



ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN PEQUEÑAS EMPRESAS DE
RECICLAJE**

**Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Ingeniero
Comercial**

Línea de Investigación:

Recursos humanos y/o riesgo laboral

Autor:

Cristian Paúl Tarco Guamushig

Director:

Miguel Augusto Torres Almeida, Mg.

Ambato – Ecuador

Noviembre 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE EN AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN PEQUEÑAS EMPRESAS DE
RECICLAJE

Línea de Investigación:


Recursos Humanos y/o Riesgo Laboral

Autor:

Cristian Paul Tarco Guamushig

Miguel Augusto Torres Almedia, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Andrea del Carmen González Bucheli, Mg.

CALIFICADOR

f. 

María Fernanda Salazar Bonilla, Mg.

CALIFICADOR

f. 

Christian Andrés Barragán Ramírez, Mg.

DIRECTOR ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

f. 

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. 
Pontificia Universidad Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
BIBLIOTECA

Ambato – Ecuador

Noviembre 2022

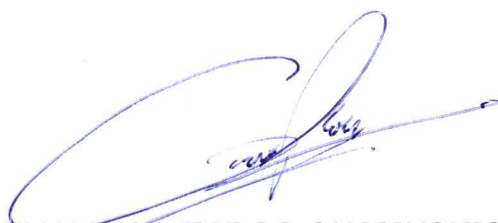
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo: **CRISTIAN PAUL TARCO GUAMUSHIG**, con **CC. 0503473696**, autor del trabajo de graduación intitulado: **“SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN PEQUEÑAS EMPRESAS DE RECICLAJE”**, previa a la obtención del título profesional de **INGENIERO COMERCIAL**, en la escuela de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENECYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través del sitito web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, noviembre 2022



CRISTIAN PAUL TARCO GUAMUSHIG

CC. 0503473696

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación va dedicado a mi familia, en especial a mis padres que son los pilares fundamentales de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme el espíritu, la fuerza y la voluntad para superar cada etapa de mi vida.

A mi madre Martha por darme la vida, ser mi guía e inspiración en mi desarrollo personal y profesional. A mi padre Fausto por su ejemplo de abnegación y disciplina y que en cada peldaño durante toda la carrera me ha apoyado.

A todos mis compañeros por su apoyo y con los que compartí gratos e inigualables momentos.

Finalmente, quiero expresar mi profundo agradecimiento a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato por abrirme sus puertas y en especial a mis profesores quienes con sus enseñanzas y paciencia han constituido un pilar fundamental en mi formación profesional. Mi infinita gratitud con todos ellos.

RESUMEN

Esta investigación está enfocada en determinar el grado de cumplimiento de la ley vigente en el país en lo referente a seguridad y salud ocupación, así como el programa interno que tengan las pequeñas empresas de reciclaje del cantón Latacunga y la influencia de ambos aspectos en el desempeño laboral. Para tal efecto, se establece como objetivo general determinar la influencia del programa de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje del cantón Latacunga, provincia Cotopaxi, 2019. Esta investigación es de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental, que cuenta con una población de estudio de 34 trabajadores y a quienes es aplicada una encuesta de 28 preguntas. Los resultados obtenidos con respecto a si el programa de seguridad y salud ocupacional es utilizado en sus empresas son los siguientes: el 5,88% indica que a veces, el 38.24% menciona que casi siempre y el 55,88% afirma que siempre. Por otro lado, gracias a la prueba estadística Rho de Spearman es posible determinar que el programa de seguridad y salud ocupacional sí influye directamente en el desempeño laboral, pues existe una correlación alta, de 0.725, entre ambas variables.

Palabras clave: Seguridad, Salud Ocupacional, Desempeño laboral.

ABSTRACT

This research is focused on determining the degree of compliance with the law in force in the country regarding safety and health related to the Occupational Safety and Health Program implemented in small recycling companies in the Latacunga canton and its influence on labor performance. The general objective is to determine the impact of the Occupational Safety and Health Program on workers' work performance in small recycling companies in Latacunga canton, Cotopaxi province, 2019. This research was of a descriptive correlational type and non- experimental design. The population with which the analysis is carried out is 34 workers. A survey is applied, which consists of 28 questions, obtaining the following results: Of the surveyed population, 5.88% indicate that sometimes, 38.24% that almost constantly, and 55.88% say that always the Occupational Safety and Health Program is present in their workplaces. With the Spearman's Rho statistical test, it is determined that the Occupational Safety and Health Program does have a direct influence on Labor Performance with a high correlation between both variables with a correlation coefficient of 0.725; that is, variable one is directly proportional to variable 2. Finally, it is determined that there is a significant relationship, with a high and direct Spearman's Rho correlation of 72.50% between the independent variable Occupational Health and Safety Program and the dependent variable Job Performance.

Keywords: Security Program, Occupational Health, Job performance.

INDICE DE CONTENIDO

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	4
1.1. Seguridad y Salud Ocupacional.....	4
1.2. Desempeño laboral.....	13
1.3. Normativa en Seguridad Industrial.....	17
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	18
2.1. La investigación	18
2.2. Población y muestra	19
2.3. Procedimiento de investigación	20
2.5. Recolección de la Información.....	22
2.6. Método de análisis de datos	23
2.7. Propuesta de investigación.....	23
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1. Análisis e interpretación de resultados	30
3.2. Análisis Descriptivo de cada variable	30
3.3. Hipótesis del Trabajo	32
3.4. Resolución de objetivos.....	32
CONCLUSIONES.....	35
RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	37
ANEXOS	43

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), el número de fallecidos relacionados con accidentes y enfermedades laborales fue de 568 370 en 2021, de los cuales, 501 579 ocurrieron durante la jornada laboral y 66 791 fuera de ella. Además, este hecho acarrea un costo económico de alrededor del 4% del producto interno bruto global anual.

En Sudamérica, el país con mayor índice de accidentes de este tipo es Venezuela, hecho que refleja la falta de una cultura empresarial preventiva. Además, según cifras de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2019), el 85% de accidentes ocurre a menores de 40 años y el 15% a menores de 19 años.

Claro está que cada industria tiene sus propios riesgos y particularidades que vuelven a las personas menos o más propensas a enfrentar accidentes. Por ejemplo, en el año 2000, se registraron 35 831 accidentes durante la jornada laboral en la industria alimenticia, casi el 19% fue producto de golpes por objetos o herramienta y cerca del 99% estuvo clasificado como leve.

Con el afán de hacer frente a esta problemática, en Ecuador es aprobado en 1986 el Reglamento de Seguridad y Salud de Trabajadores, actualizado en 2003, que busca plantear un campo de acción para salvaguardar la vida de los trabajadores. No obstante, desde entonces tampoco han existido cambios contundentes en materia de seguridad y salud ocupacional, por lo que el tema trasciende hacia la responsabilidad que tienen las compañías para cumplir con este reglamento. Tal es el caso, que solo en 2010 hay registro de 10 392 siniestros laborales, 10 224 (98%) de ellos corresponden a accidentes de trabajo.

En términos más locales, en la provincia de Cotopaxi, las empresas recicladoras apenas empiezan a incorporar sistemas de seguridad y salud ocupacional, aunque en ciertos casos aún no tienen esta iniciativa. Este panorama es preocupante, dado que el negocio requiere por su naturaleza medidas de bioseguridad como parte inherente de las actividades diarias.

En promedio, estas empresas emplean a 100 personas y cubren el 8.75% del mercado de la provincia de Cotopaxi. De manera general, los materiales que suelen reciclar son papel, cartón, plástico, chatarra, madera, entre otros, que son vendidos a plantas industriales que los utilizan como materia prima, aunque ciertas recicladoras producen directamente diversos productos.

Por su puesto, cada proceso conlleva algún tipo de riesgo que afecta directa o indirectamente a los empleados, aunque, también, incide en gran medida la excesiva confianza que ellos tienen al realizar sus tareas, el desconocimiento y falta de normas y sistemas de seguridad.

Ante lo mencionado, el propósito de realizar este proyecto radica en plantear mejoras mediante un programa de seguridad e higiene que sea posible implementarlo en las pequeñas empresas recicladoras de la provincia y en el que es tomado en cuenta planes de contingencia, medidas preventivas, normativas, etc. De esta manera, se busca aportar en la construcción de un ambiente laboral seguro que, en consecuencia, implica alcanzar mayor eficiencia operativa para cumplir con los objetivos planteados.

Planteamiento del Problema

¿Cómo incide la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje en el cantón Latacunga?

Hipótesis

La gestión de seguridad y salud ocupacional incide en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje en el cantón Latacunga.

Objetivos

General

- Determinar la influencia del programa de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga.

Específicos

1. Fundamentar teórica y científicamente las variables de estudio: seguridad y salud ocupacional, y desempeño laboral.
2. Determinar la influencia de la gestión de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman o pruebas no paramétricas.
3. Determinar la influencia de la gestión de salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman o pruebas no paramétricas.
4. Elaborar una propuesta de un programa de prevención de riesgos laborales.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Seguridad y Salud Ocupacional

Para la ejecución del estudio son analizados antecedentes relacionados a las variables seguridad y salud ocupacional, así como el desempeño laboral, lo cual, permite estudiar a profundidad el problema planteado mediante teorías y datos recolectados en otras investigaciones.

