/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20lealtad%20laboral,aunque%20no%20sea%20una%20obligaci%C3%B3n.

Portillo, S. R. (23 de junio de 2023). *Ecologia Verde.* Obtenido de https://www.ecologiaverde.com/factores-ambientales-que-son-y-cuales-son-4467.html

Pursell, S. (26 de Junio de 2023). *HubSpot*. Obtenido de https://blog.hubspot.es/marketing/maximizar-tu-productividad

Raeburn, A. (07 de Enero de 2024). *Asana*. Obtenido de https://asana.com/es/resources/employee-well-being

RedHat. (1 de Marzo de 2023). Obtenido de https://www.redhat.com/es/topics/management/what-is-compliance-management

reglamento_higiene_y_seguridad_aprobado_por_el_mdt. (21 de agosto de 2020). Obtenido de https://www.secretariadelamazonia.gob.ec/wp-

content/uploads/downloads/2020/08/reglamento_higiene_y_seguridad_aprobado_por_el_mdt-21082020.pdf

Reyes, I. C. (18 de agosto de 2023). *Cognosonline.* Obtenido de https://cognosonline.com/co/blog/que-es-capacitacion-laboral/

Reyes, J. J. (15 de Marzo de 2021). Obtenido de https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/984/Jhancarlo_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ríos, K. (25 de Enero de 2024). *PayFit*. Obtenido de https://payfit.com/es/contenido-practico/condiciones-de-trabajo/

Rivero, M. (31 de Mayo de 2022). *Crehana*. Obtenido de https://www.crehana.com/blog/reclutamiento-contratacion/lealtad-empresarial/

Riveros, A. (18 de Agosto de 2022). Obtenido de EALDE: https://www.ealde.es/cumplimiento-normativo-en-que-consiste-y-como-gestionarlo/

RODRIGUEZ, D. J. (14 de Marzo de 2023). Obtenido de https://www.utmachala.edu.ec/archivos/filesportal/2023/SECRETARIA_GENERAL/PLAN_SEGURID_SALUD_OCUP_2023_MARZO_06_2023.pdf

Rodríguez, J. (12 de Enero de 2024). *Linkedin*. Obtenido de https://es.linkedin.com/pulse/eficiencia-efectividad-y-eficacia-claves-para-el-jes%C3%BAs-rodr%C3%ADguez-qdjof

SafetyCulture. (08 de Febrero de 2024). Obtenido de https://safetyculture.com/es/temas/seguridad-sobre-el-equipo-de-proteccion-personal/

Seminario, E. G., & Ventura, E. J. (06 de Octubre de 2021). Obtenido de https://repositorio.cientifica.edu.pe/handle/20.500.12805/2038

Sofia. (21 de julio de 2023). Obtenido de https://www.sofiasalud.com/blog/que-son-las-enfermedades-laborales-las-mas-comunes

Soler, J. M., Moreno, Y. A., & García, J. E. (05 de Febrero de 2022). Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/80251030/196-libre.pdf?1644067962=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLa_Salud_Ocupacional_y_su_respuesta_hist.pdf&Expires=1716321513&Signature=TIxE38vxG3c15DkkclPk-Lz56Aj2UU1Vp9WBEKizgPcFRQz2bntYNT7WqK

Suárez, E. (9 de marzo de 2023). *ExpertoUniversitario.* Obtenido de https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/#toc_Metodo_inductivo

Sumba-Bustamante, R. Y., Moreno-Gonzabay, P. L., & Villafuerte-Peñafiel, N. A. (15 de febrero de 2022). *DOMINIOS DE LAS CIENCIAS.* Obtenido de file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalComoFactorDelDesempenoLaboralEn-8383360.pdf

Talenmo. (15 de Febrero de 2022). Obtenido de Talento en Movimiento: https://www.talenmo.es/innovacion/

Terra, T. (22 de Enero de 2020). *Quality*. Obtenido de https://qualitytemporal.com/blog/calidad-en-el-trabajo/#:~:text=De%20forma%20gen%C3%A9rica%2C%20un%20trabajo,y%20consigue%20unos%20objetivos%20establecidos.

