



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADOS

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**INCIDENCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL EN EL
DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA
“VIVEROS LORENA”, UBICADA EN MUISNE – ESMERALDAS**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

TALENTO HUMANO Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA

ING. LILIAN MARÍA CHICA ANDRADE

ASESOR

DR. JOSÉ FABRICIO VITERI MONTESDEOCA

ESMERALDAS, FEBRERO 2021

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de Magister en Gestión del Talento Humano.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema: Incidencia de la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la microempresa “Viveros Lorena”, ubicada en Muisne – Esmeraldas

Autora: Ing. Lilian María Chica Andrade

Dr. José Fabricio Viteri Montesdeoca f. _____
ASESOR DE TESIS

Mgt. Luis Hidalgo Solórzano f. _____
LECTOR 1

Mgt. Mirna Monserrate Chichande Mora f. _____
LECTOR 2

Mgt. David Puentes Holguin f. _____
COORDINADOR DE POSTGRADOS

Mgt. Alex Guahspa Gómez f. _____
SECRETARIO GENERAL PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, 2021

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Ingeniera Chica Andrade Lilian María, portadora de la cedula de ciudadanía de la cédula de ciudadanía 0802315309, declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo la obtención del título de **Magister en Gestión del Talento Humano**, son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Ing. Chica Andrade Lilian María
CC: 0802315309

CERTIFICACIÓN

Yo, Dr. José Fabricio Viteri Montesdeoca portador de la cédula de ciudadanía No. 0601492267 en calidad de Director de tesis, cuyo título es **INCIDENCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA “VIVEROS LORENA”, UBICADA EN MUISNE – ESMERALDAS.**

Certifico haber revisado que el trabajo cumple los requisitos de calidad, originalidad y presentación exigibles y que se han incorporado las sugerencias del Tribunal, al trabajo de postgrado.

Dr. José Fabricio Viteri Montesdeoca
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

La realización de esta investigación se la dedico en primer lugar a Dios por bendecirme en cada momento de mi vida; en segundo lugar, a mis Padres que con su amor y tenacidad han sabido guiarme para el logro de este objetivo; a mi hija Sofía por ser mi fuente de inspiración.

A toda mi familia por haberme apoyado en los momentos difíciles y dándome palabras de aliento. Dedico este trabajo a mis formadores, en especial al Dr. Fabricio Viteri por su tiempo y esfuerzo que dedico al momento de impartir sus conocimientos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a mis padres Israel Chica y Ángela Andrade, quienes han sido mis mayores promotores durante este proceso. Sin su apoyo incondicional no hubiera sido posible alcanzar esta meta tan esperada.

A la Universidad, por haberme permitido formarme, gracias a todos los docentes de la Maestría en Gestión del Talento Humano por sus enseñanzas y experiencias. A mi asesor Dr. Fabricio Viteri, persona de gran sabiduría quien siempre estuvo predispuesto a transmitir sus conocimientos para lograr mi formación profesional.

A mis lectores Mgt. Luis Hidalgo y Mgt. Mirna Chichande por su amabilidad al momento de despejar todas las dudas respecto al trabajo investigativo. A mis compañeros de clases, especialmente a Verónica y Alejandra que me animaron a continuar en mi preparación académica y han estado presente en todo momento durante este proceso.

A una persona especial, Alfonso Marchan, gracias por todo lo que haces por mí y sobre todo porque nunca me has dejado caer, tu apoyo me ha dado fuerzas para cumplir mis propósitos.

Agradezco a mi Padre por haberme permitido realizar mi investigación en su microempresa “Viveros Lorena”, ubicada en Muisne – Esmeraldas.

**INCIDENCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL EN EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES DE LA MICROEMPRESA “VIVEROS LORENA”,
UBICADA EN MUISNE – ESMERALDAS**

RESUMEN

Esta investigación constituye parte importante de las actividades en el rendimiento de cada persona dentro de una empresa, siendo observados desde la óptica del talento humano; considerando la incidencia de la seguridad e higiene laboral como elemento importante para entender el desarrollo de las actividades y la contribución en el cumplimiento de los objetivos fijados por la organización. El objetivo principal fue analizar la incidencia de la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la microempresa “Viveros Lorena”.

Se realizó una revisión conceptual de los temas que establecieron esta investigación, seguridad en el trabajo, higiene, salud ocupacional, y evaluación de desempeño laboral, también se revisaron investigaciones en Colombia, Perú y Ecuador, con las que se pudo comparar los resultados de este estudio. Considerándose adicionalmente las leyes que rigen al área laboral de nuestro país.

La metodología que se utilizó para recopilar información en este proceso de investigación fue mixta tanto cualitativa como cuantitativa, su alcance fue descriptivo y contó con un diseño de investigación no experimental, con una muestra de 11 personas del área agrícola, los instrumentos considerados dentro de este trabajo fueron, la observación directa en el lugar de trabajo, la entrevista aplicada al gerente propietario y la encuesta a los 10 colaboradores de la microempresa.

Con los resultados de la investigación se determinó que el personal de la microempresa “Viveros Lorena”, ha sufrido incidentes laborales debido a que los mismos no han hecho uso

adecuado de sus herramientas de trabajo y equipos de protección personal (EPP), lo que ha provocado riesgos en la manipulación de equipos y herramientas de trabajo ocasionando riesgos menores como: cortes y problemas respiratorios. En función a lo investigado se determina la importancia de la seguridad e higiene laboral dentro de la empresa, además se pudo establecer que el 100% de los colaboradores no se encuentran capacitados en los temas de seguridad e higiene laboral, por lo tanto fue necesario estructurar reglamentos y protocolos de seguridad e higiene laboral, que permitieron a los trabajadores de la microempresa a generar una cultura de prevención en riesgos que se presentan al realizar las actividades diarias en el área agrícola.

PALABRAS CLAVES: Seguridad e Higiene laboral, Desempeño laboral, Prevención, Riesgos, Bienestar laboral, Incidencia.

INCIDENCE OF THE SECURITY AND LABOR HYGIENE IN THE PERFORMANCE OF THE WORKPEOPLE OF THE MICROCOMPANY “VIVEROS LORENA”, UBICADA EN MUISNE – ESMERALDAS

ABSTRACT

This research constitutes an important part of the activities in the performance of each person, within a company, being observed from the perspective of human talent; considering the incidence of occupational health and safety as an important element to understand the development of their activities and contribution in meeting the objectives set by the organization. The main objective was to analyze the incidence of occupational health and safety in the performance of the workers of the microenterprise "Viveros Lorena".

A conceptual review was made of the topics that established this research, safety at work, industrial safety, occupational health, hygiene and labor performance, performance evaluation, as well as research in Colombia, Peru and Ecuador, with which the results of this study could be compared. In addition, the laws governing the labor area in our country were considered.

The methodology used to gather information in this research process was mixed, both qualitative and quantitative, its scope was descriptive and had a non-experimental research design, with a sample of 11 people in the agricultural area, the instruments considered in this work were direct observation in the workplace, the interview applied to the owner manager and the survey to the 10 collaborators of the microenterprise.

With the results of the investigation it was determined that the personnel of the microenterprise "Viveros Lorena", has suffered work accidents because they have not made

proper use of their work tools and personal protective equipment (PPE), which has caused risks in the handling of equipment and work tools, allowing risks such as cuts, respiratory problems: cuts, respiratory problems; based on the investigated is determined the importance of occupational safety and hygiene within the company, also it could be established that 100% of the employees are not trained in the issues of occupational safety and hygiene, therefore it was necessary to structure regulations, protocols and manuals of occupational safety and hygiene, which allowed the workers of the microenterprise to generate a culture of the risks that occur when performing daily activities in the agricultural area.

KEY WORDS: Occupational Health and Safety, Work Performance, Prevention, Risks, Work Well-being, Incidence.

Índice de Contenido

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	i
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	ii
CERTIFICACIÓN	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
Índice de Contenido	i
INDICES DE TABLAS	iii
INDICES DE FIGURAS	iii
INTRODUCCIÓN	1
Presentación del tema de investigación.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
JUSTIFICACIÓN	2
OBJETIVOS	4
Objetivo General:	4
Objetivos Específicos:.....	4
CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 Fundamentación teórico-conceptual	5
ANTECEDENTES.....	15
1.2 Fundamentación legal	18
CAPITULO 2. METODOLOGÍA	21
2.1 Tipo de estudio	21
2.3 Población y muestra	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
2.5 Análisis de datos	26
CAPITULO 3. RESULTADOS.....	27
3.1 Aspectos generales	27

CAPITULO 4. DISCUSIÓN	36
CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
5.1 CONCLUSIONES	40
5.2 RECOMENDACIONES	42
BIBLIOGRAFÍA	43
ANEXOS	49
Anexo 1: Encuesta sobre la seguridad laboral	49
Anexo 2: Entrevista gerente propietario	53
Anexo 3: Formato de evaluación de desempeño.....	54
Anexo 4: Encuesta propietario con respuesta	55
Anexo 5: Análisis de la encuesta a los trabajadores	57
Anexo 6: Descriptivo de puestos.....	71
Anexo 7: Programa de Desarrollo y Fortalecimiento en seguridad y salud en el trabajo en la microempresa “Viveros Lorena”	74

INDICES DE TABLAS

Tabla 1:	22
Tabla 2	24
Tabla 3:	29
Tabla 4:	31
Tabla 5	33
Tabla 6:	33
Tabla 7:	33
Tabla 8:	34

INDICES DE FIGURAS

Figura 1: Resultados Evaluación de Desempeño.....	35
<i>Figura 2:</i> Personal de trabajo capacitado - pregunta 1	57
<i>Figura 3:</i> Realizan sus actividades de acuerdo a normativa de Seguridad Ocupacional - pregunta 2	58
<i>Figura 4:</i> Accidentes Laborales - pregunta 3	59
<i>Figura 5:</i> Exposición a riesgos - pregunta 4.....	61
<i>Figura 6:</i> Tipos de Lesión - pregunta 5.....	62
<i>Figura 7:</i> Normativas, políticas y procedimientos – pregunta 6	63
<i>Figura 8:</i> Uso de herramientas y equipos – pregunta 7.....	64
<i>Figura 9:</i> Nivel de motivación – pregunta 8	65
<i>Figura 10:</i> Calificación de Protección – pregunta 9.....	66
<i>Figura 11:</i> Lesiones provocadas por la inseguridad – pregunta 10.....	67
<i>Figura 12:</i> Asistencia y cumplimiento a la normativa de seguridad – pregunta 11	68
<i>Figura 13:</i> Cumplimiento de los procedimientos de seguridad – pregunta 12	69

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

La seguridad y la higiene empleada en los centros de trabajo tiene como objetivo proteger la vida, salvaguardar la salud y la integridad física de los colaboradores por medio de la aplicación de la normativa orientada a facilitar las condiciones para el trabajo, como a capacitaciones y adiestramientos para de esta manera evitar, enfermedades y accidentes laborales.

La finalidad de esta investigación es analizar el tipo de trabajo que realizan los colaboradores y sus actividades para observar todo lo que pueda provocar daños a la salud, estudiando y transformando las condiciones de trabajo, evitando los efectos negativos y potenciando los efectos positivos.

Sin tomar en cuenta los tipos de accidentes que sufren los colaboradores (mortal, muy grave, grave, leve), a éste le causaría un coste humano y económico de difícil cuantificación, que afectaría tanto en la familia del colaborador como a la empresa. También tiene un coste social (pérdida de recursos económicos, incapacidades, pago de pensiones, asistencia sanitaria, etc.), que es soportada por el Estado.

La seguridad, se inició como una necesidad social para subsanar daños personales o lesiones causadas por las condiciones de trabajo.

Según se ha citado, en el artículo de la revista electrónica CEMCI, la motivación es uno de los conceptos más estudiados a la hora de entender el comportamiento de los individuos. No hay un acuerdo único sobre el concepto de motivación y tampoco tenemos el mejor punto de vista para motivar y estar motivados, lo que sí considera claro es que la motivación, es una

variable concluyente en el desempeño laboral. (Jiménez, 2009, p.2)

Precisando de una vez; el **desempeño laboral**, es la evaluación que establece si una persona cumple bien su trabajo. Se estudia académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando parte de la gestión de recursos humanos (Sy, 2018).