Con relación a estudios internacionales, en primera instancia, cabe nombrar a la investigación de Girón, Rivera y Rodríguez (2011), la cual, establece que existe una alta y directa incidencia entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores. Por lo tanto, para preservar el bienestar físico y mental es sustancial garantizar adecuadas técnicas de trabajo que, además, aporten a alcanzar mejores niveles de productividad.

Por otro lado, también, es importante considerar el estudio de Prietosilva (2015), que determina los alcances de la seguridad en el desempeño laboral, cuyas conclusiones ponen sobre la mesa que, si la empresa está enfocada en incrementar el índice de productividad y alcanzar sus proyecciones financieras, sus empleados necesariamente requieren contar con una adecuada salud y bienestar laboral. Solo de esta manera los colaboradores están aptos para enfrentar altos niveles de exigencia, retos, mantenerse motivados y comprometidos en todo momento. Además, enfatiza la necesidad de mantener en todo momento una excelente relación entre jefes y compañeros, para lo cual, la organización es la responsable de monitorear constantemente que exista un adecuado ambiente laboral.

Con relación a estudios a nivel nacional, el trabajo de Lazo y Peña (2014) indica que el 29% de empleados de la empresa analizada (COAC Jardín Azuayo Ltda.) está expuesta a constantes posturas inadecuadas y riesgos operacionales; inclusive, el 10%, conformado por personal de enfermería, menciona sentirse más propenso a riesgos laborales y tener consecuencias físicas. En términos generales, se concluye que todos los empleados están propensos a sufrir alguna lesión

producto de los distintos riesgos, sobre todo, ergonómicos, debido a posturas y movimientos repetitivos de muñeca y dedo.

Otra investigación que cabe mencionar es la de Apaza y Quispe (2016). Los autores concluyen que el clima organizacional y las dimensiones de recompensa, responsabilidad, riesgo, desempeño, identidad y conflicto son las que influyen directamente en la salud de la persona. Este hecho es sumamente importante tomarlo en cuenta, dado que la integridad de los colaboradores está en juego cuando la empresa mantiene un inadecuado ambiente laboral que, a fin de cuentas, a mediano y largo plazo, acarrea consecuencias negativas para la compañía.

Como es posible corroborar hasta el momento, indudablemente existe una relación entre la seguridad en la empresa y el desempeño laboral, por lo que constituyen dos elementos que van de la mano e inciden uno sobre otro. Ahora bien, Nieto y Malpartida (2014) exponen una relación adicional que marca una diferencia contundente dentro de las compañías: el vínculo entre desempeño laboral y capacitación. Es decir, no solo se trata de que la empresa brinde todos los mecanismos de seguridad, sino que el empleado requiere tener constante capacitación para que su desenvolvimiento en el trabajo sea siempre el mejor.

Sin duda, llevar a cabo un plan de seguridad ocupacional con la finalidad de que el colaborador tenga un ambiente adecuado y, en consecuencia, su desempeño sea lo mejor, es una tarea ardua, continua y que nunca termina para las empresas. Pero claro, hay que reconocer que los beneficios no son únicamente para el empleado, sino que es posible evidenciarlos en distintos niveles. Este hecho lo expone el estudio de Liñan y Gavidia (2018) en el que demuestran que, gracias a la aplicación de normas de seguridad, la empresa que analizan presenta más del 80% de mejoras en sus sistemas de auditorías, políticas de gestión, planificación y logra reducir al 0% sus indicadores de tiempo perdido y accidentabilidad.

Claro está que para llegar a los resultados antes expuestos la compañía tiene que estar abierta a transparentar sus deficiencias, caso contrario es imposible hacer mejoras. Un ejemplo de ello es la implementación del plan anual de seguridad y

salud ocupación que plantea Chávez (2015) para la empresa Innova. De acuerdo a lo indicado en su estudio, el primer paso para llevar a cabo este proceso es detallar las debilidades: ausencia de supervisión, carencia de equipos de protección personal, inadecuadas condiciones de seguridad, falta de políticas y procesos claros y la inexistencia de un registro de enfermedades ocupacionales. Con base en estos datos, se establece un plan de acción para optimizar la gestión administrativa, generar un espacio seguro y, como resultado, influir positivamente en la salud mental y física de los colaboradores.

Agregando a lo anterior, el estudio sobre riesgos laborales de Roque (2019) concuerda con lo planteado por Chávez (2015), pues corrobora que el tener un plan de seguridad y salud ocupacional reduce significativamente los riesgos de accidentes, enfermedades y, por ende, los beneficios para la empresa son evidentes desde el corto plazo. Claro, la lógica es que, a mayor nivel de seguridad, con un mejor ambiente laboral, los empleados tienen un desempeño óptimo y la operación de la compañía mantiene niveles competitivos.

En este punto es importante indicar que, pese a que no todas las empresas lo ponen en práctica, los programas de seguridad y salud ocupacional no son algo nuevo. En realidad, la base de ello parte a raíz que en 1946 la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) replantea el concepto de salud y ya no lo define como la ausencia de lesiones o enfermedades, sino que es considerada como un estado de bienestar físico, mental y social. Entonces, esta nueva visión replantea -al menos teóricamente-, entre otros ámbitos, la manera en que las compañías tienen que responder por el bienestar de los empleados.

Desde entonces, surge progresivamente la implementación de programas de salud y seguridad ocupacional que responden a las necesidades sociales de cada época. En ese sentido, hoy en día, un plan de este tipo involucra un proceso de planificación, organización, ejecución y evaluación de todos los ámbitos relacionados a medicina laboral, preventiva, higiene, seguridad y protección del ambiente con la finalidad de preservar la salud de todos los colaboradores (Álvarez y Faisal, 2012).

Dentro de este marco, en el estudio de como implantar con éxito normas de seguridad de Sánchez y Fernández (2011) enfatizan que dentro de este proceso es crucial que los planes de seguridad y salud ocupacional tengan siempre una revisión y planificación continua, pues solo así es posible detectar puntos débiles a mejorar y oportunidades a aprovechar. En consecuencia, una vez es implementado este plan en la organización no hay vuelta atrás, dado que desde ese momento la compañía entra en un proceso infinito de mejora continua.

Cabe aquí hacer mención al libro “Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones” en donde Chiavenato (2011) expone, entre otros aspectos, que la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) mantiene un programa enfocado a proteger al personal de accidentes laborales con base en cuatro puntos. En primer lugar, se considera indispensable que los directivos y colaboradores estén realmente comprometidos a llevar a cabo un plan de seguridad y salud ocupacional, para lo cual, son los gerentes y jefes quienes dan el ejemplo a los rangos inferiores. En segunda instancia, es fundamental que sea analizado el espacio físico y los procesos que intervienen dentro de la compañía, pues de allí parten las acciones para asegurar un adecuado entorno. En tercer lugar, hay que definir políticas claras de seguridad laboral con base en accidentes previos que hayan ocurrido. Finalmente, todos los colaboradores tienen que ser capacitados para que sus prácticas diarias sean seguras a nivel físico, mental y social.

Precisamente, el que las personas alcancen bienestar a estos tres niveles es la meta de un plan de seguridad y salud ocupacional. Como es lógico, al existir agotamiento físico y mental el individuo es más proclive a contraer enfermedades o patologías: estrés, ansiedad, insatisfacción laboral, enfermedades cardiovasculares, entre otros (Díaz, 2015). Por ende, ante dicho panorama, es inconcebible pretender que el trabajador mantenga niveles altos de productividad y que en las evaluaciones de desempeño logre un adecuado puntaje.

Al respecto, el estudio de administración del personal de Dessier (2001) enfatiza que el hecho de evaluar el desempeño de un trabajador no está enfocado en emitir

juicios de valor. Al contrario, el propósito es calificar su actividad basado en el cumplimiento de normas y responsabilidades a su cargo para evidenciar las falencias que existan y tomar acciones conjuntas: empresa y empleado.

Claro, hay que ser honestos y mencionar que este panorama ideal responde a una realidad que no es necesariamente la de la mayoría de empresas, en vista de que no todas están abiertas a analizar con imparcialidad las condiciones laborales. Realizar este análisis implica, como lo menciona Henao (2015), transparentar los factores organizacionales que inciden positiva y negativamente en el desenvolvimiento del empleado, hecho que deja en evidencia las fortalezas y malas prácticas empresariales.

Frente a lo mencionado, con la finalidad de profundizar con mayor detalle la variable independiente denominada programa de seguridad y salud ocupacional, en conjunto con sus dimensiones seguridad y salud, es importante acudir al Decreto Ejecutivo 2393, por el cual, es expedido el Reglamento de Seguridad y Salud de los trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo. Así, el objetivo es generar una cultura preventiva de los riesgos laborales y garantizar que tanto empleados y empleador estén apegados a prácticas seguras.