UBITS. (12 de Mayo de 2023). Obtenido de https://www.ubits.com/blog/que-es-capacitacion-corporativa

Unaids. (17 de abril de 2020). Obtenido de ONUSIDA: https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/who

UNIR. (18 de Junio de 2020). Obtenido de https://www.unir.net/ingenieria/revista/higiene-industrial/#:~:text=La%20higiene%20industrial%20estudia%2C%20valora,estar%20expuestos%20a%20estos%20agentes.

UniR. (14 de abril de 2021). Obtenido de https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/

Urena, S. (24 de noviembre de 2020). *OSD*. Obtenido de Consultoria Integral: https://osdconsultores.com/blog/seguridad-ocupacional/

USS Seguridad. (16 de Octubre de 2018). Obtenido de https://uss.com.ar/corporativo/protocolos-de-seguridad-empresarial/

Valencia, D. B. (2023). *Coorporacion Lideres*. Obtenido de https://www.corporacionlideres.com/seguridad-y-salud-ocupacional/#:~:text=Para%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de,reduciendo%20las%20condiciones%20de%20riesgo%E2%80%9D.

Valencia, D. B. (2023). *CoorporacionLideres*. Obtenido de https://www.corporacionlideres.com/seguridad-y-salud-ocupacional/

VARGAS, M. (26 de Febrero de 2024). *Greatplacetowork*. Obtenido de https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral

Velázquez, A. (23 de febrero de 2022). *TesisQuestionPro.* Obtenido de https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-exploratoria/

Vivar, A. V. (7 de diciembre de 2021). *Universidad Andina Simon Bolivar.* Obtenido de https://www.uasb.edu.ec/investigacion/el-analisis-cuali-cuantitativo-comparado/

Waida, M. (06 de Diciembre de 2021). *Wrike*. Obtenido de https://www.wrike.com/es/blog/que-es-el-bienestar-de-los-empleados-y-por-que-es-importante/

Ramírez, M. Peña, A. M. M. & Tejada Betancourt, L. (Il.). (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional:* (ed.). Universidad Abierta para Adultos (UAPA). https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/175898

ANEXOS

Tabla 5

Cronograma

CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES																
Actividades	**Mes**	**Abril**				**Mayo**				**Junio**				**Julio**		
	Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Aprobación de tema por el consejo de extensión																
Descripción del problema																
Formulación de problemas																
Preguntas de investigación																
Justificación																
Objetivos: General y específicos																
Variables																
Antecedentes																
Marco científico																
Marco conceptual																
Marco legal																
Marco georreferencial																
Tipos de investigación																
Enfoque de la investigación																

Métodos de investigación																	
Técnicas e instrumentación de recopilación de datos																	
Universo, población y muestra																	
Procesamiento de la información																	
Análisis, interpretación y discusión de datos.																	
Propuesta																	
Conclusiones y recomendaciones																	

PRESUPUESTO

Tabla 6

Presupuesto

Actividades	Costo en dólares
Internet	$90
Anillado	$25
Luz	$30
Impresión	$75
Empastado	
Hojas	$40
Pasajes	$100
Total	**$360**

Anexo 1

Encuesta 1

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Extensión Universitaria San Miguél

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN EMPRESARIAL EN INFORMÁTICA
CARRERA GESTION DE TALENTO EXTENSION SAN MIGUEL

Encuesta dirigida a: Empleados del aserradero "Viscarra"

Instrucciones: Por favor lea atentamente las preguntas que se mostrarán a continuación y conteste las alternativas que más se acerque a lo que usted piensa.

Objetivo: Recolectar información de los empleados del aserradero "Viscarra" para la implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño laboral de los empleados.

CUESTIONARIO

1. **¿Cómo calificaría la iluminación en su área de trabajo?**

a) Buena
b) Regular
c) Mala

2. **¿La ventilación en su área de trabajo es suficiente?**

a) Si
b) No

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 1

Encuesta 2

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

3. **¿El espacio de trabajo asignado le permite realizar sus tareas de manera eficiente sin riesgos de accidentes?**

a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

4. **¿Los equipos y herramientas proporcionados son adecuados para realizar sus tareas?**

a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

5. **¿Ha recibido la capacitación necesaria para el uso seguro de los equipos y herramientas?**

a) Sí
b) No

6. **¿Conoce los protocolos de seguridad establecidos en su área de trabajo?**

a) Sí
b) No

7. **¿Ha recibido capacitación sobre los protocolos de seguridad en el último año?**

a) Sí
b) No

8. **¿Con qué frecuencia recibe actualizaciones o cursos de formación en seguridad?**

a) Mensualmente
b) Trimestralmente
c) Semestralmente
d) Anualmente
e) Nunca

9. **¿Cómo calificaría la limpieza y el mantenimiento de las instalaciones en su lugar de trabajo?**

a) Buena
b) Regular
c) Mala

Dirección Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda Ecuador
Teléfono (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 1