La presente investigación es realizada en la Hacienda “Viveros Lorena”, de la ciudad de Muisne, provincia de Esmeraldas en Ecuador, la misma que se adquirió en el año 1987, se inició como una hacienda ganadera, en el año 2010 se le dio un giro al negocio, con el cultivo principal de palma aceitera y cacao.

Actualmente se cuenta con 35 hectáreas sembradas de palma aceitera y 15 hectáreas de cacao, en la misma que trabajan 11 colaboradores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo agrícola se desarrolla generalmente de manera individual y aislada, por lo tanto, es necesario identificar la forma de cómo se presentan los riesgos y por consiguiente conocer las medidas de prevención y de protección a seguir, para evitar que tengan accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Las actividades agrícolas que realizan los colaboradores, como la fertilización de la plantación, mantenimiento, cosecha del fruto, implica riesgos en el área de trabajo, considerando que el sector agrícola no refleja la realidad de los accidentes que ocurren, se puede determinar la presencia de factores que caracterizan el nivel de riesgo al que se está expuesto.

El sector agrícola debido a su naturaleza misma de las actividades, ha venido dando una mayor importancia en seguridad e higiene laboral en el trabajo; en la actualidad es indispensable que toda empresa efectúe una gestión de seguridad e higiene ya que esto le permitirá mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, y también mejoraría su ambiente de trabajo, reduciendo los incidentes y accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales.

Con el objetivo de evitar accidentes laborales y mejorar el desempeño laboral se consideró conveniente realizar un estudio sobre: ¿Cómo incide la aplicación de un programa de seguridad e higiene laboral, para el desempeño del personal en la microempresa “Viveros Lorena”

JUSTIFICACIÓN

Es importante investigar este tema, ya que el trabajador agrícola no utiliza las debidas medidas de seguridad e higiene en el ámbito laboral, la finalidad es presentar alternativas de control para evitar accidentes, mejorar la salud ocupacional y su desempeño laboral.

Esta investigación sobre la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en los colaboradores, permitirá a la empresa contar con la información necesaria para aplicar las respectivas medidas de seguridad e higiene laboral y de esta manera dotar al trabajador de los equipos necesarios de protección personal.

Es de gran utilidad que el trabajador agrícola tenga conocimientos de los planes de contingencias, para tomar las medidas preventivas y disminuir las afectaciones en su salud; de esta manera mejorar el desempeño laboral.

La seguridad e higiene laboral son gestiones importantes en una empresa y son esenciales para su óptimo funcionamiento ya que son partes integrantes de las condiciones de trabajo. La necesidad de realizar esta investigación fue para comprobar el conocimiento, la aptitud y la actitud de todo el personal ante los riesgos en el trabajo en la microempresa “Viveros Lorena”, todo esto para prevenir incidentes, accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en sus áreas y poder comprobar la incidencia de la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores.

En ese mismo sentido la (OMS, 1995) indica que, “la salud en el trabajo y el ambiente de trabajo saludable son los más grandes valores que puedan tener los individuos, las comunidades y los países. La salud ocupacional es una estrategia importante para garantizar la salud del trabajador y contribuir positivamente a la calidad de productos, motivación de

trabajo, la satisfacción del empleo, productividad y de esta manera mejorar la calidad de vida de cada individuo y de la sociedad”.

Los beneficios al realizar este tema de investigación son la contribución de información para que se puedan realizar nuevos proyectos de investigación en temas de seguridad e higiene laboral aplicado al área agrícola, también dar a conocer los resultados que servirán para mejorar estrategias de trabajo en la microempresa “Viveros Lorena”, en temas de seguridad, higiene y salud ocupacional para así lograr un mejor desempeño laboral garantizando eficiencia de los colaboradores al realizar su actividades diarias.

OBJETIVOS

Objetivo General:

Analizar la incidencia de la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la microempresa “Viveros Lorena”.

Objetivos Específicos:

- Identificar las condiciones de trabajo que permitan realizar un diagnóstico de la seguridad laboral del colaborador.
- Evidenciar los procedimientos de seguridad e higiene laboral de los trabajadores agrícolas en la microempresa.
- Determinar la influencia de la seguridad e higiene laboral en los niveles de desempeño laboral.

CAPITULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico-conceptual

El campo de la seguridad y la salud en el trabajo se desarrolla a diario, con exigencias, desde el punto de vista legal, administrativo y social. Actualmente el trabajador sabe la importancia de la seguridad para él, porque de ella depende su supervivencia y su permanencia como una persona útil y capaz para tener ingresos que le permitan vivir de manera digna, a él y a su familia. (Mancera, 2012)

La seguridad e higiene laboral, son factores positivos de la productividad, trabajar sin seguridad aumenta el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo. Realizar sus actividades diarias de forma insegura, no es un negocio, porque los accidentes de trabajo son muy costosos para la organización.

A continuación, se definen los conceptos de seguridad laboral, según diferentes autores:

La Seguridad en el trabajo es un grupo de técnicas y procedimientos cuyo objetivo es excluir o reducir el riesgo de que se originen los accidentes laborales (Bestratén, 2011).

Según Chiavenato (2011), la seguridad en el trabajo es un grupo de medidas técnicas, formativas, médicas y psicológicas para evitar accidentes, eliminando las condiciones no seguras del entorno o educar o persuadir a los individuos para que utilicen practicas preventivas, ya que es necesario tener un buen desempeño en el trabajo.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, desde la edad media, en esta época surgieron algunas asociaciones y agrupaciones de acción positiva de profesionales o gremios, hasta la primera mitad del siglo XIX, son los sentimientos humanitarios los que

predominan ante el resultado de grandes accidentes laborales y con estos sentimientos que ponían mayor o menor énfasis en el proceder de los trabajadores en situaciones parecidas o semejantes. Los trabajadores creaban de su sentido de conservación una plataforma de seguridad ante la lesión física, indudablemente, eran esfuerzos personales de carácter defensivo y no preventivo. Así se originó la seguridad industrial, expresada en un simple esfuerzo individual más que un sistema organizado. (Bavaresco, 2003)

En la Decisión 584, (2003), define al riesgo laboral como la probabilidad de que un colaborador sufra una lesión o enfermedad por encontrarse expuesto a un factor ambiental en el trabajo.

En el área agrícola los elementos durante el proceso de sus actividades son los que generan las condiciones del ambiente de trabajo, generando los riesgos a los que están expuestos los colaboradores.

De acuerdo con Chinchilla, (2004), según sus estudios los factores de riesgos laborales en el área agrícola los clasifica en:

a) Riesgos Físico ambientales

- Ruido y sacudidas (herramientas agrícolas)
- Situaciones termo higrométricas (humedad, temperatura y ventilación)
- Radiaciones no ionizantes (radiación solar)
- Temperaturas extremas o cambios de temperatura (calor / frío)

b) Riesgos químicos

- Pulverizaciones, partículas sólidas y líquidas, vapores, (preservantes, pesticidas, fertilizantes, plaguicidas, etc.)
- Polvos inorgánicos (cenizas, suelos)
- Emanaciones de vapores y gases derivados de los abonos y fertilizantes

químicos (óxido de nitrógeno, ozono, etc)

- Sustancias químicas de uso agrícola (combustibles, sosa caustica, solventes)

c) Riesgos biológicos

- Insectos (avispas, mosquitos, arañas, gusanos, etc.)
- Animales domésticos (bovinos, mulares)
- Animales ponzoñosos (roedores, serpientes)
- Parásitos (ingeridos de agua o alimentos contaminados)
- Hongos
- Bacterias, virus
- Polvos vegetales
- Plantas (espinas, ramas)
- Humo de la quema de maleza
- Vapores de abonos orgánicos

d) Riesgos asociados a la topografía del terreno

- Riesgo de superficie de distinto nivel, topografía irregular, hoyos, drenaje, zanjas, canales.

e) Riesgos mecánicos

- Maquinaria agrícola (dispositivos protectores, falta de capacitación)
- Herramientas manuales, eléctricas (uso inadecuado)

f) Riesgos eléctricos

- Maquinaria energizada

g) Riesgos asociados a los lugares de trabajo

- Instalaciones agrícolas (rampas, andamios, escaleras, mala iluminación)
- Manejo y almacenamiento de materiales
- Falta de orden y limpieza

h) Riesgos derivados del ambiente y del ecosistema

- Inundaciones, tormentas
- Temblores, terremotos, aludes

- Descargas eléctricas
 - Lluvias
- i) Riesgos ergonómicos
- Carga estática postural
 - Carga dinámica
 - Trabajos prolongados
 - Actividades repetitivas
- j) Riesgos Psicosociales
- Jornada de trabajo (duración, pausas, horas extraordinarias, etc)
 - Ritmo de trabajo (atención, concentración)
 - Relaciones interpersonales

La seguridad industrial es un conjunto de normas técnicas, destinadas a proteger la vida, salud e integridad física de las personas y a preservar los equipos e instalaciones en los mejores ambientes de productividad (Henaó, 2011).

La seguridad industrial se precisa como el conjunto de actividades propuestas a la prevención, identificación y control de las causas que generan accidentes de trabajo.

Su objetivo principal es detectar, analizar, controlar y prevenir los factores de riesgo específicos y generales que existen en los lugares de trabajo, que aportan como causa real o potencial a provocar accidentes de trabajo (Mancera, 2012).

En ese mismo sentido la seguridad industrial es de gran alcance para las actividades de salud ocupacional por las siguientes razones:

1. Las fallas de seguridad industrial se convierten en sucesos inesperados que no dan tiempo a reaccionar, por lo cual es imprescindible aplicar, con prelación, medidas preventivas en el instante en que se detecta el peligro.
2. Los resultados negativos de la falta de seguridad industrial, plasmada en el accidente, es el indicador más utilizado para la evaluación de un programa de gestión preventiva y por ende es un factor decisivo para calificar la eficiencia de dichos programas.
3. La seguridad industrial no es una actividad científica; puede acaecer que en situaciones de peligros inminentes en absoluto ocurra un accidente o por el contrario, en ambientes supuestamente seguros, se produzcan accidentes sin que exista una relación directa como la existente entre la exposición a agentes nocivos de higiene industrial (en concentraciones que sobrepasen los valores límites permisibles), y la enfermedad profesional. (Mancera, 2012)

Badía, (1985), menciona la definición que la OMS da a la salud ocupacional y enuncia lo siguiente: “trata de fomentar y mantener el más alto bienestar físico, mental y social del personal en todas las labores; prescindir todo daño producido a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo; protegiéndolos en su ocupación contra los riesgos provenientes de la presencia de factores que afecten a su salud; ubicar y conservar al trabajador en un cargo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, para que se adapte el trabajo al individuo y cada individuo a su trabajo”.

La salud ocupacional es un elemento básico y forma una dimensión social y de salud de los principios del desarrollo sostenible. La práctica de la salud ocupacional constituye unas actividades claves para tal desarrollo (OMS, 1995).

Menéndez, (2009), la seguridad e higiene laboral es una disciplina cuyo objetivo es el estudio de los accidentes de los trabajadores analizando los factores de riesgo y orígenes de los accidentes producidos y las enfermedades de los trabajadores.

Según Chiavenato, (2009), la higiene laboral se refiere a los factores ambientales del trabajo que aseguran la salud física-mental y la calidad de vida y bienestar de cada trabajador.

La higiene laboral se refiere a un grupo de reglas y procesos que protegen la salud física y mental del individuo salvaguardándolo de los riesgos de salud inseparables a las tareas del puesto y al entorno donde las ejecuta. La higiene laboral está relacionada con el análisis y la prevención de las enfermedades ocupacionales, iniciando desde el estudio y las variables como son el individuo y su ambiente laboral. (Chiavenato, 2011)

El desempeño laboral, “es un procedimiento que establece qué tan exitosa es una organización (o un procedimiento o un colaborador) en cumplimiento de sus objetivos laborales y actividades. A nivel de las empresas la medición del desempeño laboral presenta una evaluación sobre el cumplimiento de las metas estratégicas a nivel personal”. (Robbins, Stephen, Coulter, 2013)

La evaluación de desempeño, según Alveiro, (2009), se define como “Una técnica de dirección indispensable en la actividad administrativa de la empresa. En base a los diferentes problemas identificados en la organización, la evaluación del desempeño sirve en la determinación y el desarrollo de una política de acuerdo a las necesidades de la organización”.