En ese sentido, a continuación, son expuestos varios artículos del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores (2003):

Ámbito de Aplicación. - Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo. (artículo 1)

Del Ministerio de Trabajo. - Corresponde a este Ministerio, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las facultades siguientes:

7. Vigilar el cumplimiento de las normas legales vigentes, relativas a Seguridad y Salud de los Trabajadores. (artículo 3)

Del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. - El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, por intermedio de las dependencias de Riesgos del Trabajo, tendrá las siguientes funciones generales:

2. Vigilar el mejoramiento del medio ambiente laboral y de la legislación relativa a prevención de riesgos profesionales, utilizando los medios necesarios y siguiendo las directrices que imparta el Comité Interinstitucional. (artículo 5)

Obligaciones de los Empleadores. - Son obligaciones generales de los personeros de las entidades y empresas públicas y privadas, las siguientes:

2. Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad. (artículo 11)

Obligaciones de los Trabajadores. -

3. Usar correctamente los medios de protección personal y colectiva proporcionados por la empresa y cuidar de su conservación. (artículo 13)

Por otro lado, el Código de Trabajo (2012) establece que:

Reglamentos sobre prevención de riesgos.- La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias. Entre tanto se exigirá que, en las fábricas, talleres o laboratorios, se pongan en práctica las medidas preventivas que creyeren necesarias en favor de la salud y seguridad de los trabajadores. (artículo 428)

Como se observa, el trabajador tiene el derecho a exigir al Estado y al empleador condiciones adecuadas de trabajo que garanticen su seguridad de manera integral. Es decir, se entiende que las empresas tienen que contar con los mecanismos necesarios para evitar afectaciones a nivel físico, mental y social en el entorno laboral y salvaguardar así la salud de los colaboradores y las instalaciones de la compañía (Chamocho, 2014).

En cuanto a la dimensión de salud, cabe aquí mencionar a la Ley de Seguridad Social (2011):

Lineamiento de política. El Seguro General de Riesgos de trabajo proteger al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral. (artículo 155)

Dicho brevemente, en el estudio salud y seguridad en el trabajo de Martínez y Reyes (2005), la salud ocupacional depende en gran medida del entorno de trabajo. Es un reflejo de lo que ocurre internamente en la empresa y está vinculada a indicadores que permiten mantener un constante monitoreo. Si bien la empresa requiere implementar acciones para mantener a salvo la salud e instalaciones físicas ante elementos químicos, biológicos, psicosociales, ergonómicos, etc., tiene que existir por detrás un seguimiento adecuado y métricas claras que sustenten cada acción a tomar.

Por lo general, estas métricas y el plan de seguridad y salud ocupacional son establecidos y evaluados por el periodo de un año. Al finalizar este tiempo la empresa es responsable de monitorear si las actividades, recursos, responsabilidades, normas y plazos dan los resultados esperados o si es necesario realizar ajustes (Sunafil, 2019). En ciertos casos, como lo indica Roque (2019), las compañías apuestan por contratar servicios de empresas externas para llevar a cabo esta planificación; sin embargo, en otros casos no ponen en marcha ningún programa de seguridad pese a que ello tenga responsabilidad penal y civil.

Previo a dar paso al análisis de la variable dependiente, es importante indicar que existen estándares internacionales que están enfocados en la seguridad y salud ocupacional, como es el caso de la norma ISO 45001, emitida por el *International organization for standardization* (ISO, 2018), que establece que la empresa está obligada a contar con un espacio seguro que aporte y beneficie el desempeño de

los colaboradores y que evite a toda costa lesiones, problemas de salud o fallecimientos.

Para analizar la variable dependiente, llamada desempeño laboral, es importante nombrar primero que cada persona tiene necesidades, aptitudes y habilidades distintas que inciden significativamente en la manera en que ejecuta sus labores. Bien menciona Chiavenato, que varias empresas enfocan esfuerzos en evaluar formal e informalmente el desempeño de sus empleados como un recurso para detectar problemas, disconformidades, evidenciar oportunidades y espacios de crecimiento.

Es así que existe un proceso en cadena: el desenvolvimiento de todos los colaboradores (con sus respectivas actividades y procesos) incide directamente en la operación de la empresa (Robbins y Coulter, 2010). Ahora bien, para analizar el desempeño existen tres dimensiones establecidas de acuerdo a Chiavenato (2011): competencias laborales, clima laboral y compromiso organizacional, cada una expuestas a continuación.

La competencia laboral hace referencia a las características inherentes de cada individuo y que le permiten desempeñarse en una actividad en particular. Es por ello que existen ciertas competencias y aptitudes que una persona necesita para ocupar un determinado cargo en la empresa.

Con respecto al clima laboral, está relacionado directamente con la motivación que tienen los colaboradores para desempeñar sus funciones, pues de ahí radica la construcción de un entorno de trabajo sano. Por el contrario, si el empleado no está motivado, el ambiente de la compañía es influenciado por actitudes de desinterés, ansiedad, depresión, violencia, estrés, etc., que al final del día no solo afectan a la persona, sino que inciden en la operación regular del negocio.

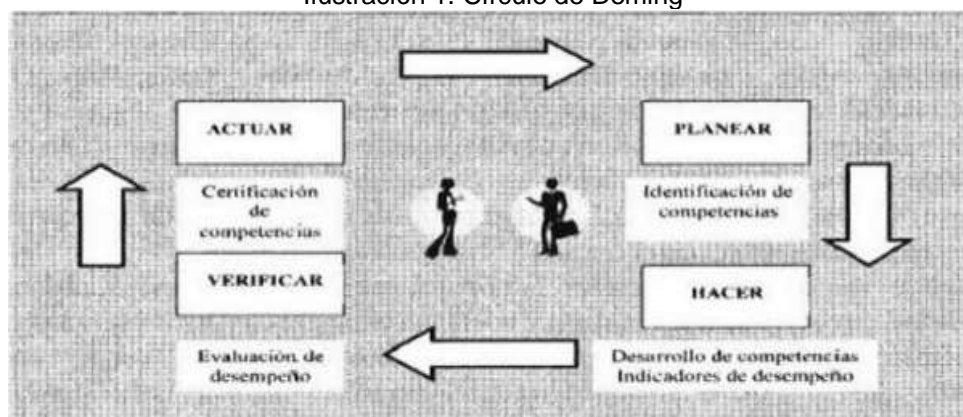
En cuanto a la dimensión de compromiso organizacional, hace relación a que los trabajadores son capaces de influir o ser influenciados por los resultados alcanzados. Por ende, es necesario lograr que empleados y empleadores estén

comprometidos a convivir en un entorno laboral al margen de políticas de seguridad laboral.

En síntesis, de las condiciones laborales radica el desempeño laboral que tenga la persona, pues si el individuo está a gusto con su entorno de trabajo es más propenso a comprometerse con la empresa, con las funciones propias de su cargo y a asumir oportunamente las distintas responsabilidades y retos (Schlemenson, 2013). Por su puesto, todo este panorama empresarial funciona en el marco de políticas internas previamente aprobadas y enfocadas a construir un ambiente sano, respetuoso, digno y productivo.

Para efectos de la presente investigación, con la finalidad de analizar el desempeño laboral, es tomado como base el primero de los cuatro pasos del modelo integral de calidad del círculo de Deming: planear, hacer, verificar y actuar (López, 2007), que están expuestos en la Ilustración 1.

Ilustración 1. Círculo de Deming



Fuente: López (2007)

Como está ilustrado, gracias a las cuatro fases, es posible mejorar de manera contundente el desarrollo de competencias de una persona. Cabe indicar que este es un proceso continuo y que nunca para.

1.2. Desempeño laboral

Ante lo mencionado previamente, existen varios factores que inciden en el desempeño laboral y que están directamente vinculados al giro de negocio. En este caso, las empresas recicladoras requieren implementar varias medidas de bioseguridad que inciden sustancialmente en el desenvolvimiento de cada colaborador. Pero claro, como lo indican Tenezaca y Villa (2018), si bien la bioseguridad es crucial para esta industria no es correcto relegar a un segundo plano otros aspectos importantes: fortalezas de cada persona, aptitudes, habilidades, comunicación, entre otras.

Con respecto a este tema, el estudio de la motivación y su relación con el desempeño de Vargas y Chiguay (2017) reflexionan que el desempeño laboral es un tema bastante complejo, inclusive si es abordado desde la psicología industrial y organizacional, pues existen tan diversas aristas que lo conforman y que intervienen en el desarrollo de las funciones de la persona. Tal es el caso que, lo que para una empresa sea correcto, para otra no lo sea, o lo que un autor lo determina de cierta manera, difiera sustancialmente de otro.

Para ejemplificar, en el estudio de inserción y desempeño laboral de la secretaria de los autores Escobar et al. (2017) el desempeño laboral es el comportamiento esperado por parte de los colaboradores durante un periodo determinado de tiempo. Si bien es una definición que parece escueta, en realidad tiene un trasfondo más profundo, pues la actitud y desenvolvimiento de un trabajador no está medido en función de sus cualidades, sino en cómo su rendimiento aporta u obstaculiza la operación de la empresa y los resultados alcanzados.