Encuesta 3

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

10. **¿Tiene acceso a equipos de protección personal adecuados (guantes, máscaras, etc.) para su trabajo?**

a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

11. **¿Considera que el ambiente laboral en el aserradero es seguro para su salud?**

a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

12. **¿Tiene acceso a servicios de salud ocupacional (ej.: chequeos médicos, consultas) proporcionados por la empresa?**

a) Sí
b) No

13. **¿Cómo calificaría el nivel de estrés relacionado con su trabajo?**

a) Bajo
b) Moderado
c) Alto

14. **¿Con qué frecuencia se le motiva a proponer nuevas ideas o mejoras en su área de trabajo?**

a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

15. **¿Qué tan comprometido se siente con su trabajo en el aserradero?**

a) Muy comprometido
b) Neutral
c) Nada comprometido

16. **¿Con qué frecuencia siente que su trabajo es valorado por la empresa?**

a) Siempre
b) A veces
c) Nunca

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 2

Entrevista 1

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Extensión Universitaria San Miguél

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS GESTIÓN EMPRESARIAL EN INFORMÁTICA
CARRERA GESTION DE TALENTO EXTENSION SAN MIGUEL

Entrevista dirigida a: Gerente o jefe del aserradero "Viscarra"

Objetivo: Recolectar informacion de la situación actual de los empleados del aserradero "Viscarra" para la implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional para el mejoramiento del desempeño laboral de los empleados.

ENTREVISTA

1. **¿Cuenta con protocolos de seguridad para el aserradero?**
2. **¿Con qué frecuencia se realizan evaluaciones de los procedimientos de seguridad en el aserradero?**
3. **¿Cómo evalúa la eficiencia de los empleados en el aserradero?**
4. **¿Qué medidas ha implementado la empresa para mejorar la eficiencia en los procesos de producción?**
5. **¿Con qué frecuencia se realizan evaluaciones de eficiencia en el trabajo?**
6. **¿Qué factores considera que afectan negativamente la eficiencia en el aserradero?**
7. **¿Qué tan efectivos son los empleados en cumplir con los objetivos de producción establecidos?**

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Anexo 2

Entrevista 2

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

8. **¿Existen incentivos o recompensas por alcanzar niveles altos de efectividad?**
9. **¿Qué estrategias utiliza la empresa para mantener y aumentar la motivación de los empleados?**
10. **¿Qué tipo de programas o actividades fomenta la empresa para aumentar la participación de los empleados?**
11. **¿Cómo describiría el nivel de lealtad de los empleados hacia la empresa?**
12. **¿Cómo evalúa el cumplimiento de las normas y procedimientos por parte de los empleados?**

Dirección Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

Imagen 1



Imagen 2



Imagen 3





Imagen 4

Guaranda 12 de junio del 2024

Ing. Wilson Viscarra
Gerente.
Cordial Saludo.