Así mismo Chiavenato, (2009), precisa que “la evaluación del desempeño es una valoración sistemática, de cómo actúa cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe lograr, las competencias que brinda y su potencial de desarrollo. Además, que es un proceso que sirve para calificar o considerar el valor, la excelencia y las competencias de una persona y la aportación que brinda al negocio de la organización”.

Así mismo Muñoz, (1990), afirma que la satisfacción laboral es “el sentimiento de agrado o

positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”

La Satisfacción en el trabajo muestra el grado de aceptación de los trabajadores. La remuneración, el tipo de trabajo, los ascensos, los conflictos internos y la vigilancia pueden originar un estado de hostilidad. Al encontrarse insatisfechos, los colaboradores pueden reducir la producción, planificar huelgas o revueltas, apelar al sindicato, ausentarse o renunciar al trabajo. (Billikopf, 2003)

Según Valenzuela, (2015), Como se citó en la revista prisma, se define a la satisfacción en el trabajo de forma genérica, como una actitud general del colaborador hacia su trabajo. El trabajo que el colaborador desempeña es mucho más que una actividad, requiere interacción con los compañeros y con los jefes, deben cumplir con los reglamentos organizacionales, sus políticas, estándares de desempeño, sobrevivir en el ambiente de trabajo y muchas otras cosas. Significa que la evaluación de satisfacción de un colaborador, es más un número de actividades del trabajo.

Según Chiavenato, (2009), la motivación humana es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo que lo motiva.

No es fácil definir el concepto de motivación, porque se utiliza en diversos sentidos. Motivo es aquello que impulsa a un individuo a tener un comportamiento definido. Este impulso puede ser provocado por un estímulo externo (que puede ser del ambiente) o se puede generar de manera interna en el proceso mental de las personas. La motivación está relacionada con el sistema de cognición de cada individuo.

Existen tres proposiciones de la conducta humana:

- a) La conducta humana es causada por estímulos internos o externos. Tiene una causalidad en la conducta, en herencia y ambiente los mismos que influyen en el comportamiento de cada individuo.
- b) La conducta es motivada, existiendo una finalidad, no es casual, aleatoria, siempre se orienta y está dirigida hacia un objetivo.
- c) La conducta está orientada a los objetivos, siempre existen los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, expresiones con que se eligen los motivos de los comportamientos.

Teorías sobre motivación según Chiavenato, (2011).

- 1) **La jerarquía de las necesidades**, de acuerdo con Maslow estas influyen en el comportamiento humano. En la proporción en que el hombre satisface sus necesidades básicas, otras más importantes van ocupando la prioridad de su proceder:
 - a. Necesidades fisiológicas. - Alimentación, abrigo, sueño y reposo. Son las conocidas necesidades biológicas o básicas. Se caracterizan por su premura: cuando no se satisfacen esto afecta el comportamiento del individuo.
 - b. Necesidades de seguridad. - Se encuentran en el segundo nivel de las necesidades humanas. Hacen que las personas se protejan de los peligros reales o imaginarios, abstractos o físicos.
 - c. Necesidades sociales. - Se relacionan con la vida de las personas con la sociedad. Necesidades de aprobación y reconocimiento social, de asociación, amistad, participación, afecto, aceptación por parte de los compañeros y amor. Aparecen cuando las necesidades de seguridad y fisiológica se encuentren aparentemente satisfechas.
 - d. Necesidades de autoestima. – Se relacionan con el reconocimiento social, seguridad en sí mismo, confianza en sí mismo, necesidad de aprobación, prestigio, estatus, consideración y reputación.
 - e. Necesidades de autorrealización. - Estas son las necesidades humanas más elevadas, corresponde al impulso de superarse cada vez más, cumplimiento las

potencialidades humanas de cada individuo. Las cuatro necesidades anteriores solo se satisfacen mediante recompensa externa al individuo, sin embargo, esta necesidad se satisface por medio de recompensas intrínsecas, cumplimiento del potencial, etc.

- 2) **Teoría de los factores**, la teoría de Herzberg está basada en el trabajo de la persona y el ambiente externo. La motivación de los colaboradores de una empresa depende de dos factores:
 - a. Factores higiénicos. - Son las circunstancias que rodean al individuo cuando trabaja. Se plantean excluir fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales. Incluyen: políticas de la empresa y de su administración; condiciones de trabajo y comodidad; competencia técnica del supervisor; salarios; relaciones con el supervisor; estabilidad en el cargo; relaciones con los colegas. Estos factores forman el contenido del cargo.
 - b. Factores motivacionales. - Comprende el contenido del cargo, los deberes y las tareas relacionados con el cargo en sí. Contienen: administración completa de las destrezas de cada individuo; libertad de resolver cómo ejecutar un trabajo; delegación de las responsabilidades; ascensos; elaboración de los objetivos y evaluación concerniente con éstos; incremento o enriquecimiento del cargo (vertical u horizontal).

- 3) **Modelo situacional de motivación**, el modelo de Vroom comprende a la motivación para producir. La motivación para producir depende de los siguientes factores:
 - a. Objetivos individuales
 - b. La relación que el personal observa entre producir y cumplir sus objetivos personales.
 - c. Destreza del individuo para intervenir en su grado de producción.

- 4) **Teoría de la expectativa**, afirma Lawler que el dinero puede motivar al desempeño, al compañerismo y la dedicación. Se comprobó que el poco poder de motivación que tiene

el dinero se debe a la mala utilización que se ha hecho en la gran parte de las organizaciones. Para los individuos el dinero es un medio para satisfacer sus necesidades.

ANTECEDENTES

Los siguientes estudios se encontraron en las revisiones bibliográficas las mismas que están relacionados con esta investigación:

Romero, (2013), realizó un estudio de las normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A. El objetivo fue elaborar el reglamento de seguridad y salud en el trabajo, mediante la identificación cualitativa de los riesgos presentes en las operaciones de la empresa, la metodología utilizada es reflexiva, documental y descriptiva, se emplearon instrumentos y técnica orientadas a obtener información, como son la observación, revisión documental y la entrevista, los resultados fueron que la empresa no posee un plan en seguridad y salud en el trabajo, produce falencia en la empresa tanto en la producción como en la salud ocupacional de los trabajadores. En conclusión, es que el beneficio de la implementación de las medidas de seguridad y salud ocupacional, es mayor al costo que representan los riesgos laborales.

Mazorra, (2017), realizó un estudio del riesgo mecánico y su incidencia en la salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, cuyo objetivo es plantear una propuesta para prevenir accidentes y enfermedades laborales a través de un plan de seguridad industrial y salud en el trabajo para los trabajadores, fue de enfoque cualitativo, utilizando las técnicas e instrumentos como son encuesta, entrevista, inspección, evaluación médica y datos estadísticos, considerando que los riesgos mecánicos pueden establecer indicadores. Los resultados revelaron que el 43,47% de riesgos es moderado, el 30,43% es importante y el 26,01% es intolerable. Se concluye que presenta un alto grado de accidentes en los trabajadores del área de talleres.

Acosta, (2013), realizó un estudio sobre la elaboración de un manual de seguridad y salud

ocupacional conforme a normativa NTE INEN18001-2010 y 18002-2010, en la empresa Mirrorteck Industries S.A., cuyo objetivo es asegurar credibilidad centrada en el Control de la seguridad y salud ocupacional, su enfoque es reflexiva porque su propósito es analizar las normativas NTE INEN 180001-2010 y 18002-2010, se emplearon instrumentos y técnica orientadas a obtener información, como son la observación, revisión documental y la entrevista, los resultados revelaron que no poseen un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y sus manuales, concluye con la elaboración del manual y capacitación del personal en el tema de seguridad industrial y salud ocupacional.

Erazo, (2015), realizó un estudio a los factores de riesgo laboral y su posible asociación con las variables sociodemográficas en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Agrícolas de la Universidad Central del Ecuador, cuyo objetivo es estimar la exposición de riesgo laboral en el personal, siendo la línea base para una gestión activa en seguridad y salud. La investigación es descriptiva, transversal y no experimental, porque busca dar razón numérica a variables cualitativas y cuantitativas de los factores de riesgo más frecuentes en su posible asociación a variables sociodemográficas, utiliza la método inductivo, las técnicas de observación , entrevista y la encuesta. De los resultados se observó que los factores riesgos en cada puesto de trabajo se evidencia que los riesgos mecánicos son los que mayor presencia tienen dentro de la población con el 26% seguido de los riesgos psicosociales con el 22%, físicos con el 17%, químicos con el 13%, ergonómicos con el 11% y los biológicos 7%. En conclusión, se demostró que las condiciones laborales en el cual el trabajador realiza sus actividades no siempre son las óptimas, hay varias actividades que son bastante complejas y necesitan mayor atención por su condición y donde se está haciendo su actividad como es el caso del trabajador en laboratorios y el personal de servicios.

Cruz, (2018), estudio las condiciones laborales del sector palmicultor y sus efectos sociales en el municipio de Maní Casanare, cuyo objetivo es comprobar las condiciones laborales de las organizaciones del sector Palmicultor de Maní. El enfoque es descriptivo ya que el estudio se establece sobre un entorno realista en un determinado territorio, específicamente en el

análisis de las condiciones laborales del sector Palmicultor del Municipio de Maní. Las técnicas e instrumentos para la recolección, proceso y análisis de los datos resultantes es un cuestionario conformado por nueve preguntas. Los resultados indican que las empresas agrícolas reportan la afiliación al sistema de seguridad social de los trabajadores desde el día que ingresan a trabajar, de igual manera, se puede observar un grado muy alto de movimiento de colaboradores, lo que conlleva a los empresarios a la práctica de pagos parciales en una escala menor de lo trabajado por el personal. Se concluye que la correspondencia de las tareas agrícolas, la falta de cultura y la ausencia de las políticas de Estado ante la problemática del área Palmicultora incitan las malas condiciones laborales que existen en el sector agrícola.

Sangama, (2019), realizó un estudio en la influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, cuyo objetivo fue determinar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores, se realizó un estudio correlacional, no experimental, observacional, utilizando como instrumento la encuesta y dos cuestionarios, con una población de 28 colaboradores y 26 operadores de campo, los resultados que se obtuvieron indicaron que la relación entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral es directa, lo que implica una relación de causalidad, de influencia de una variable en la otra; obtuvieron el valor de Coeficiente de correlación de 0,869 y la significación de 0,0000 menor que el estadístico 0,05, lo que demuestra estadísticamente que esta relación es muy significativa. Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores, lo que implica que a mayor aplicación de seguridad laboral y salud se presentara mayor desempeño laboral, como relación de causa y efecto.

Gracia, (2017), en su investigación realizada como análisis de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del puerto comercial de autoridad portuaria de Esmeraldas, el trabajo realizado en el puerto pone en manifiesto la existencia de riesgos laborales inherente en la productividad del puerto, cuyo objetivo es el estudio de la incidencia

de la seguridad y salud ocupacional en el puerto, como herramienta se utilizó la evaluación del matemático William Fine, cuantificando su magnitud y jerarquización según su importancia donde se analizó la existencia de riesgos mecánicos, psicosociales y ergonómicos que representan el 82%, la estimación de estos riesgos no son tolerables los cuales son factores críticos con un 51% de aquellos que puedan provocar accidentes graves en los trabajadores y daños en la propiedad en la operación portuaria. Se puede concluir que no garantizan un cumplimiento superior al 80% que exige el Sistema de Auditoria de Riesgos de Trabajo (SART) del IESS; por lo que la empresa aún tiene la oportunidad de mejorar el desempeño de la gestión de seguridad y salud ocupacional

Por lo antes expuesto, estos estudios realizados brindan aportes importantes en varios países, en relación con la percepción de la seguridad, higiene laboral y salud ocupacional en los trabajadores de las diferentes empresas los mismos que se encuentran documentados. Estas investigaciones sirvieron para comparar y discutir los resultados que se obtuvieron en el estudio actual.