De acuerdo a dichos autores, el rendimiento es concebido de dos maneras: las acciones de un individuo que aportan a transformar materias primas en bienes y servicios y, en general, a cumplir correctamente con sus funciones; por otro lado, las conductas de la persona que inciden positiva o negativamente en el entorno laboral. Aquí entra en juego el desempeño en términos de efectividad y productividad: la primera hace referencia a los resultados obtenidos y la segunda

tiene que ver con el nexo que existe entre dichos resultados y el costo involucrado para lograrlos.

En contraste con el análisis del desempeño y la participación laboral de empleados de una planta recicladora los autores Guerra et al. (2022) resaltan que el desempeño laboral de los recicladores depende en gran medida de las condiciones de trabajo que brinde la compañía, pues no solo implica tener predisposición y habilidades, sino contar con el equipo de bioseguridad correcto: mascarillas, trajes impermeables, botas, guantes, camisetas de manga larga, entre otros. Es así posible corroborar que definitivamente el desempeño laboral está atado a varios elementos que entran en juego según la industria y que difícilmente es posible contextualizarlo a breves rasgos.

Tan complejo es este tema que inclusive Chiang et al. (2011) hacen una distinción entre el desempeño de tarea y contextual:

- Las actividades de desempeño contextual están relacionadas a la mayoría de los trabajos; sin embargo, el desempeño de tareas es específico para el trabajo.
- El desempeño de la tarea tiene que ver con la capacidad del individuo, pero el desempeño contextual está fundamentado en la motivación y la personalidad.
- El desempeño de la tarea es un comportamiento inherente a cada puesto de trabajo, mientras que el desempeño contextual no está atado al rol de la persona.

Sea cual fuere el desempeño de cada persona, lo que es cierto es que las actividades de los recicladores exponen a los trabajadores a distintos riesgos a nivel físico y psicológico.

Dado todo lo que implica el proceso de reciclaje como la recolección, separación y comercialización, el identificar las condiciones laborales es un tema sustancial para formular estrategias enfocadas en proteger la salud, garantizar el desempeño y bienestar. Sin duda, no basta que las compañías centren sus esfuerzos en que el capital humano esté alineado a actividades y procesos para cumplir con los

objetivos establecidos, sino que tiene que este proceso estar acompañado de verdaderas políticas de protección al trabajador. Por lo tanto, el desempeño laboral involucra a trabajadores, gerentes, accionistas y todos quienes hacen parte de la organización, pues del trabajo en conjunto radica el alcanzar mayor efectividad y productividad (Montoya y Boyero, 2016).

Para mejorar el desempeño laboral a nivel macro a juicio de Matute (2016), es importante potenciar las habilidades y competencias de los empleados, así como contar con datos cualitativos y cuantitativos que permitan medir el rendimiento. El propósito es alinear los procesos, actividades y capacidades de cada individuo con la finalidad de tener un entorno laboral sano y alcanzar las metas propuestas, para lo cual, es necesario siempre tener evaluaciones constantes.

La manera más común para evaluar el desempeño del empleado es mediante las escalas. Como lo indican Manjarrés, Castell y Luna (2013) a través de ellas el supervisor mide la calidad del desempeño de cada empleado en una escala de respuesta específica: continua, de anclaje verbal, numérica o gráfica. En las escalas continuas la puntuación es calculada al medir la distancia desde un extremo de la escala. En las de anclaje verbal, hay algunas categorías ancladas a cada extremo y con el rango de habilidades a medir. En el caso de las numéricas, existe un rango de valores en cada categoría. Finalmente, en las escalas gráficas el cálculo es realizado por puntuaciones que permiten comparar el desempeño general de trabajo (Leyva, De Miguel y Pérez, 2013).

Otra manera de cuantificar el desempeño laboral es la establecida por Schmidt, Hunter, McKenzie y Muldrow (1979) quienes plantean la desviación estándar del rendimiento para calcular el valor del aumento de la productividad de los trabajadores. Para realizar este cálculo es necesario contar con una serie de juicios de varios supervisores que estén familiarizados con el trabajo.

Por otro lado, una de las alternativas que varias empresas implementan es la autoevaluación. Vicente, Sánchez y Luna (2014) apoyan a esta iniciativa en vista de que el trabajador si suele ser crítico con su desempeño, por lo que existen

múltiples instrumentos que es posible emplear para esta evaluación: formularios de opción múltiple, preguntas abiertas, entrevistas, etc. Claro está que el resultado depende sustancialmente de la apertura y confianza que exista dentro del entorno laboral, pues caso contrario posiblemente aparecen discrepancias contundentes.

En la provincia de Cotopaxi son muy pocas las empresas recicladoras que llevan a cabo una política de gestión o evaluación del desempeño laboral, principalmente porque no cuentan con un departamento de recursos humanos y, por ende, no están conscientes de la importancia que tiene el medir la productividad de sus trabajadores. No obstante, pese a que no exista este departamento, es posible obtener grandes resultados si tan solo los líderes tuviesen apertura a escuchar a los demás, ofrecer una verdadera retroalimentación constructiva y brindarles opciones de crecimiento interno.

Claro, es importante reconocer que existen organizaciones que cuentan con políticas de gestión de desempeño, objetivos a alcanzar, métodos de remuneración o recompensa, programas de aprendizaje y desarrollo, mecanismos adecuados de evaluación, etc., aunque son escasas.

Según el estudio de para la elaboración de productos alternativos mediante pet de Tarco y Toalombo (2011), la mayoría de las recicladoras en Cotopaxi no tienen un manual de procedimientos actualizados y, más preocupante aún, sus empleados no suelen estar contratados formalmente debido a que mantienen vínculos familiares y no consideran necesario regular este aspecto legal. De acuerdo al artículo de El Comercio (2011), al 2011 son alrededor de 15 mil personas que laboran en plantas recicladoras, un número totalmente considerable, y es el reciclador per se el primer peldaño para recuperar, reutilizar y reciclar los materiales.

Para finalizar, es importante reiterar que en las recicladoras no existe como tal un proceso de selección de personal en vista de que, como se indicó antes, la mayoría de trabajadores tienen vínculos familiares. Por su puesto, tampoco hay

capacitación, preparación previa ni motivación, lo que sin duda incide sustancialmente en el desempeño a nivel personal y macro de la compañía.

1.3. Normativa en Seguridad Industrial

Con base en lo analizado, es posible aseverar que la seguridad laboral está dada en función de las operaciones de la empresa y siempre enfocada en prevenir accidentes, brindar condiciones adecuadas de trabajo y mantener un nivel óptimo de salud para los trabajadores. Claro, esto implica cumplir con normas y procedimientos previamente establecidos con la finalidad de salvaguardar la vida del personal, las operaciones de la compañía y su rentabilidad.

Las normas de seguridad han pasado por diferentes fases, por ejemplo, inicialmente, el enfoque era tener instalaciones seguras y que el recurso humano cuente con el equipo de protección personal adecuado. No obstante, progresivamente el propósito es más holístico e integral, dado que es tomado en cuenta el aspecto psicológico y social del trabajador. Pero no solo ello, pues desde la parte tecnológica ahora existen sistemas estadísticos que permiten monitorear el avance o disminución de accidentes laborales y que son un aporte importante para establecer mejoras del plan de seguridad y salud ocupacional.

Sin duda, es necesario implementar sistemas de protección en las empresas que tomen realmente en consideración los dos frentes: el recurso humano y la protección de maquinaria e infraestructura. Ninguno es más importante que el otro, pues ambos elementos son necesarios para llevar a cabo la operación del negocio y, por ende, tienen que existir medidas de seguridad adecuadas: sistemas contra incendio, equipo de protección personal, chequeos médicos, controles técnicos, capacitaciones, mantenimientos, etc. No está demás indicar que estos aspectos son respaldados en distintos instrumentos legales, por lo que evadirlos acarrea consigo consecuencias legales y económicas, por ejemplo, el pago de una indemnización en caso de que un colaborador sufra un accidente dentro del trabajo como consecuencia de la falta de mecanismos de seguridad y salud ocupacional.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. La investigación

Enfoque de la investigación

El presente proyecto tiene un enfoque cuantitativo con la finalidad de analizar los riesgos laborales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas de reciclaje de la ciudad de Latacunga.

Modalidad básica de la investigación

La investigación es de campo y bibliográfica-documental:

- **Investigación de campo**

Al aplicar un estudio de campo es posible recabar información directamente de la empresa y así analizar aquellos parámetros relacionados a los riesgos y desempeño laboral.

- **Investigación bibliográfica – documental**

Por su puesto, es necesario realizar un estudio bibliográfico documental con el propósito de analizar investigaciones, libros, artículos científicos, entre otras fuentes que permitan tener un acercamiento teórico el problema de estudio.

Nivel o Tipo de Investigación

- **Correlacional**

La investigación es correlacional con el objetivo de evidenciar la relación que tienen ambas variables planteadas: seguridad ocupacional y desempeño laboral.