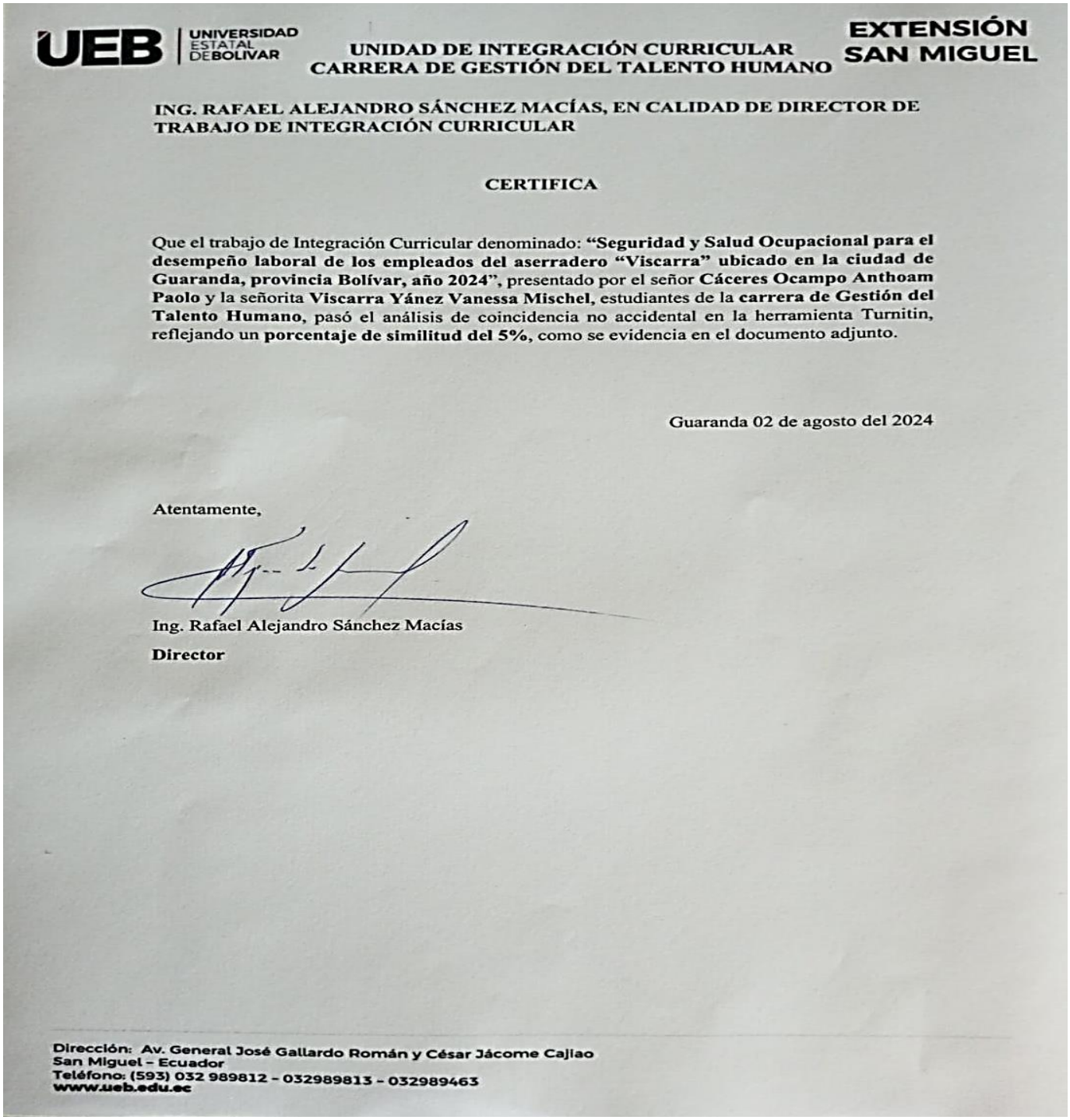
Por este medio, a los señores estudiantes de la Universidad Estatal de Bolívar, Cáceres Anthoam con numero de cedula 1804754180 y Viscarra Vanessa con numero de cedula 0202420022, nos complace notificarles la aceptación para que realicen su proyecto de investigación titulado "Seguridad y Salud Ocupacional para el Desempeño Laboral de los Empleados del aserradero "Viscarra" ubicado en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024".

Estamos seguros que su trabajo será un excito y podrán culminar de una excelente manera su correspondiente investigación.

Ing. Wilson Viscarra

Cdl: 0200980605

Imagen 5



UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. RAFAEL ALEJANDRO SÁNCHEZ MACÍAS, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Seguridad y Salud Ocupacional para el desempeño laboral de los empleados del aserradero "Viscarra" ubicado en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, año 2024"**, presentado por el señor **Cáceres Ocampo Anthoam Paolo** y la señorita **Viscarra Yánez Vanessa Mischel**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 5%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Rafael Alejandro Sánchez Macías
Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

Imagen 6



NOMBRE DEL TRABAJO

Seguridad y salud ocupacional para el de sempeño laboral

AUTOR

Cáceres Anthoam - Viscarra Van

RECUENTO DE PALABRAS

15369 Words

RECUENTO DE CARACTERES

84815 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

75 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

830.8KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 6, 2024 9:32 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 6, 2024 9:33 AM GMT-5

5% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 3% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

Resumen