No hay referencias de este tipo de estudios a nivel local, por lo tanto, los resultados a obtenidos quedarán como antecedentes bibliográficos.

1.2 Fundamentación legal

Las bases legales que se utilizaron en la elaboración del presente trabajo de investigación se resumen a continuación:

Organización Internacional del Trabajo

Riesgos Ergonómicos

Los artículos 2 y 4, indican que se debe cumplir con las disposiciones legales conexas a las condiciones de trabajo y amparo de los colaboradores (OIT, 2009).

Instrumento Internacional Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo Decisión del Acuerdo de Cartagena 584

Capítulo 2.- Política de Prevención de Riesgos Laborales. –

El artículo 4, menciona que se debe mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y es de cumplimiento obligatorio de los países miembros (Comunidad Andina 2003).

Capítulo 3.- Gestión de la Seguridad y Salud en los Centros de Trabajo – obligaciones de los trabajadores.

En el Artículo 11, indica que los lugares de trabajo se deben tomar medidas para disminuir los riesgos laborales, en base a la seguridad y salud en el trabajo y su ambiente de responsabilidad social-empresarial (Comunidad Andina 2003).

Constitución de la República del Ecuador

Sección 8 Trabajo y Seguridad Social, en su artículo 33, menciona que el Estado garantizará a las personas que trabajan de manera digna, honorable con una remuneración justa.

Sección 3 Formas de Trabajo y su Retribución e su artículo 325, indica que se reconoce todas las formas de trabajo, tanto como relación de dependencia y autónomos, con inclusión de trabajo a todo el talento humano (Asambleístas del Ecuador, 2008).

Y el artículo 326.- dice en los numerales 5 y 6, que todos los trabajadores tienen derecho a realizar sus actividades en un entorno óptimo garantizando su salud, seguridad y bienestar, además tener la obligación de integrar y mantener en relación laboral a toda persona rehabilitada luego de haber tenido un accidente de trabajo. (Asambleístas del Ecuador, 2008)

Ley Orgánica de Salud

Capítulo 2 Autoridad Sanitaria Nacional, Competencias y Responsabilidades

Artículo 6, indica que el Ministerio de Salud Pública regulariza y controla en coordinación con los diferentes organismos las normas de seguridad y condiciones ambientales de las áreas de trabajo (Ministerio de Salud Pública, 2006).

Capítulo 5 Seguridad y Salud en el Trabajo

Artículo 117.- menciona que se crearán las normas de salud y seguridad en el trabajo para preservar la salud de los trabajadores.

Artículo 118, dice que los contratantes deben proteger la salud de sus colaboradores, capacitándolos, dotándolos de equipos de protección personal y ropa de trabajo apropiada, para prevenir la accidentabilidad en el trabajo (Ministerio de Salud Pública, 2006).

Código del trabajo

Capítulo 5 Prevención de Riesgos y Medidas de Seguridad e Higiene

El artículo 410, indica que los contratantes tienen la obligación de ofrecer condiciones de trabajo que no presenten riesgo para su salud (Ministerio del trabajo, 2005).

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto tanto cualitativo como cuantitativo considerando que la seguridad e higiene laboral pueden establecer indicadores, por tal razón el proyecto tiene características de carácter explicativas y realistas conforme a las particularidades propias del objeto de investigación, como es el caso de los trabajadores agrícolas de la microempresa “Viveros Lorena, ubicada en Muisne – Esmeraldas”.

Según su alcance el estudio es descriptivo ya que se realizó en el campo, lo que permitió analizar la incidencia de la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores, el diseño de esta investigación es no experimental, porque describe las variables y se estudian las incidencias e interrelaciones en escenarios existentes, para realizar el análisis de la información establecida en cantidades, se obtuvo la información a través de fuentes primarias.

Métodos Empleados

En esta investigación se aplicó el método deductivo porque se busca obtener conclusiones sobre la incidencia de la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la microempresa “Viveros Lorena”, ubicada en Muisne – Esmeraldas.

2.2 Definición conceptual y operacionalización de variables

Se presenta el cuadro de operación de las variables el cual contiene las variables que se estudiaron, sus definiciones conceptuales, operacionales y las dimensiones por cada indicador.

Tabla 1:
Definición conceptual y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Seguridad Laboral	Es un grupo de técnicas y procedimientos cuyo objetivo es excluir o reducir el riesgo de que se originen los accidentes laborales	Se mide la variable con observación y una encuesta	Función y descriptivo del puesto del trabajador Condiciones inseguras Capacitación y formación de los Trabajadores Acontecimientos anormales no programados	Asistencia a trabajo Índices de accidentes de trabajo Registro de capacitación Índice de frecuencia, índice de gravedad	Observación, registros check list Entrevista, guía de la entrevista Encuesta, cuestionario Entrevista, guía de entrevista

Desempeño laboral	Es un procedimiento que establece qué tan exitosa es una organización (o un procedimiento o un colaborador) en cumplimiento de sus objetivos laborales y actividades. A nivel de las empresas la medición del desempeño laboral presenta una evaluación sobre el cumplimiento de las metas estratégicas a nivel personal	Se mide a través de un formulario de desempeño	Evaluación por Cumplimiento de objetivos del puesto Evaluación por Cumplimiento de objetivos de la empresa Evaluación y cumplimiento de nivel de competencias	Porcentaje de cumplimiento de objetivos del puesto de trabajo. Porcentaje de cumplimiento de objetivos de la empresa. Porcentaje del nivel de competencias.	Formato de evaluación de desempeño
------------------------------	--	--	---	---	------------------------------------

Fuente: Lilian Chica Andrade

2.3 Población y muestra

La población de estudio de esta investigación estuvo conformada por todo el personal de la microempresa, que en total abarcan 11 personas. Por lo que la población y muestra serian la totalidad de estos.

Tabla 2

Descripción del personal

Personal	Cantidad
Administrador	1
Coordinadora Administrativa	1
Financiera	
Coordinador de Control y Ventas	1
Jefe de Cuadrilla - Operaciones	1
Operadores	7

Fuente: Lilian Chica Andrade

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizaron en esta investigación fue la observación con el apoyo de la encuesta y la entrevista que se detallan a continuación:

Encuesta: Por medio de esta técnica se obtienen datos precisos y seguros para la investigación, se trató de obtener información documentada de las variables, el instrumento utilizado en la investigación es un cuestionario estructurado sobre el riesgo mecánico y su incidencia en la salud de los trabajadores del Área de Talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, realizada por (Mazorra, 2017). Se basó en un cuestionario que tiene preguntas concretas.

Se aplicó en toda la población de **la microempresa “Viveros Lorena”, ubicada en Muisne – Esmeraldas**. Los mismos fueron 11 personas, cuyo propósito fue evaluar los niveles de conocimiento sobre seguridad e higiene laboral en sus áreas trabajo, estuvo conformado por 12 preguntas cerradas. El tipo de respuesta es de opción múltiple, significa que tiene 3 alternativas, de la cual debe escoger una. (ver Anexo 1)

Evaluación de desempeño: Por medio de este proceso se identifica, mide y administra el desempeño del colaborador (Chiavenato, 2009). Se baso en el formato de evaluación desempeño.

Se basa en el cumplimiento de objetivos de la empresa, del puesto de trabajo y porcentaje del nivel de competencias. Se aplicó a toda la población de la microempresa “Viveros Lorena”. (ver Anexo 3)

Entrevista: López-Montenegro y Tapia, (2006) “es una manera específica de interacción social cuyo objetivo es recolectar datos para una investigación. El observador elabora preguntas a los individuos que pueden contribuir con datos de interés, creando un diálogo característico, irregular, donde el estudioso busca recoger información y el trabajador es la fuente para recabar información sobre el problema investigado.

Se aplicó al propietario de **la microempresa “Viveros Lorena”, ubicada en Muisne – Esmeraldas**. Cuyo propósito fue verificar si se está aplicando la normativa de seguridad e higiene laboral en los colaboradores, estuvo conformado por 5 preguntas abiertas. (ver Anexo 2)

Descriptivo de puesto: Es la descripción detallada por escrito de los principales aspectos característicos del puesto, obligaciones y responsabilidades adquiridas por el colaborador, en las cuales se puede identificar las condiciones de trabajo que comprende los siguientes

factores: ambiente de trabajo y riesgos en el trabajo (Chiavenato, 2011).

Según Bacon las observaciones se realizaban sobre fenómenos personales de un grupo, y partiendo de ellos se hacían deducciones acerca de la clase entera (Dávila, 2006).

Estos instrumentos se aplicaron en la primera semana del mes de diciembre del 2020 en un solo horario de 7:00 a 8:30 am, aplicando las medidas de bioseguridad en el personal y la aprobación informado, solicitando que sean respondidas con franqueza.

2.5 Análisis de datos

Para el análisis de los datos cuantitativos se utilizó en la hoja de cálculo Microsoft Excel, los resultados se ven reflejados en tablas, gráficos, porcentajes e interpretación. Los datos obtenidos de la encuesta se ingresaron en la hoja de cálculo Microsoft Excel para agruparlos en una tabla la misma que se procesó estadísticamente.

CAPITULO 3. RESULTADOS

3.1 Aspectos generales

La investigación se realizó en la **microempresa “Viveros Lorena”, ubicada en Muisne – Esmeraldas**, aplicado a toda la población que son 11 colaboradores, están comprendidos entre 22 y 70 años de edad, de los cuales 8 son hombres y 3 son mujeres, el 20 % tienen educación secundaria, 10% superior y el 70% básica, son ecuatorianos y todos viven en el sector de Pueblo Nuevo.

En esta investigación se empleó la encuesta, la evaluación de desempeño, entrevista y observación directa, para analizar la incidencia de la seguridad e higiene laboral en el desempeño de los trabajadores de la microempresa “Viveros Lorena”.

La entrevista se la realizó al Propietario de la microempresa con la guía del Anexo 2, que se enfoca en conocer la seguridad e higiene laboral, y consta de cinco preguntas.

El gerente propietario de la microempresa al ser consultado sobre la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral presente en los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”, menciona que no poseen un reglamento de seguridad y salud laboral; sin embargo, el desarrollo de las actividades dentro de la misma se ejecuta con la mayor seguridad posible tomando en cuenta todos los riesgos laborales a los que están propensos los trabajadores. Los colaboradores siguen los lineamientos establecidos de manera verbal, lo que permite que los empleados que realizan sus actividades las desarrollen conforme a las normas establecidas, para lo cual se realiza reuniones semanales con todo el personal para tratar los trabajos a realizar durante este periodo de tiempo.

El gerente está comprometido en aplicar los métodos y técnicas de seguridad e higiene

laboral, con el fin de prevenir y minimizar los riesgos dentro de las áreas de trabajo.

1. Diagnóstico de las condiciones de trabajo

Al consultar a los 10 trabajadores de la microempresa si han sido capacitados o informados sobre seguridad e higiene laboral el 100% indicaron que NO han sido capacitados en materia de seguridad e higiene laboral. El propietario de la microempresa no ha proporcionado capacitaciones para el personal que trabaja en el área agrícola y que conozcan sobre el manejo óptimo de los equipos de seguridad y la magnitud de los riesgos existentes, sin embargo, se ha programado dictar capacitaciones periódicas (bimensual) para que todo el personal se encuentre informado sobre los riesgos del trabajo

En la aplicación de las normativas y procedimientos de Seguridad Ocupacional que existen de manera general en las áreas agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”, la mitad de los colaboradores indicaron que aplican las normativa y procedimientos frecuentemente; el otro 50% señalaron que A veces utilizan los procedimientos de seguridad. La Seguridad Ocupacional es importante para un excelente desarrollo en las actividades que se realiza en el área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena” su empleo en la ejecución de su trabajo previene incidentes, accidentes, enfermedades profesionales o impactos ambientales generados por la falta de capacitación.