- **Descriptivo**

El estudio es descriptivo porque los colaboradores de las empresas son observados en su ambiente cotidiano de trabajo, sin incidir en sus

actividades, y así identificar factores internos y externos que influyen en la seguridad y salud ocupacional de las organizaciones, por ejemplo, la falta de un plan de este tipo. También, mediante este tipo de investigación es posible analizar varias fuentes bibliográficas académicas y legales que dan paso a plantear estrategias de mejora.

- **Perceptual**

Mediante este enfoque, se pretende averiguar los riesgos laborales que afectan significativamente en el desempeño de los colaboradores de las empresas.

- **Integrativo**

Gracias a este enfoque es posible evaluar el nivel de desempeño de la población y muestra. Además, aporta a verificar o no la hipótesis.

- **Comprensivo**

Es comprensivo debido a que son detalladas las características importantes de seguridad y salud ocupacional que inciden en el desempeño laboral ante la inadecuada organización, planificación y asignación de tareas. También, permite identificar las medidas de control, sanciones y métodos de evaluación a implementar.

- **No experimental**

La investigación es no experimental en vista de que no son manipuladas las variables y toda decisión es realizada en función de los datos recabados.

2.2. Población y muestra

El estudio analiza a 34 personas que laboran en empresas recicladoras de Latacunga las que son AGLUMERI, Reciclajes FT, Recicladora Cotopaxi. Debido a que la población es menor a 100 individuos, no es necesario aplicar una fórmula muestral.

Tabla 1: Recicladoras

EMPRESA	N ° DE TRABAJADORES
Glumeri	11
Reciclajes FT	9
Recicladora Cotopaxi	14
Total	34

Fuente: Elaboración Propia

2.3. Procedimiento de investigación

Para recolectar la información es aplicada una encuesta a los 34 trabajadores. Los resultados son procesados mediante el software estadístico SPSS versión 22 para así determinar el coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s).

2.4. Variables y operacionalización

Como fue indicado previamente, la variable independiente es el plan de seguridad y salud ocupacional, mientras que la dependiente es el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas recicladoras del cantón Latacunga. A continuación, la Tabla 1 expone la operacionalización de las variables.

Cuadro 1. Matriz de Operacionalización de Variables

VARIABLE DE ESTUDIO		HERRAMIENTA DE VERIFICACIÓN	DEFINICION	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Independiente	Programa de seguridad y salud ocupacional	Decreto Ejecutivo 2393 Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente	El programa de seguridad y salud ocupacional se compone de varias fases integradas, alineados con los objetivos de la empresa, políticas, planificación, implementación y operaciones, verificación y acciones correctivas y revisión general	Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Normas de seguridad • Condiciones de prevención • Medidas preventivas • Equipo de Protección. 	Escala de Likert
				Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades profesionales. • Servicios médicos • Prevención de riesgos de salud 	
Dependiente	Desempeño laboral de los trabajadores	Va ligado a las características de la persona, cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, y es el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas las variables. (Chiavenato, 2007)	El desempeño laboral es la manera como los trabajadores actúan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujetas a las reglas básicas establecidas con anterioridad.	Competencias laborales	Conocimiento del puesto de trabajo.	Escala de Likert
				Clima laboral	Condiciones de trabajo.	
				Compromiso organizacional	Conocimiento de las políticas de la empresa	

Fuente: Elaboración Propia

2.5. Recolección de la Información

Técnica

Se utiliza la encuesta con el propósito de recabar información directa de los 34 trabajadores y así conocer con exactitud como se relacionan las dos variables.

Instrumento

El instrumento es un cuestionario conformado por 28 preguntas. Para su realización son considerados varios aspectos éticos: honestidad, intereses colectivos, responsabilidad, manejo eficiente de los recursos, confidencialidad y asegurar el buen nombre de la empresa (Anexo 1).

Validez

El cuestionario es sometido a revisión de expertos para corroborar su validez basado en los siguientes criterios (Anexo 2):

- Concordancia de las preguntas con base en los objetivos y variables: pertinente y no pertinente.
- Calidad técnica y representativa: deficiente, regular, bueno y óptima.
- so de lenguaje: adecuado e Inadecuado.
- Observaciones.

Confiabilidad

El cuestionario es sometido al análisis estadístico con el programa SPSS versión 22 para determinar el coeficiente de Alfa de Cronbach. Para tal efecto es aplicada una prueba piloto con la que se obtiene una confiabilidad de 0.943 (Anexo 3).

Como lo indican Celina y Campo (2005), el Alfa de Cronbach mide la confiabilidad entre un rango de 0 y 1. El valor mínimo aceptado es de 0.7 y, por ende, el cuestionario cuenta con la confiabilidad correcta para ser aplicado.

Procedimiento

La recolección de información es llevada a cabo mediante el cuestionario aplicado a los 34 trabajadores de Latacunga.

2.6. Método de análisis de datos

Los datos recolectados son procesados mediante el programa estadístico SPSS versión 22 y, posteriormente, son analizados y expuestos en diferentes tablas y gráficos.

2.7. Propuesta de investigación

PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención de riesgos laborales y todo lo que esto conlleva: procedimientos de trabajo seguros, higiene y limpieza en las áreas e instalaciones, buena salud de los trabajadores, ambiente laboral, entre otros, constituyen elementos fundamentales dentro del entorno empresarial con el fin de lograr excelencia y competitividad. Además, es importante tomar en cuenta que cada giro de negocio e industria tienen necesidades muy específicas con respecto a la seguridad y salud ocupacional, que están en constante transformación y que merecen implementar técnicas modernas y recursos tecnológicos para mantener los estándares adecuados.

Es indudable que en toda empresa las personas están susceptibles a tener accidentes de diferentes tipos, sea por errores humanos, por el inadecuado uso y manipulación de equipos, por falta de mantenimiento, etc. Pero claro, el propósito es siempre disminuir tanto como sea posible esta posibilidad mediante un programa de seguridad y salud ocupacional que, además, de aportar a disminuir y prevenir

accidentes, contribuye a incrementar el rendimiento, productividad y, por tanto, la rentabilidad empresarial.

Por las razones previas, a continuación, es expuesto el manual de prevención de riesgos laborales para las pequeñas empresas de reciclaje, el cual, está enfocado en mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, así como crear una cultura organizacional positiva y enfocada en el recurso humano.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es importante evaluar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores con la finalidad de adoptar las medidas necesarias para prevenirlos y preservar así su salud y asegurar el bienestar laboral. En este caso, la metodología utilizada es la evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas establecida por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2013).

Para establecer la propuesta de Riesgos Laborales se aplicó la Evaluación Y Gestión de Riesgos en la empresa de Reciclaje FT con un numero de 9 trabajadores

A continuación, se presenta la evaluación de los riesgos laborales.

Cuadro 2. Matriz de evaluación para propietarios

EVALUACIÓN DE RIESGOS							
Metodología “Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas OIT (2013)”							
Puesto de trabajo: GERENTE – PROPIETARIO							
Actividades del puesto de trabajo:							
<ul style="list-style-type: none"> a. Coordinación con actividades b. Control de personal c. Delegación de funciones 							
Número de trabajadores expuestos: 01							
Fecha de Evaluación: Enero 2022							
Paso 1	Paso 2	Paso 3		Paso 4			Paso 5
Peligros en el puesto de trabajo	De qué manera es posible que sufran daños	¿Qué medidas se han adoptado hasta ahora?	¿Qué medidas sería necesario adoptar?	Responsable de la aplicación de medidas	Fecha prevista de la aplicación de medidas	¿Se efectuó en la fecha prevista?	Resultados, seguimiento y actualización
Estructura de oficinas, talleres, bodegas, pisos.	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones musculares y nerviosas de espalda; • Dolores articulares en (piernas manos y brazos). • Caídas y golpes contra objetos 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener pisos limpios y lugares de tránsito libres de obstáculos. • Dotar de equipo de protección personal y ergonómica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar e implementar programa de formación y entrenamiento que incluya el tema de higiene postural, manipulación de cargas, posiciones adecuadas durante la realización del trabajo y como evitar movimientos repetitivos. • Realizar un programa de pausas activas para disminuir la fatiga de trabajo. • Mejorar la distribución del espacio de trabajo. 	Asesor externo de SST/ Responsable de SST	Mayo 2022	Pendiente	
Actividad en una sola postura por un tiempo prolongado.							
Utilización de PC.							
Contagio de bacterias u hongos y	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades pulmonares crónicas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Límites en las áreas de acceso, utilizar 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de control de medidas para evitar contagio por COVID-19. 	Asesor externo de	Enero 2022	07/01/2022	Inspecciones / Registros

virus (COVID-19).	<ul style="list-style-type: none"> Afecciones subyacentes graves a causa de contagio por COVID-19. 	<p>pediluvios, baños limpios.</p> <ul style="list-style-type: none"> Programa de inspecciones. Fumigaciones, control de plagas. 	<ul style="list-style-type: none"> Fumigaciones contra virus, higiene personal, gestión e inspección de Sanitarios para el personal. Dotación de equipos de bioseguridad, mascarilla. 	SST/ Responsable de SST			
-------------------	---	--	---	----------------------------	--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 3. Matriz de evaluación para empleados

EVALUACIÓN DE RIESGOS							
Metodología “Material de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas OIT (2013)”							
Puesto de trabajo: RECICLADOR							
Actividades del puesto de trabajo:							
<ul style="list-style-type: none"> a. Recolección y clasificación de desechos reciclables b. Distribución de los productos de la empresa. c. Venta de todos los productos existentes. 							
Número de trabajadores expuestos: 08							
Fecha de Evaluación: Enero 2022							
Paso 1	Paso 2	Paso 3		Paso 4			Paso 5
Peligros en el puesto de trabajo	De qué manera es posible que sufran daños	¿Qué medidas se han adoptado hasta ahora?	¿Qué medidas sería necesario adoptar?	Responsable de la aplicación de medidas	Fecha prevista de la aplicación de medidas	¿Se efectuó en la fecha prevista?	Resultados, seguimiento y actualización
Resbalones y tropiezos	<ul style="list-style-type: none"> Todos los trabajadores corren peligro sufrir torceduras o fracturas si pasan restos de materiales, como son los reciclables, lo que ocasiona lesiones graves. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantener pisos limpios y lugares de tránsito libres de obstáculos. Se provee de calzado de seguridad a todos los trabajadores 	<ul style="list-style-type: none"> Acordar los lugares de almacenamiento temporal. Que el gerente propietario supervise de que los trabajadores lleven calzado de seguridad. 	Gerente – Propietario	Enero 2022	05/01/2022	Registros de Dotación

Contagio de bacterias u hongos y virus (COVID-19).	<ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades pulmonares crónicas. • Afecciones subyacentes graves a causa de contagio por COVID-19. 	<ul style="list-style-type: none"> • Límites en las áreas de acceso, utilizar pediluvios, baños limpios. • Programa de inspecciones. Fumigaciones, control de plagas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de control de medidas para evitar contagio por COVID-19. • Fumigaciones contra virus, higiene personal, gestión e inspección de Sanitarios para el personal. • Dotación de equipos de bioseguridad, mascarilla. 	Asesor externo de SST/ Responsable de SST	Enero 2022	07/01/2022	Inspecciones / Registros
Movimientos repetitivos	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones musculares y nerviosas de espalda; • Dolores articulares en (piernas manos y brazos). 		Desarrollar e implementar un programa de formación y entrenamiento que incluya el tema de higiene postural, manipulación de cargas, posiciones adecuadas durante la realización del trabajo y cómo evitar movimientos repetitivos.	Delegado de SST	Febrero 2022	Pendiente	
Trabajadores Golpeados o aplastados por vehículos móviles en la obra	<ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores están propensos a sufrir lesiones graves, inclusive mortales, provocadas por los vehículos y las máquinas de la obra, en particular, cuando se desplazan marcha atrás. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se ha establecido ruta segura de trabajo • Se muestran todos los lugares de trabajo a los trabajadores el primer día • Se verifica el buen estado y óptimo funcionamiento 	Rutas a pie seguras, acordadas con todos los que trabajan en la obra Mantener la ruta siempre despejada y con orden y limpieza Se informa al personal que todo trabajador sin formación no está habilitado a conducir vehículos y/o maquinaria en las	Gerente – Propietario	Enero 2022	07/01/2022	

		del pito de reversa <ul style="list-style-type: none"> • El Gerente – Propietario se asegura de que los vehículos los manejen personal autorizado. 	instalaciones de la recicladora Suministrar chalecos reflectantes a todo el personal				
Caídas en el mismo nivel	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones Musculares 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener pisos limpios y lugares de tránsito libres de obstáculos. • Dotar de Equipo de Protección Personal 	Capacitación en actos y condiciones sub estándar.	Delegado de SST	Febrero 2022	Pendiente	
Cortes con objetos corto punzantes	<ul style="list-style-type: none"> • Cortes 	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de Equipo de Protección Personal (guantes, ropa de trabajo) 	Capacitación en actos y condiciones sub estándar.	Delegado de SST	Febrero 2022	Pendiente	
Posturas Forzadas	<ul style="list-style-type: none"> • Lesiones de espalda 		Capacitación en manejo manual de cargas.	Delegado de SST	Julio 2022	Pendiente	
Responsable de caja general.	Carga y ritmo de trabajo.	Pausas activas.	Programa de capacitación de riesgos psicosociales en el trabajo.	Delegado de SST	Septiembre 2022	Pendiente	

Fuente: Elaboración propia

Con base en el análisis de los riesgos laborales es posible determinar las acciones a adoptar y que están enfocadas en controles en la fuente, el medio y el individuo:

Control en la fuente: medidas de control aplicadas a la fuente que genera el riesgo, por ejemplo:

- Cercas de seguridad.
- Cambio o sustitución de materia prima.

Control en el medio: medidas de control entre la fuente y las personas, por ejemplo:

- Facilitar a los trabajadores ayudas mecánicas para mover objetos pesados.
- Uso de cabinas aisladoras de ruido.
- Uso de extractores de gases y vapores.

Control en el Individuo: medidas de control aplicadas a las personas, por ejemplo:

- Equipo de protección personal.
- Capacitaciones.

Estos tres tipos de controles han de ser adoptados según el riesgo identificado y tienen que formar parte de una práctica habitual para prevenir y minimizar los riesgos laborales.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Análisis e interpretación de resultados

En primera instancia, es importante indicar que la encuesta fue aplicada en septiembre de 2019. A continuación, la Tabla 2 detalla el procesamiento de datos y la Tabla 3 expone la fiabilidad del instrumento.

Tabla 2. Validez del instrumento – Resumen del Procesamiento de Datos

		N	%
Casos	Válido	34	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	34	100,0

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 3: Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	34

Fuente: Elaboración Propia

Mediante análisis estadístico de alfa de Cronbach es posible determinar si el número de preguntas del instrumento aportan a tener resultados fiables. En ese sentido, efectivamente, la confiabilidad alcanza 0.923 y, por ende, se determina que el cuestionario es adecuado ser aplicado.

3.2. Análisis Descriptivo de cada variable

A continuación, la Tabla 4 e Ilustración 2 exponen los resultados de la variable independiente.

Tabla 4: Variable Independiente – Programa de Seguridad Y Salud Ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Válido	Nunca	0	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00
	A veces	2	5,28	5,28
	Casi siempre	13	38,24	38,24
	Siempre	19	55,88	55,88
	Total	34	100,00	100,00

Fuente: Cuestionario – Elaboración Propia

Gráfico 1. Variable Independiente – Programa de Seguridad y Salud Ocupacional



Fuente: Cuestionario – Elaboración Propia

Con respecto a si el programa de seguridad y salud ocupacional es aplicado en sus empresas, el 5,88% de encuestados indica que a veces, el 38,24% casi siempre y el 55,88% Siempre.

Por otro lado, la Tabla 5 e Ilustración 3 detallan los resultados de la variable dependiente.

Tabla 5: Variable Dependiente – Desempeño Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Válido	Nunca	0	0,00	0,00
	Casi nunca	0	0,00	0,00
	A veces	4	11,76	11,76
	Casi siempre	12	35,29	35,29
	Siempre	18	52,94	52,94
	Total	34	100,00	100,00

Fuente: Cuestionario – Elaboración Propia

Gráfico 2. Variable Dependiente – Desempeño Laboral



Fuente: Cuestionario – Elaboración Propia

Con respecto a si el desempeño laboral en los puestos de trabajo es óptimo, el 11,76% indica que a veces, el 35,29% casi siempre y el 52,94% siempre.

3.3. Hipótesis del Trabajo

Ho: La gestión de seguridad y salud ocupacional no incide en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje en el cantón Latacunga.

Ha: La gestión de seguridad y salud ocupacional sí incide en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje en el cantón Latacunga.

3.4. Resolución de objetivos

Objetivo Específico 1: Determinar la influencia de la gestión de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman o pruebas no paramétricas.

A continuación, la Tabla 6 expone los resultados.

Tabla 6: Correlación Gestión de Seguridad – Desempeño Laboral

Correlaciones			Dimensión 1: Seguridad (V1)	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Seguridad (V1)	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	34	34
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Tomada de SPSS 22

De acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman, la seguridad influye directamente en el desempeño laboral con un $r_s = 0.704$ y una significancia de 0.001; es decir, que dimensión 1 es directamente proporcional a la variable 2.

Objetivo Específico 2: Determinar la influencia de la gestión de salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras

del cantón Latacunga a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman o pruebas no paramétricas.

A continuación, la Tabla 7 expone los resultados.

Tabla 7: Correlación entre la Gestión de Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral

Correlaciones			Dimensión 1: Salud ocupacional (V1)	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1: Salud ocupacional (V1)	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

** La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Tomado de SPSS 22

De acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, la salud ocupacional influye directamente en el desempeño laboral con un $r_s = 0.741$ y una significancia de 0.000; es decir, la dimensión 2 es directamente proporcional a la variable 2.