En relación a los incidentes laborales el 40% del personal, supieron indicar que frecuentemente, han sufrido algún tipo de lesión, mientras que el 20% respondieron que rara vez, mientras que el otro 40% señalaron que nunca, ha sufrido algún tipo de lesión como cortes, raspones, fracturas, torceduras, laceraciones, quemaduras, al realizar sus labores en su lugar de trabajo. La microempresa debe tener un plan de seguridad que contenga las normas a seguir para prevenir riesgos laborales en el área de trabajo, los colaboradores de la microempresa son propensos a sufrir algún tipo de lesión, por lo tanto, se debe capacitar sobre el uso adecuado de los Equipos de Protección Personal (EPP) para concientizar sobre

los riesgos y evitar que se generen los accidentes laborales.

Al consultarles cómo calificaría las lesiones provocadas por la inseguridad en el trabajo del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena, el 70% del personal agrícola señalaron como normales las lesiones, mientras que el 20% supieron indicar que son bajas. El personal de la microempresa “Viveros Lorena” dentro de sus áreas de trabajo, no generan accidentes laborales de alto impacto, sin embargo, se debe cumplir con el plan de capacitación periódica para que todo el personal tenga el conocimiento sobre el uso de los Equipos de Protección Personal (EPP) y así disminuir la inseguridad que tienen los colaboradores al momento de realizar sus actividades.

2. Procedimientos de seguridad e higiene laboral de los trabajadores agrícolas en la microempresa.

En cuanto a los accidentes laborales, más de la mitad de los trabajadores agrícolas señalaron que se originan por fallas humanas, mientras que un porcentaje menor indicaron que se producen por fallas mecánicas. Los accidentes que se producen en el área agrícola en su mayor parte son producto de las fallas humanas, por lo que se debe realizar capacitaciones periódicas a todo el personal que labora en la microempresa sobre seguridad e higiene laboral, para que los colaboradores identifiquen los riesgos que se presentan en su área de trabajo, y de esta manera lograr desarrollar sus actividades sin contratiempo ni riesgos.

Tabla 3:
Exposición a riesgos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	2	20
Rara vez	4	40
Nunca	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020

El 40% de los colaboradores supieron indicar que rara vez están expuestos a contactos eléctricos, piso a distinto nivel, herramientas en mal estado, espacios reducidos, etc., mientras que el otro 40% considera que nunca han sufrido riesgos dentro de su área laboral, sin embargo, un 20%, respondieron que frecuentemente se encontraban expuestos a riesgos laborales. Es importante conocer el tipo de riesgo ocupacional y , familiarizarse con el área agrícola por medio de capacitaciones periódicas sobre los riesgos laborales y lo importante que es aplicar las normas de seguridad para que sus actividades se desarrollen de la mejor manera.

El 70% de los colaboradores supieron indicar que, si existe normativa, políticas y procedimientos para ejecutar sus actividades agrícolas, mientras que el 30% manifestaron que no. Se debe implementar y desarrollar un manual de seguridad laboral que contenga las normas, políticas y procedimientos a seguir, para evitar los riesgos laborales en sus áreas de trabajo.

El 70% de los colaboradores supieron indicar que es alta la familiarización que tienen con el uso de las herramientas y equipos de trabajo, mientras el 20% señalo que es medio y el 10% respondió que es bajo. Por lo tanto, la microempresa debe capacitar e a todo personal al momento de realizar las actividades con nuevas herramientas, para evitar accidentes y concientizar sobre los riesgos laborales en sus áreas de trabajo.

3. Determinar la influencia de la seguridad e higiene laboral en los niveles de desempeño laboral.

Es importante que el desempeño del colaborador sea evaluado para que poder conocer las falencias que presenta y poder corregirlas, también se puede observar su rendimiento laboral, se pudo comprobar en los resultados de las evaluaciones de desempeño superan el 80% de su calificación, el personal casi siempre está cumpliendo con los objetivos de la empresa, los trabajadores pueden ser más eficientes cuando mejoren sus condiciones laborales en

seguridad e higiene laboral.

En cuanto al nivel de motivación al realizar sus actividades, el 60% del personal señalaron que es alto, mientras que el 20% supieron indicar medio y el 20% restante respondió que bajo. Es importante implementar un plan de formación y desarrollo para que los colaboradores realicen de manera objetiva su trabajo y puedan lograr los objetivos trazados por la misma.

Tabla 4:
Calificación de Protección

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0,00
Buena	4	40,00
Regular	4	40,00
Mala	2	20,00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

En relación al uso de equipos de protección personal, el 40% de los trabajadores supieron calificar como buena la utilización de los equipos, mientras que el 40% considera que es regular y el 20% expusieron una calificación mala. Los colaboradores de la microempresa consideran que deberían tener una protección excelente, sin embargo, esto no se está cumpliendo en su totalidad ya que los Equipos de Protección Personal (EPP) proporcionado a los trabajadores no son específicos para cada una de las actividades, además deben capacitarse para el uso de los EPP, para evitar incidentes y accidentes laborales dentro del desarrollo de sus actividades diarias.

El 40% de los colaboradores, revelaron que es excelente la asistencia y cumplimiento a la normativa de seguridad, el 30%, señalaron es buena, el 20%, respondieron que es regular y el 10%, supieron indicar que es mala. La asistencia y cumplimiento a la normativa de seguridad laboral, en su mayoría la considera buena y excelente sin embargo las emergencias

que se producen dentro del área de trabajo agrícola deben ser atendida de manera inmediata. Es necesario que la microempresa cuente con normas de prevención las mismas deben ser sustentadas y aplicadas técnicamente en base al cumplimiento de la normativa legal establecida por IESS- Riesgos del Trabajo con el fin de evitar que se produzcan accidentes laborales.

En cuanto al compromiso para el cumplimiento de los procedimientos de seguridad, desempeño laboral y permanencia, el 60%, señalaron que tiene un compromiso alto, el 30%, indicaron que es medio, el 10%, respondieron que es bajo. El compromiso que tienen los trabajadores para el cumplimiento de procedimientos de seguridad industrial y desempeño laboral en su gran mayoría es alto, sin embargo, se debe capacitar e incentivar al personal para que aplique los conocimientos sobre seguridad e higiene laboral con la finalidad de evitar de esta manera accidentes laborales.

Para tener un buen desempeño laboral es necesario que el personal tenga conocimiento de sus funciones y actividades a realizar su debido procedimiento y aplicación de la normativa de seguridad e higiene laboral.

En la siguiente tabla se presentan los resultados obtenidos del trabajo de campo; para este estudio también se utilizó una evaluación de desempeño que contiene 2 ítems donde se realizan la evaluación por objetivos de acuerdo a las actividades esenciales y competencias, el cual se le aplicó a los trabajadores de cada una de las áreas.

Se está considerando la evaluación por competencias en un nivel medio en las diferentes áreas como son:

Tabla 5

Coordinación de control de ventas y Coordinación administrativa financiera

COMPETENCIAS	NIVEL	PESO	META
TRABAJO EN EQUIPO	MEDIO	15%	4
SERVICIO AL CLIENTE	MEDIO	20%	4
INTEGRIDAD	MEDIO	10%	4
COMUNICACIÓN VERBAL Y ESCRITA	MEDIO	25%	5
ORGANIZACIÓN Y CONTROL	MEDIO	10%	5
MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	MEDIO	10%	4
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	MEDIO	10%	5

Fuente: Lilian Chica Andrade

Tabla 6:

Jefatura de Cuadrilla

COMPETENCIAS	NIVEL	PESO	META
TRABAJO EN EQUIPO	MEDIO	15%	4
COMUNICACIÓN VERBAL Y ESCRITA	MEDIO	20%	4
INTEGRIDAD	MEDIO	10%	4
MANEJO DE PERSONAL A CARGO	MEDIO	25%	5
LIDERAZGO	MEDIO	10%	5
MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	MEDIO	10%	4
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	MEDIO	10%	5

Fuente: Lilian Chica Andrade

Tabla 7:

Operaciones

COMPETENCIAS	NIVEL	PESO	META
TRABAJO EN EQUIPO	MEDIO	20%	4
COMUNICACIÓN VERBAL Y ESCRITA	MEDIO	20%	4
INTEGRIDAD	MEDIO	10%	4
MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	MEDIO	30%	5
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	MEDIO	20%	5

Fuente: Lilian Chica Andrade

Una vez aplicados los formatos de evaluación se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 8:

Resultados de la evaluación de desempeño

Competencias	Ponderación Coordinadores	Coordinadora administrativa financiera	Coordinadora control y ventas	Ponderación	Jefe de cuadrilla	Ponderación Operadores	Operador 1	Operador 2	Operador 3	Operador 4	Operador 5	Operador 6	Operador 7
TRABAJO EN EQUIPO	15%	15%	15%	15%	15%	20%	20%	15%	20%	15%	15%	20%	20%
SERVICIO AL CLIENTE	20%	20%	20%										
MANEJO DE PERSONAL A CARGO				25%	20%								
LIDERAZGO				10%	8%								
INTEGRIDAD	10%	8%	8%	10%	8%	10%	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
COMUNICACIÓN VERBAL Y ESCRITA	25%	20%	20%	20%	15%	20%	15%	15%	15%	20%	20%	15%	15%
ORGANIZACIÓN Y CONTROL	10%	10%	10%										
MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	10%	10%	8%	10%	8%	30%	24%	24%	24%	24%	24%	24%	24%
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	10%	10%	10%	10%	8%	20%	20%	16%	16%	20%	16%	20%	12%
RESULTADOS POR COMPETENCIAS	100%	93%	90%	100%	81%	100%	87%	78%	83%	87%	83%	87%	79%
RESULTADOS GLOBALES DE OBJETIVOS DE ACUERDO AL FORMATO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO		90%	90%		89%		90%	90%	90%	90%	90%	90%	90%
PROMEDIO GENERAL DE LA EVALUACION DE DESEMPEÑO		92%	90%		85%		89%	84%	87%	89%	87%	89%	85%

Fuente: Evaluación de desempeño aplicada al personal del área agrícola 2020

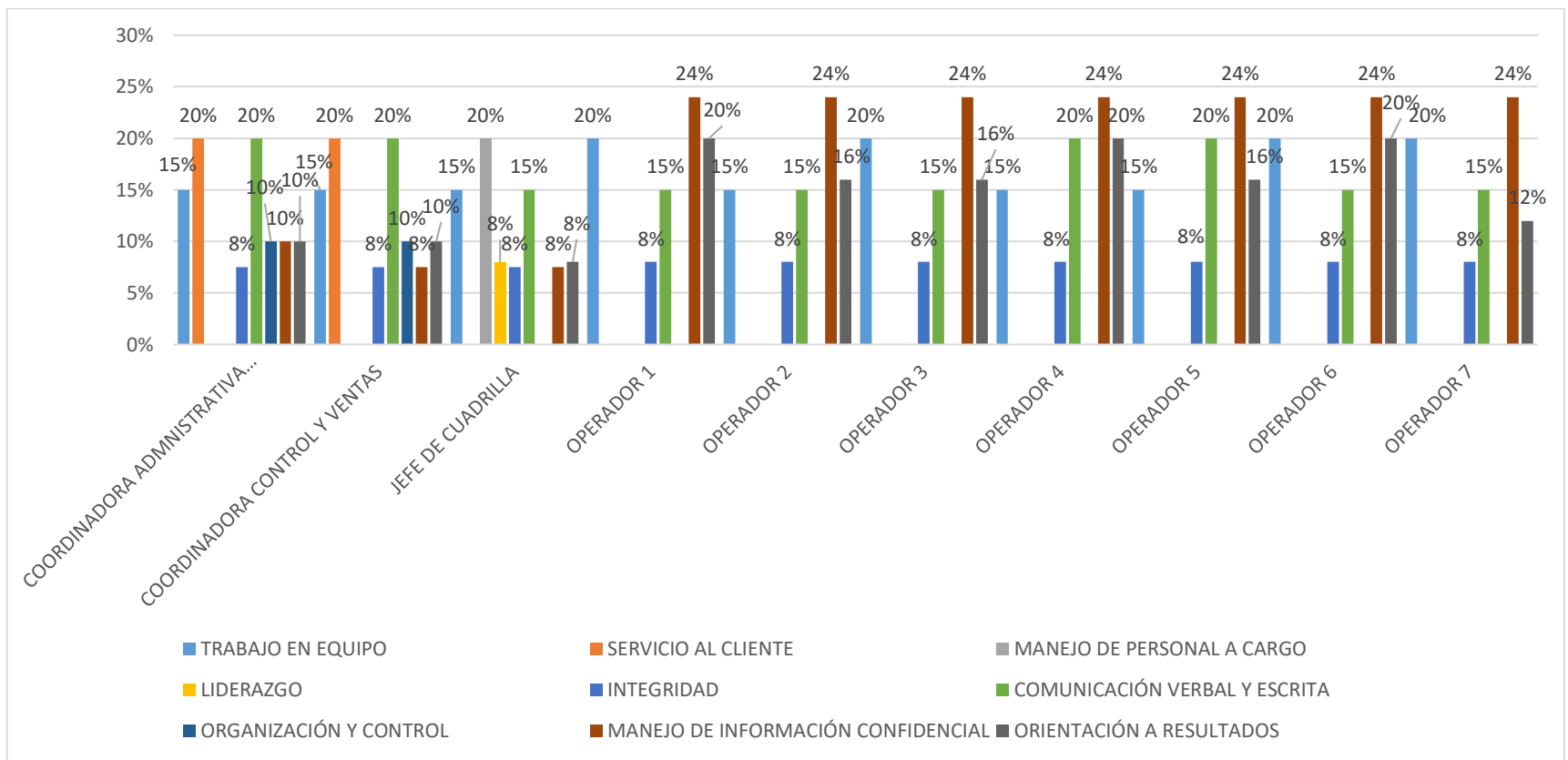


Figura 1: Resultados Evaluación de Desempeño

CAPITULO 4. DISCUSIÓN

En la presente investigación, de tipo cuantitativa y cualitativa realizada en el 2020, los datos recolectados fueron ordenados y se presentan de acuerdo con la naturaleza de esta investigación, no experimental, ya que describe las variables y estudian las incidencias e interrelaciones en los escenarios existentes, manteniendo la información establecida en cantidades, la misma se obtuvo a través de fuentes primarias, conservando de esta manera la objetividad que el estudio pretendió, acoplándose a los hechos de materia de estudio se obtuvieron los siguientes resultados:

Romero, (2013), realizó un estudio de las normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A. los resultados fueron que no tenían el reglamento de seguridad y salud en el trabajo derivando a no cumplir con las normativas y reglamentos, es similar al hallazgo encontrado en esta investigación debido a que el propietario indicó que no tenían un reglamento de seguridad.

Acosta, (2013), realizó un estudio sobre la elaboración de un manual de seguridad y salud ocupacional conforme a normativa NTE INEN18001-2010 y 18002-2010, en la empresa Mirrorteck Industries S.A., esta investigación se desarrolló debido a la falta de una cultura empresarial y administrativa, que no comprende que el capital primordial de una organización es el talento humano, se comprobó que al no tener lo Manuales de Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que ampare a los miembros de la empresa, se incurre en riesgos de seguridad de los colaboradores cuando realizan sus actividades diarias, propiedad y entorno; los resultados fueron que es necesario que se elaboren procedimientos e instructivos claros de acuerdo a las normativas, para mejorar el rendimiento y reducir los riesgos de accidentes e incidentes en los trabajadores, en esta investigación se observó que

los empleados han sufrido lesiones leves por no encontrarse capacitados en el uso de herramientas y temas de seguridad e higiene laboral.

Erazo, (2015), realizó un estudio a los factores de riesgo laboral y su posible asociación con las variables sociodemográficas en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Agrícolas de la Universidad Central del Ecuador, del estudio se pudo comprobar que los trabajadores administrativos y docentes están más expuestos a riesgos ergonómicos y psicosociales, mientras que los trabajadores de servicios están más expuestos a riesgos físicos, mecánicos químicos y biológicos, en su posible asociación con sus variables socio demográficas, que comparando con esta investigación donde 2 personas son administrativos en las cuales no se encontraron riesgos ergonómicos, sin embargo en los 9 trabajadores del área agrícola se observó que si hubieron accidentes laborales por fallas humanas como cortes, raspones fracturas, torceduras.

Gracia, (2017), en su investigación realizada como análisis de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del puerto comercial de autoridad portuaria de Esmeraldas, el trabajo realizado en el puerto pone en manifiesto la existencia de riesgos laborales inherente en la productividad del puerto, de los resultados obtenidos, se deduce que los factores de riesgos evaluados para cada uno de las unidades de los departamentos tiene una incidencia alta de exposición a la que está sometida la muestra, se puede indicar que los riesgos identificados en el sistema de seguridad y salud ocupacional impactan el desempeño de las organizaciones para lo cual es estratégico la difusión en todos los niveles de la organización y las medidas de prevención de accidentes en el trabajo, en esta investigación se pudo observar que los trabajadores se encuentran expuestos a varios factores de riesgos, que ha causado frecuentemente lesiones, a los colaboradores durante su actividad diaria influyendo en el desempeño laboral y su productividad.

Mazorra, (2017), realizó un estudio del riesgo mecánico y su incidencia en la salud de los trabajadores del área de talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de

Pastaza, los resultados revelaron se presenta un alto grado de accidentes en los trabajadores a pesar que se indica que el 43,47% de riesgos es moderado, en esta investigación se pudo observar que los colaboradores frecuentemente, están expuesto a contactos eléctricos, elementos mecánicos móviles, piso a distinto nivel, herramientas en mal estado, espacios reducidos, superficies con filos cortantes o superficies con temperaturas elevadas, en el área agrícola.

Cruz, (2018), estudió las condiciones laborales del sector palmicultor y sus efectos sociales en el municipio de Maní Casanare, cuyo objetivo es comprobar las condiciones laborales de las organizaciones del sector Palmicultor de Maní, los resultados fueron existe un alto nivel de rotación de personal, el (97%) del personal no firma contratos laborales al momento de vincularse a la empresa, siendo un componente de informalidad laboral, el (8%) de la empresa palmicultoras cuentan con el diseño y la implementación Sistema de Gestión para la seguridad y salud en el trabajo (SGSST), por lo tanto el 98% se encuentran incumpliendo el marco normativo a la salud y seguridad en el trabajo, esta problemática incide directamente bajando el nivel de desempeño laboral en el trabajador agrícola. Se pudo observar en esta investigación que la empresa no tiene una normativa legal de salud e higiene laboral, la inexistencia de programas de inducción y capacitación incide en el desempeño laboral.

Sangama, (2019), realizó un estudio en la influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, en Perú en sus resultados se pudo observar que existen bajos niveles de aplicación a la obra porque los trabajadores no conocen de la existencia de un plan de seguridad y tampoco se están adoptando medidas para brindarles protección ante la probabilidad de riesgos laborales, esta realidad de la gestión de la seguridad e higiene laboral condiciona la realización de las actividades diarias del trabajador, verificando en las pruebas de hipótesis que confirma esta relación de la gestión de seguridad en el desempeño laboral. Estos motivos sostienen la relación de la seguridad e higiene laboral en el trabajo con el desempeño laboral de los colaboradores, como se encuentra planteado el objetivo general de

esta investigación.

Del análisis realizado en la presente investigación, se recomienda capacitaciones periódicas sobre el uso de equipos de protección personal y medida de prevención en el personal para disminuir los incidentes y accidentes laborales, que se dan como consecuencia de la exposición con los diferentes factores de riesgos, como las condiciones inseguras de trabajo, y por no tener conocimientos de seguridad e higiene laboral. No se encontró ningún tipo de limitación que pueda afectar los resultados.

CAPITULO 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Se identificó que las condiciones de trabajo en el que se desarrollan sus actividades diarias, no son siempre óptimas, hay actividades que son más riesgosas y necesitan atención por su condición, los trabajadores agrícolas se encuentran en áreas rurales donde se realizan tareas rutinarias peligrosas, donde se puede evidenciar que los colaboradores no cuentan con mecanismos de seguridad laboral adecuados para poder realizar sus actividades diarias.
- Los trabajadores del área agrícola, indicaron que realizan sus actividades diarias utilizando a veces los procedimientos de seguridad e higiene laboral, determinando que la percepción sobre los riesgos en sus áreas de trabajo no es adecuada ya que no poseen un plan de seguridad y salud en el trabajo.
- El nivel de desempeño laboral de los colaboradores, constituyen un elemento primordial para el buen funcionamiento de la microempresa, ya que al evaluar al personal proporciona beneficios para la organización y al personal, tomando en cuenta que existe una relación directa entre la seguridad e higiene y el desempeño laboral, podemos mejorar los niveles de desempeño laboral implementando un programa de seguridad e higiene laboral, para aplicar los procedimientos al momento de realizar sus actividades diarias, reconocer los riesgos de su área de trabajo y de esta manera prevenir los accidentes laborales.
- Se concluye que se debe plantear un programa de formación que permita prevenir accidentes laborales y ejecutado a través de un Plan de seguridad laboral agrícola, para los trabajadores de la microempresa “Viveros Lorena”, este proceso requiere del

compromiso de los colaboradores para la implementación de capacitaciones y mecanismos de seguridad laboral, establecidos por la empresa creando una cultura organizacional alineados a la normativa de la seguridad social y riesgos de trabajo.

- El presente trabajo ayudó a la implementación del manual de funciones y del programa de formación y desarrollo y al fortalecimiento en materia de seguridad e higiene laboral.

5.2 RECOMENDACIONES

- Establecer procedimientos que ayuden a identificar los riesgos, valorarlos de manera periódica para poder establecer los puntos más críticos en el área agrícola, para prevenir accidentes, ayudando al personal a desarrollar una cultura de seguridad y mejora en su desempeño laboral.
- Elaborar un plan de capacitación que contenga programas de prevención de riesgos laborales para de esta manera reducir los incidentes y accidentes, que en ocasiones se puedan presentar por falta de conocimiento, adiestramiento y concientización de los colaboradores, esto les permitirá conocer los beneficios que se obtienen al estar informados sobre la seguridad e higiene y saber sus necesidades en base a los factores que afectan el desempeño laboral.
- Comprometer al personal del área agrícola a cumplir las normas de seguridad, el uso y cuidado de los equipos de protección personal, los mismos que les permitirán trabajar de una manera segura y desempeñar las tareas de manera óptima en sus áreas de trabajo.
- Implementar programas de evaluación al desempeño, para determinar el cumplimiento de objetivos y el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas en materia de seguridad e higiene laboral, con la finalidad de incentivar a los empleados mejor puntuados y desarrollar a los empleados de menor puntaje mecanismos de mejora en la competencia y rendimiento laboral.
- Mantener actualizado periódicamente cada año el manual de funciones y cumplir con el plan de capacitación y fortalecimiento en seguridad e higiene laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta García , C. A. (2013). Elaboración de un manual de gestión de seguridad y salud ocupacional conforme a normativas NTE INEN 18001-2010 y 18002-2010 en la empresa Mirtorreck Insdustries S.A. Ecuador: (tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4511/1/TESIS%20C.%20ACOSTA%20PDF.pdf>.
- Alveiro Montoya, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el abálisis del capital humano. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 22. Obtenido de Revista Científica "Vision Futuro".
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la Republica del Ecuador. *Registro Oficial*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.
- Badía Montalvo, R. (19 de 08 de 2020). *Salud Ocupacional y Riesgos Laborales*. Obtenido de Iris. Repositorio Institucionl para intercambio de información: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/16964?locale-attribute=es>
- Bavaresco, G. (09 de 2020). *Historia de la Seguridad industrial y prevención de accidentes*. Obtenido de <https://gabpingeneria.weebly.com/>: https://gabpingeneria.weebly.com/uploads/2/0/1/6/20162823/historia_de_la_seguridad_industrial_y_previncin_de_accidentes.pdf
- Bestratén Belloví, M., Guardino Solá, X., Iranzo García, Y., Piqué Ardanuy, T., Pujol Senovilla, L., Solórzano Fábrega, M., . . . Varela Iglesias, I. (2011). *Seguridad en el*

trabajo. España: Servicio de Ediciones y Publicaciones - INSHT.

Billikopf Encina, G. (2003). *Administración Laboral Agrícola: Cultivando la productividad del Personal*. California: Parks Printing and Lithography.

Cañada Clé, J., Díaz Olivares, I., Medina Chamorro, J., Puebla Hernández, M. A., Mata, J. S., & Soriano Serrano, M. (2009). *Manual para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT.