Objetivo General: Determinar la influencia del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga.

A continuación, la Tabla 8 expone los resultados.

Tabla 8: Correlación entre el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y el Desempeño Laboral

Correlaciones			Variable 1: Programa de Seguridad y Salud ocupacional	Variable 2: Desempeño laboral
Rho de Spearman	Variable 1: Programa de Seguridad y Salud ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	34	34
	Variable 2: Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	34	34

** La correlación es significativa en el nivel 0,01.

Fuente: Tomada de SPSS 22

De acuerdo con el coeficiente de Rho de Spearman, el programa de seguridad y salud ocupacional sí influye directamente en el desempeño laboral con una $r_s=0.725$ y una significancia de 0.000; es decir, la variable 1 es directamente proporcional a la variable 2.

Con base en los resultados antes expuestos, se acepta la hipótesis alternativa y es rechazada la hipótesis nula. Entonces, la gestión de seguridad y salud ocupacional sí incide en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje en el cantón Latacunga.

CONCLUSIONES

- La fundamentación teórica y científica de las variables de estudio: seguridad y salud ocupacional, y desempeño laboral permitieron confirmar la hipótesis de investigación considerando que si existe una influencia positiva entre las condiciones de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga.
- La determinación de la influencia de la gestión de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman o pruebas no paramétricas demuestra que existe una relación significativa, alta y directa de 70.41% entre la dimensión de seguridad y la variable dependiente (desempeño laboral), valor que está establecido mediante dicha prueba estadística.
- La determinación de la influencia de la gestión de salud ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman o pruebas no paramétricas determinan que existe una relación significativa, alta y directa de 74.10% entre la dimensión salud ocupacional y la variable dependiente (desempeño laboral), valor que está establecido por medio de la prueba estadística.
- La elaboración de la propuesta de un programa de prevención de riesgos laborales para la mejora del desempeño laboral es posible mediante la metodología de la Matriz de formación sobre evaluación y gestión de riesgos en el lugar de trabajo para pequeñas y medianas empresas OIT (2013), porque, en Ecuador el método de valoración para pequeñas y medianas empresas autorizada por el Ministerio de Trabajo es de la Organización Internacional de Trabajo OTI (2013).

RECOMENDACIONES

- Es importante que las pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga mantengan una mejora continua en cuanto a la implementación y cumplimiento del plan de seguridad y salud ocupacional, con la finalidad de prevenir riesgos, enfermedades y asegurar las condiciones laborales idóneas para los trabajadores.
- Es fundamental que las empresas recicladoras ejecuten las actividades propuestas durante la jornada laboral con el afán de asegurar un ambiente saludable, seguro y confiable. Además, siempre es recomendable realizar un análisis de los puestos de trabajo y los riesgos inherentes de cada actividad.
- Como recomendación final, se considera importante mencionar que, si bien es necesario que las empresas implementen el programa planteado en el presente trabajo, también, es importante que tomen en cuenta los parámetros de control establecidos de ley, dado que de esa manera es posible prevenir y contrarrestar riesgos que desencadenen en afectaciones de salud, infraestructura e incidir en el ámbito económico.

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2019). *Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 17 de diciembre de 2019 <https://osha.europa.eu/es>

Álvarez, M., Faisal, C. (2012). *Riesgos laborales. Cómo prevenirlos en el ambiente de trabajo*. Bogotá: Ediciones de la U.

Apaza, A., Quispe, R. (2016). *Clima organizacional y su influencia en la salud ocupacional del personal de reparto tercerizado distribuidora Backus - Juliaca 2013* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Antiplano). Recuperado de <https://bit.ly/3C9oVuL>

Celina, Heidi., Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. Asociación Colombiana de Psiquiatría. Bogotá, D.C., Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega Fondo Editorial.

Chávez, J. (2015). *Implementación del Plan Anual 2014- Seguridad y Salud Ocupacional para la Empresa Innova Salud, Seguridad & Medio Ambiente S.A.C., en la Provincia de Piura* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Piura). Recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/646/IND-CHA-CUP-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Chiang, M., Salazar, M., Martín, MJ., & Núñez A. (2011). *Clima organizacional y satisfacción laboral, una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3707988>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones*. (9^{na} ed.) México: McGraw-Hill.

Código de Trabajo. 26 de septiembre de 2012. (Ecuador).

Decreto Ejecutivo 2393 [Presidencia de la República del Ecuador]. *Por el cual, se expide el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo*. 17 de noviembre de 1986.

Dessier, G. (2001). *Administración de Personal*. México: Prentice Hall.

Díaz, M. (2015). *Prevención de Riesgos Laborales*. España: Paraninfo.

Escobar, M., Rodríguez, L., & Mendoza, M. (2017). *Inserción y desempeño laboral de la secretaria*. Ecuador. Recus. Revista Electrónica Cooperación. Recuperado de <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/Recus/article/view/1091/946>

Girón, J., Rivera, X., & Rodríguez, S. (2011). *La influencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los empleados en empresas de servicio del área metropolitana de San Salvador* (Tesis de pregrado, Universidad de El Salvador). Recuperado de <https://bit.ly/3QNcNDW>

Guerra, M., González, J., & Villafán, K. (2022). *Análisis del desempeño y la participación laboral de los empleados en el proceso productivo de una planta recicladora de pet de la ciudad de Morelia*. Michoacán. INCEPTUM. Recuperado de <https://www.ininee.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/217>

Henao, F. (2015). *Codificación en salud ocupacional*. (2da ed.) Bogotá: Eco ediciones.

International organization for standardization (ISO). (2018). *ISO 45001*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Lazo, S., Peña, M. (2014). *Problemas ergonómicos por actividad laboral del personal de la COAC Jardín Azuayo Ltda. Zona Cuenca, año 2014* (Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21109/1/Tesis%20Pregrado.pdf>

Ley de Seguridad Social. 31 de marzo de 2011. Registro oficial 465.

Leyva, C., De Miguel, M., Pérez, R., (2016). *La evaluación del desempeño, los procesos y la organización*. Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría. La Habana, Cuba. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360446197006.pdf>

Liñán, J., Gavidia, P. (2018). *La Higiene y Seguridad ocupacional y su influencia en el desempeño laboral seguro aplicado a la empresa Sodimac*. Huacho. Piura.

López, M. (2007). *Un enfoque de sistema a las competencias laborales*. México: Instituto Politécnico Nacional.

Manjarrés, A., Castell, R., & Luna, C. (2013). *Modelo de Evaluación del Desempeño Basado en Competencias Performance Evaluation Model Based on Competencies*. Recuperado de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/ingeniare/article/view/598>

Martínez, M., Reyes, M. (2005). *Salud y seguridad en el trabajo*. La Habana: Editorial Ciencia Médicas.

Matute, J. (2016). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral*. Ecuador. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/302926726_Clima_organizacional_y_su_incidencia_en_el_desempeno_laboral

Montoya, C., Boyero, M. (2016). *El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Revista Científica Visión de Futuro. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Recuperado de [https:// www. redalyc. org/ pdf/ 3579/ 357 947 335 001.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf)

Nieto, R., Malpartida, H. (2014). *La Higiene y Seguridad ocupacional y su influencia en el desempeño laboral seguro aplicado a la empresa Sodimac-Huacho* (tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). Recuperado de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2857889>

OIT. Organización Internacional de Trabajo. (2013)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2007). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado de [www. who. int/ occupational_ health/ regions/ en/ oeh41consejo.pdf?ua=1](http://www.who.int/occupational_health/regions/en/oeh41consejo.pdf?ua=1)

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). *Seguridad y Salud Ocupacional*. Recuperado de, de <https://www.who.int/es>

Prietosilva, J. (2015). *Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C* (Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada). Recuperado de [https:// repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7799/TRABAJO%20DE %20GRADO.pdf?sequence=1](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7799/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1)

Redacción Guayaquil. (2011). 15 000 personas trabajan en reciclaje. *El Comercio*. [https:// www. elcomercio. com/ actualidad/ negocios/ 15- 000- personas- reciclaje.html](https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/15-000-personas-reciclaje.html)

Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores. Registro oficial 565. 21 de febrero de 2003.

IESS. Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2014).

Robbins, S., Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson.

Roque, F. (2019). *Diseño de un plan de seguridad y salud ocupacional en el área de expendio de combustibles en los grifos del distrito de Castilla-Piura* (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Piura). Recuperado de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/2178/IAS-ROQ-LOP-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, A., Fernández, B. (2011). *Como implantar con éxito Ohsas 18001*. Madrid: Asociación Española de Normalización y Certificación.

Schlemenson, A. (2013). *Análisis Organizacional y Empresa Unipersonal Crisis y Conflicto En Contextos Turbulentos*. Buenos Aires: Paidós. Print.