Castillo Rodríguez, A. C., Fiallos Peralta, R. A., & Pineda Pravia, I. J. (2016). “Manual de Ergonomía, Higiene y Seguridad Ocupacional en la empresa La Corona Cigars S.A, en el II semestre del año 2016 en la ciudad de Estelí”. Nicaragua.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill.

Chinchilla, E., Rojas, D., & Forasteri, V. (2004). *en el área agrícola de la siguiente manera:*. Panama: Organización Internacional del Trabajo.

Comunidad Andina. (2003). Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. *Décimo Primera Reunión del Consejo Andino de Ministros de Relaciones Exteriores de la Comunidad Andina*. Antioquia, Colombia: Quirama.

Cruz Medina, W. H. (2018). Análisis de las condiciones laborales del sector palmicultor y sus efectos sociales en el municipio de Mani Casanare. Colombia: (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Abierta y a Distancia Ecacen Colombia) recuperado de

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/20391/74795889.pdf?sequence=1>.

CVN 127. (22 de Enero de 1969). *Peso máximo que puede transportar un trabajador*.

Dávila Newman, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus Revista de Educación*, 180-205.

Decreto Ejecutivo 239. (21 de febrero de 2003). Quito.

Erazo Yáñez, J. L. (2015). Estimación de la exposición a los factores de riesgo laboral y su posible asociación con las variables sociodemográficas en los trabajadores de la Facultad de Ciencias Agrícolas de la Universidad Central del Ecuador. Ecuador: (Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador). Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7325>.

Gracia Valencia, M. (julio de 2017). Analisis de la gestión de seguridad y salud ocupacional en el desempeño laboral del puerto comercial de Autoridad Portuaria de Esmeraldas. Esmeraldas: (Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas) recuperado de <https://repositorio.pucese.edu.ec/123456789/1183>.

Hena Robledo, F. (2011). *Factores de riesgo asociados a la construcción*. Bogota: Ecoe Ediciones.

Jimenez Morillo, C. (2009). Motivación y habilidades de la dirección. *Revista electrónica CEMCI*, 16.

Ley de comercialización y empleo de plaguicidas. (6 de Abril de 2004).

- López Román, L., Montenegro de Timarán, M. I., & Tapia Fierro, R. M. (2006). *La investigación, eje fundamental en la enseñanza del derecho*. . Bogota: Editorial Universitario.
- Mancera Fernández, M., Mancera Ruíz, T., Mancera Ruíz, M., & Mancera Ruíz, R. (2012). *Seguridad Higiene industrial: Gestion de Riesgo*. Colombia: Alfaomega Colombiana S.A.
- Mazorra Olmedo, F. X. (2017). Riesgo Mecánico y su incidencia en la salud de los trabajadores del Área de Talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza . Ecuador.
- Menéndez Díez, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales: parte obliogatoria y común*. España: Editorial Lex Nova.
- Ministerio de Salud Pública. (2006). Ley Orgánica de Salud. *Registro Oficial*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.
- Ministerio del Trabajo. (2005). Código del Trabaajo. *Registro Oficial*. Quito, Ecuador: Asamblea Nacional Constituyente.
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Montalvo, R. B. (1985). *Salus Ocupacional y riesgos laborales*.
- Muñoz, A. (1990). Satisfaccion es insastifaccion en el trabajo. Madrid: Tesis doctoral, inédita, Facultad de Psicología Universidad Complutense de Madrid.

Organización Internacional de Trabajo. (2009). Sistema de información sobre las normas internacional del trabajo. Buenos Aires, Argentina: Camara de Diputados del Congreso.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1995). *Salud Ocupacional para todos: Estrategia Mundial*. Ginebra: Tuula Solasaari-Pekki.

Resolucion del IESS 513. (1 de Junio de 2017).

Reyes Garcia, M. E., & Martinez Valladares, M. (2005). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. La Habana: Ciencias Medicas.

Robbins, Coulter, Hitt, & Porter. (2013). *Administracion: Un empresario competitivo*. Mexico: Pearson Educacion Mexico.

Romero Albán, A. I. (2013). Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A. Ecuador: (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/4494>.

Sangama Guerra, M. (2019). Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. Tarapoto, Peru: (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo) recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38327/Sangama_GM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Sy Corvo, H. (28 de noviembre de 2018). *Desempeño laboral: características y ejemplos*.

Obtenido de www.lifeder.com: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

Valenzuela Salazar , N. L., Buentello Martínez, C. P., & Ramos Gallardo, G. A. (Noviembre de 2015). *Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios*. Obtenido de Red Internacional de Investigadores en competitividad: <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/53/170>

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta sobre la seguridad laboral

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR SEDE
ESMERALDAS
ENCUESTA SOBRE LA SEGURIDAD LABORAL PARA TRABAJADORES
DEL ÁREA AGRÍCOLA DE LA MICROEMPRESA “VIVEROS LORENA”**

OBJETIVO GENERAL: Recolectar información primaria de la situación actual de la microempresa “Viveros Lorena”, mediante encuesta dirigida a los trabajadores del área agrícola, para mejorar el desempeño laboral.

Instrucciones: lea y responda detenidamente con mucha sinceridad.

Instrucciones: lea y responda detenidamente con mucha sinceridad.

1. ¿Los trabajadores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena” han recibido capacitación e información sobre seguridad e higiene laboral?

SI

NO

2. ¿Los trabajadores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”, realizan sus actividades laborales de acuerdo a las normativas y procedimientos de Seguridad Ocupacional?

Siempre

Frecuentemente

A veces

Nunca

3. ¿Los accidentes laborales que se originan en el área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”, son causados por?

Fallas Humanas

Fallas mecánicas – herramientas

4. ¿En su área de trabajo está expuesto a contactos eléctricos, elementos mecánicos móviles, piso a distinto nivel, herramientas en mal estado, espacios reducidos, superficies con filos cortantes o superficies con temperaturas elevadas?

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

5. ¿Al realizar sus labores en su lugar de trabajo ha sufrido algún tipo de lesión como cortes, raspones, fracturas, torceduras, laceraciones, quemaduras, amputaciones?

Frecuentemente

Rara vez

Nunca

6. ¿Existe normativas, políticas y procedimientos para ejecutar las actividades agrícolas?

SI

NO

7. ¿Qué tan familiarizado esta con el uso de las herramientas y equipos para realizar bien sus actividades?

Alto

Medio

Bajo

8. ¿El nivel de motivación para realizar las actividades en la microempresa “Viveros Lorena” es: ?

Alto

Mediano

Bajo

9. ¿Cómo calificaría la utilización de los equipos de protección personal en su puesto de trabajo?

Excelente

Buena

Regular

Mala

10. ¿Cómo calificaría las lesiones provocadas por la inseguridad en el trabajo del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

Muy grave

Grave

Normal

Baja

11. ¿La asistencia y el cumplimiento a la normativa de seguridad laboral en la microempresa “Viveros Lorena” le parece?

Excelente

- Buena
- Regular
- Mala

12. El compromiso para el cumplimiento de los procedimientos de seguridad, desempeño laboral y permanencia en la microempresa “Viveros Lorena” es:

- Alto
- Medio
- Bajo

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Entrevista gerente propietario

ENTREVISTA

Cargo: PROPIETARIO

¿Cómo es la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral presente en los colaboradores del área de agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

¿Cuáles son los riesgos potenciales que pueden afectar a los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

¿Cómo adaptar las normas y lineamientos a las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

¿Cuáles son las causas de los peligros más significativos, que pueden afectar a los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

¿Cuáles son las acciones programadas que permitirán gestionar mejores condiciones de Seguridad y Salud Laboral en los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

Anexo 3: Formato de evaluación de desempeño

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SEMESTRAL OBJETIVOS DEL PUESTO Y COMPETENCIAS

DIRECCION DE TALENTO HUMANO INFORMACIÓN GENERAL

Nombre del empleado	Angela Andrade
Puesto	COORDINADORA CONTROL Y VENTAS
Departamento	DEPARTAMENTO COMERCIAL
Nombre del Jefe Inmediato	ISRAEL CHICA MERO
Cargo del Jefe Inmediato	GERENTE PROPIETARIO
Fecha de Evaluación	dic-20

OBJETIVOS PUESTO

Actividades Esenciales	Indicador	Peso	ENERO A JUNIO 2018			
			Meta	Resultado	% Cumplimiento	
					Real	Ponderado
Realizar las compras de insumos agrícolas	Acciones ejecutadas/Acciones solicitadas	20%	100	80	80%	16%
Realizar las ventas del fruto de palma aceitera		20%	30	30	100%	20%
Analizar los precios que los proveedores ofrecen en los insumos		20%	100	90	90%	18%
Guardar la información importante acerca de proveedores y clientes de la empresa.		20%	100	90	90%	18%
Manejar un control de cartera de clientes que establezca las normas que exigen.		20%	100	90	90%	18%
		100%			TOTAL	90%

COMPETENCIAS

Competencias	Nivel	Peso	ENERO A JUNIO 2018			
			Meta	Resultado	% Cumplimiento	
					Real	Ponderado
TRABAJO EN EQUIPO	MEDIO	15%	4	4	100%	15%
SERVICIO AL CLIENTE	MEDIO	20%	4	3	75%	15%
INTEGRIDAD	MEDIO	10%	4	3	75%	8%
COMUNICACIÓN VERBAL Y ESCRITA	MEDIO	25%	5	4	80%	20%
ORGANIZACIÓN Y CONTROL	MEDIO	10%	5	5	100%	10%
MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIAL	MEDIO	10%	4	3	75%	8%
ORIENTACIÓN A RESULTADOS	MEDIO	10%	5	5	100%	10%
		100%			TOTAL	85%

NOTA: para la definición de meta y evaluación de las competencias se considerará la siguiente escala:

5: Altamente desarrollada 4: Desarrollada 3: Medianamente desarrollada
2: Poco desarrollada 1: No desarrollada

OBSERVACIONES GENERALES

Mejora en las competencias transversales de comunicación efectiva - revisar la evaluación del Neuro Management

FIRMA JEFE UNIDAD	FIRMA DIRECTOR	FIRMA DEL TITULAR DEL CARGO
-------------------	----------------	-----------------------------

Anexo 4: Encuesta propietario con respuesta

PROPIETARIO MICROEMPRESA VIVEROS LORENA

Pregunta 1. ¿Cómo es la situación actual de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral presente en los colaboradores del área de agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

La microempresa no posee un reglamento de seguridad y salud laboral, sin embargo, el desarrollo de las actividades dentro de la microempresa se ejecuta con la mayor seguridad posible tomando en cuenta los riesgos laborales a los que están propensos los trabajadores.

Pregunta 2. ¿Cuáles son los riesgos potenciales que pueden afectar a los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

A pesar de que se ejecutan los trabajos con las respectivas medidas de seguridad para que los trabajadores no se afecten mientras realizan sus actividades, se han observados riesgos latentes que se generan en el área agrícola como es el caso de cortes, lesiones o mordidas de algún animal que se podrían presentar durante el desarrollo de sus actividades

Pregunta 3. ¿Cómo adaptan las normas y lineamientos a las condiciones de Seguridad y Salud Laboral en los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

Los colaboradores siguen los lineamientos establecidos de manera verbal, lo que permite que los empleados que realizan sus actividades las desarrollen conforme a las normas establecidas, para lo cual se realiza reuniones semanales con todo el personal para tratar los trabajos a realizar durante este periodo de tiempo.

Pregunta 4. ¿Cuáles son las causas de los peligros más significativos, que pueden afectar a los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

Operar equipos o herramientas sin autorización desconociendo su uso, no realizar las actividades como están previstas a ejecutar.

Pregunta 5. ¿Cuáles son las acciones programadas que permitirán gestionar mejores condiciones de Seguridad y Salud Laboral en los colaboradores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

La microempresa está comprometida a aplicar los métodos y técnicas de seguridad e higiene laboral, con el fin de prevenir los riesgos dentro de su área de trabajo.

Se controlará y se analizará cada factor de riesgo físico, mecánico, químico, ergonómico y ambiental que se producirá en cada área de trabajo.