Schmidt, F., Hunter, J., McKenzie, R., & Muldrow, T. (1979). *Impact of valid selection procedures on work-force productivity*. Journal of Applied Psychology. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.6.609>

Sunafi. (2019). *Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral*. Peru. www.sunafil.gob.pe

Tarco, W., Toalombo, M. (2011). *Elaboración de productos alternativos mediante el proceso de termo formado del plástico reciclado (PET) en el barrio Santán cantón Latacunga*. Repositorio UTC. Cotopaxi. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/1834>

Tenezaca, B., Villa, L. (2018). *Condiciones de trabajo y salud de los recicladores del arenal, cuenca 2017*. Repositorio universidad de cuenca. Ecuador. Recuperado de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29391/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION.pdf>

Vargas, I., Chiguay, C. (2017). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en Pardos San Isidro – 2017*. Universidad Alas Peruanas. Repositorio Universidad Alas Peruanas. Recuperado de <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LOGOS/article/view/1477>

Vicente, A., Sánchez, C., & Luna, M. (2014). *Evaluación del Desempeño por Competencias*. México. Recuperado de http://www.unsis.edu.mx/revista/doc/vol1num2/A5_Desempeno_Comp.pdf

ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO PARA EMPRESAS RECICLADORAS					
ITEMS	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
Seguridad					
1. Los trabajadores de las empresas recicladores tienen conocimiento del Programa de seguridad y salud ocupacional.					
2. En la empresa se toman todas las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores de los riesgos en el trabajo					
3. Existe cercos de protección en los accesos y salidas a las áreas de trabajo					
4. El local se mantiene constantemente limpio y ordenado					
5. Reciben charlas para la prevención y extinción de los incendios					
6. Las zonas con iluminación natural están alumbradas con la intensidad adecuada para el trabajo.					
7. Las zonas de trabajo están señalizadas para evitar accidentes por la caída de herramientas o materiales					
8. En zonas no autorizadas se utilizan carteles indicadores que permiten alertar el peligro					
9. Se les otorga equipo de protección (ropa, casco, zapatos) para uso personal en el trabajo.					
Salud ocupacional					

10. Considera que está expuesto a tipo de agentes: físicos, químicos, biológicos y ergonómicos que es causa de enfermedades.					
11. En la empresa programan los exámenes médicos ocupacionales.					
12. La empresa ofrece servicios médicos como examen preempleo, examen periódico, primeros auxilios.					
13. Al presentarse accidentes laborales, la empresa responde eficazmente por la salud de los trabajadores.					
14. El plan de seguridad contiene acciones para garantizar la salud de sus trabajadores.					
15. El botiquín se implementa debidamente para atender a los trabajadores en los casos necesarios					
ITEMS	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
16. Cuentan con implementos de protección para evitar inhalación de productos peligrosos					
Competencias laborales					
17. Tiene conocimiento del manual de puesto de trabajo					
18. Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada laboral					
19. Considera que tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo					
20. Identificas los riesgos y peligros del puesto de trabajo					

21. Los equipos y herramientas que le asignan son utilizados adecuadamente					
22. Lideras el equipo de trabajo en su área.					
Clima laboral					
23. Está motivado en su puesto de trabajo.					
24. Se esmera en cada una de las actividades encomendadas dentro de la empresa.					
25. Cuando comete un error en su trabajo, sus compañeros de trabajo lo critican					
Compromiso organizacional					
26. Tiene conocimiento de las políticas de la empresa.					
27. Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa					
28. Se siente comprometido con la empresa					

Anexo 2 Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario para determinar la incidencia del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga

Objetivo: Determinar la incidencia del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño Laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga

Dirigido a: 34 trabajadores de pequeñas empresas recicladoras del cantón Latacunga

Apellidos y nombres del evaluador: *Ibarra Sandoval Freddy*

Grado académico del evaluador: *cuarto nivel*

Cedula de ciudadanía: *1802655140* **De profesión:** *Administrador Empresas*

VALORACIÓN DADA AL INSTRUMENTO:

Adecuado	Regular	Inadecuado
/		

Freddy

FIRMA DEL EVALUADOR

todas las variables (Chiavenato, 2007)	Compromiso Organizacional	¿Entiende y respalda la política de la empresa?	27. Tiene conocimiento de la misión y visión de la empresa											
			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
			28. Se siente comprometido con la empresa											
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

*Cualquier duda
pedir por teléfono*



Nombre y Firma del Evaluador

Anexo 2 Confiabilidad del Instrumento de Recolección de Datos

Coeficiente de Alfa de Cronbach en prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	28

Fuente: Tomado de SPSS 22

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
P1.1	Númérico	1	0	Los trabajadores de Tropicales tienen conocimiento de los procedimientos de seguridad.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P1.2	Númérico	1	0	En la empresa se toman todas las precauciones.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P1.3	Númérico	1	0	Existe cercas de protección en los accesos y salidas.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P1.4	Númérico	1	0	El local se mantiene constantemente limpio y ordenado.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P1.5	Númérico	1	0	Reciben charlas para la prevención y extinción de incendios.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P1.6	Númérico	1	0	Las zonas de con iluminación natural están adecuadamente iluminadas.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P1.7	Númérico	1	0	Las zonas de trabajo están cubiertas para evitar el sol.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P1.8	Númérico	1	0	En zonas no autorizadas se utilizan carteles indicadores.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P1.9	Númérico	1	0	Se les otorga equipo de protección (ropa, casco, etc.).	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P2.1	Númérico	1	0	Considera que está expuesto a tipo de agentes.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P2.2	Númérico	1	0	En la empresa programan los exámenes médicos.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P2.3	Númérico	1	0	La empresa ofrece servicios médicos como evaluación de riesgos.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P2.4	Númérico	1	0	Al presentarse accidentes laborales la empresa investiga las causas.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P2.5	Númérico	1	0	El plan de seguridad contiene acciones para garantizar la seguridad.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P2.6	Númérico	1	0	El botiquín se implementa debidamente para atender emergencias.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P2.7	Númérico	1	0	Cuentan con implementos de protección para enfrentar emergencias.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P3.1	Númérico	1	0	Tiene conocimiento del manual de puesto de trabajo.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P3.2	Númérico	1	0	Trabaja sin interrupciones a lo largo de la jornada.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P3.3	Númérico	1	0	Considera que tiene los conocimientos necesarios para el trabajo.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P3.4	Númérico	1	0	Recibe capacitaciones de seguridad y salud ocupacional.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P3.5	Númérico	1	0	Los equipos y herramientas que le asignan son adecuados.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P3.6	Númérico	1	0	Llevar el equipo de trabajo en tu área.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P4.1	Númérico	1	0	Está motivado en su puesto de trabajo.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P4.2	Númérico	1	0	Se esfuerza en cada una de las actividades encomendadas.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada
P4.3	Númérico	1	0	Cuando comete un error en su trabajo, sus compañeros lo ayudan.	(1, Nunca) - (5, Siempre)	Ninguna	0	Izquierda	Ordinal	Entrada

SPSS - C:\Program Files\IBM\SPSS\Statistics\Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 28 de 28 variables

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P21	P22	P23	P24	P25	P26	F
1	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4
2	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	1	4	4	4
3	5	5	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	1	4	5	4
5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	1	4	4	3
6	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	1	3	4	3
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4
9	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2	5	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode OFF

Anexo 3: Matriz de Consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable Independiente: Programa de Seguridad y Salud Ocupacional			
			Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de Medición
¿Cuál fue la influencia del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de empresas recicladoras?	Determinar la influencia del Programa de SSO en el desempeño laboral de los trabajadores de empresas recicladoras	La gestión de seguridad y salud ocupacional SI INCIDE en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje.	Seguridad	Normas de Seguridad	1	Escala de Likert
				Condiciones de la Prevención	2,3	
				Medidas Preventivas	4,5,6	
				Equipos de Protección	7,8,9	
			Salud Ocupacional	Enfermedades Profesionales	10	Escala de Likert
				Servicios Médicos	11,12,13	
	Prevención de Riesgos Salud	14,15,16				
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	Variable Dependiente: Desempeño Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Escala de Medición

¿Cuál es la influencia de la gestión de Seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de empresas recicladoras?	Determinar la influencia de la gestión de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras	La gestión de Seguridad SI INCIDE en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje.	Competencias Laborales	Conocimiento del puesto de trabajo	17, 18, 19, 20, 21, 22	Escala de Likert
¿Cuál es la influencia de la gestión de Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de empresas recicladoras?	Determinar la influencia de la gestión de Salud Ocupacional en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas recicladoras	La gestión de Salud Ocupacional SI INCIDE en el desempeño laboral de los trabajadores de pequeñas empresas de reciclaje.	Clima Laboral	Condiciones de Trabajo	23, 24, 25	Escala de Likert
			Compromiso Organizacional	Conocimiento de las políticas de la empresa	26, 27, 28	

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>Tipo: Descriptivo y correlacional</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p>	<p>Población: 34 trabajadores</p> <p>Muestra: Por censo se determinó los 34 trabajadores</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>	<p>Coeficiente de Correlación Rho de Spearman con el SPSS</p> <p>22</p>