Interpretación: El propietario es consciente de que la seguridad e higiene laboral es muy importante y minimizar los riesgos laborales es necesario dentro de cada área de trabajo.

Anexo 5: Análisis de la encuesta a los trabajadores

La encuesta se realizó a los 10 trabajadores que laboran en el área agrícola

Pregunta 1: ¿Los trabajadores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena” han recibido capacitación e información sobre seguridad e higiene laboral?

Tabla 6:
Personal de trabajo capacitado – pregunta 1

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
SI	0	0
NO	10	100
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

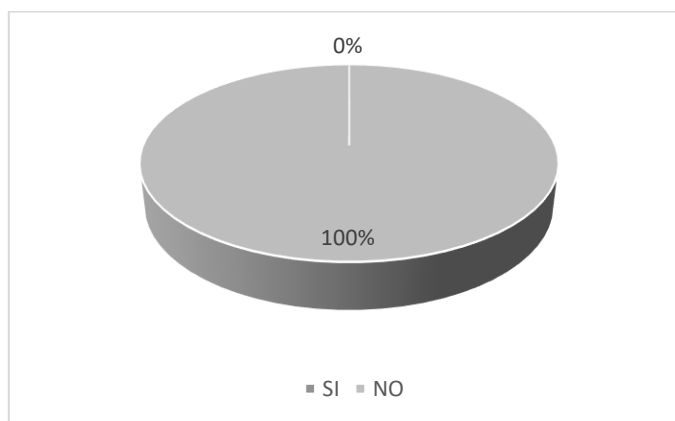


Figura 2: Personal de trabajo capacitado - pregunta 1

Análisis: De una población de 10 colaboradores encuestados, el 100%, respondieron que NO se encuentran capacitados en materia de seguridad e higiene laboral.

Interpretación: El propietario de la microempresa no ha proporcionado capacitaciones para que el personal que trabaja en el área agrícola conozca sobre el manejo óptimo de los equipos

de seguridad y la magnitud de los riesgos existentes, sin embargo, se ha programado dictar capacitaciones periódicas (bimensual) para que todo el personal se encuentre informado sobre los riesgos del trabajo.

Pregunta 2: ¿Los trabajadores del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”, realizan sus actividades laborales, de acuerdo a las normativas y procedimientos de Seguridad Ocupacional?

Tabla 7:
Realizan sus actividades de acuerdo a normativa de Seguridad Ocupacional – pregunta 2.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0
Frecuentemente	5	50
A veces	5	50
Nunca	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

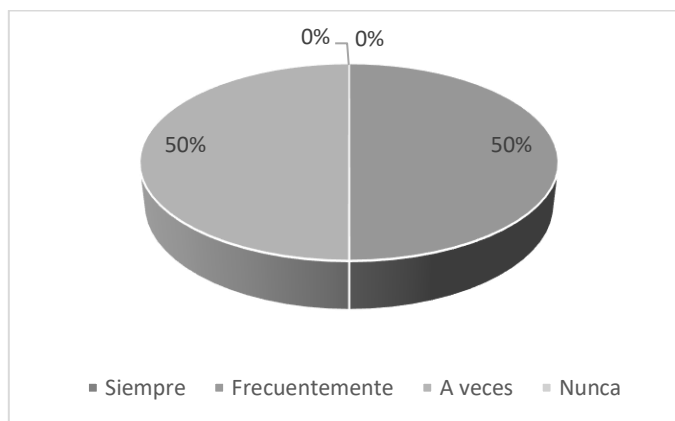


Figura 3: Realizan sus actividades de acuerdo a normativa de Seguridad Ocupacional - pregunta 2

Análisis: De una población de 10 colaboradores encuestados, 5 que corresponden al 50%, respondieron que lo realizan Frecuentemente, 5 que corresponde al 50% respondieron que A veces, al consultarles si realizan sus actividades laborales de acuerdo a las normativas y

procedimientos de Seguridad Ocupacional en el área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”.

Interpretación: La Seguridad Ocupacional es importante para un excelente desarrollo en las actividades que se realiza en el área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena” su empleo en la ejecución de su trabajo previene incidentes, accidentes, enfermedades profesionales o impactos ambientales generados por la falta de capacitación.

Pregunta 3: ¿Los accidentes laborales que se originan en el área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena” son causados por?

Tabla 8:
Accidentes Laborales – pregunta 3.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Fallas Humanas	8	80
Fallas Mecánicas - Herramientas	2	20
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

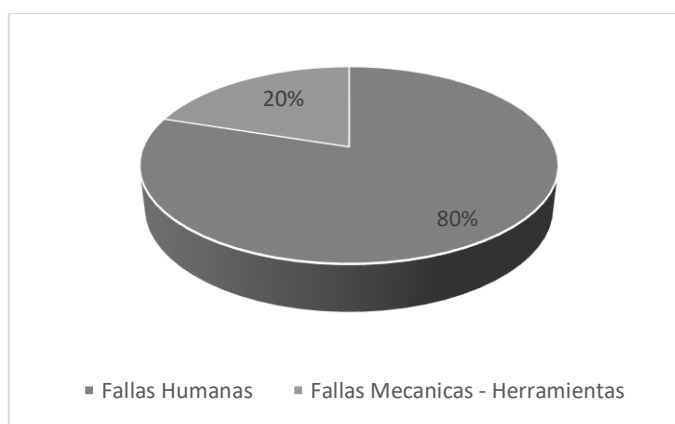


Figura 4: Accidentes Laborales - pregunta 3

Análisis: De una población de 10 colaboradores encuestados, 8 que corresponden al 80%,

respondieron que es por fallas humanas y 2 que corresponde al 20% respondieron que es por fallas mecánicas, al consultarles porque se originan los accidentes laborales en el área agrícola.

Interpretación: Los accidentes que se producen en el área agrícola en su mayor parte son producto de las fallas humanas, por lo que se debe realizar capacitaciones periódicas a todo el personal que labora en la microempresa sobre seguridad e higiene laboral, para que los colaboradores identifiquen los riesgos que se presentan en su área de trabajo, y de esta manera lograr desarrollar sus actividades sin contratiempo ni riesgos.

Pregunta 4: ¿En su área de trabajo está expuesto a contactos eléctricos, elementos mecánicos móviles, piso a distinto nivel, herramientas en mal estado, espacios reducidos, superficies con filos cortantes o superficies con temperaturas elevadas?

Tabla 9:
Exposición a riesgos – pregunta 4.

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	2	20
Rara vez	4	40
Nunca	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

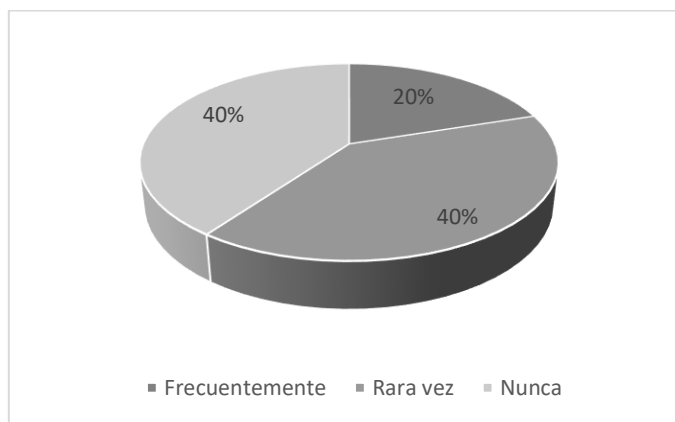


Figura 5: Exposición a riesgos - pregunta 4

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 2 corresponden al 20%, respondieron que frecuentemente, 4 corresponde al 40% respondieron que Rara vez y 4 corresponde al 40% respondió que nunca, al consultarles si en su lugar de trabajo está expuesto a contactos eléctricos, elementos mecánicos móviles, piso a distinto nivel, herramientas en mal estado, espacios reducidos, superficies con filos cortantes o superficies con temperaturas elevadas.

Interpretación: Es importante conocer el tipo de riesgo ocupacional, el equipo de trabajo, familiarizarse con el área agrícola por medio de capacitaciones periódicas al personal sobre los riesgos laborales que son producidos en su área de trabajo y lo importante que es aplicar las normas de seguridad para que sus actividades se desarrollen de la mejor manera.

Pregunta 5. ¿Al realizar sus actividades en su área de trabajo ha sufrido algún tipo de lesión como cortes, raspones, fracturas, torceduras, laceraciones, quemaduras, amputaciones?

Tabla 10:
Tipos de Lesión – pregunta 5

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	4	40
Rara vez	2	20
Nunca	4	40
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

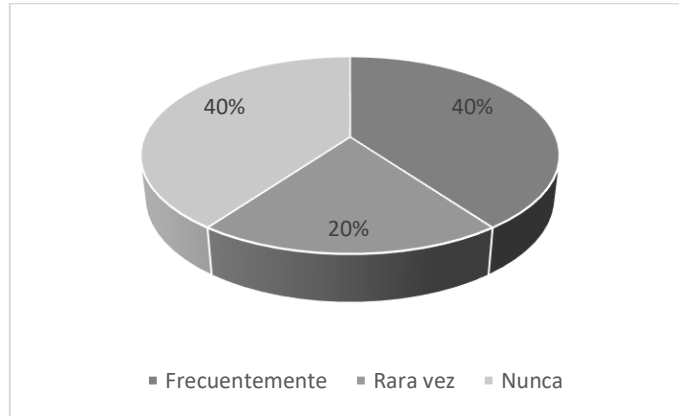


Figura 6: Tipos de Lesión - pregunta 5

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 4 corresponden al 40%, respondieron que frecuentemente, 2 corresponden al 20% respondieron que rara vez, 4 corresponden al 20% dijeron que nunca, al consultarles si al realizar sus labores en su lugar de trabajo ha sufrido algún tipo de lesión como cortes, raspones fracturas, torceduras, laceraciones, quemaduras, amputaciones.

Interpretación: La microempresa debe tener un plan de seguridad que contenga las normas a seguir para prevenir riesgos laborales en el área de trabajo, los colaboradores de la microempresa son propensos a sufrir algún tipo de lesión, por lo tanto, se debe capacitar sobre el uso adecuado de los Equipos de Protección Personal (EPP) para concientizar sobre los riesgos y evitar que se generen los accidentes laborales.

Pregunta 6: ¿Existe normativas, políticas y procedimientos para ejecutar las actividades agrícolas?

Tabla 11:
Normativas, políticas y procedimientos – pregunta 6

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	70,00
No	3	30,00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

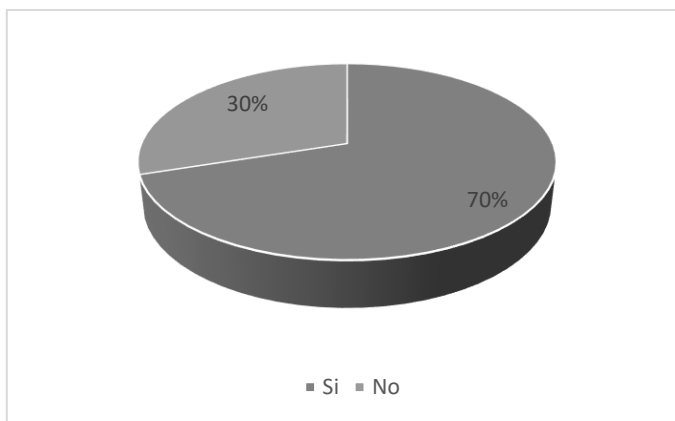


Figura 7: Normativas, políticas y procedimientos – pregunta 6

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 7 corresponden al 70%, respondieron que si, 3 corresponden al 30% respondieron que no, al consultarles si existe normativas, políticas y procedimientos para ejecutar las actividades agrícolas.

Interpretación: La microempresa debe implementar y desarrollar un manual de seguridad laboral que contenga las normas, políticas y procedimientos a seguir, para evitar los riesgos laborales en sus áreas de trabajo.

Pregunta 7: ¿Que tan familiarizado esta con el uso de las herramientas y equipos para realizar bien sus actividades?

Tabla 12:
Uso de herramientas y equipos – pregunta 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Alto	7	70,00
Medio	2	20,00
Bajo	1	10,00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

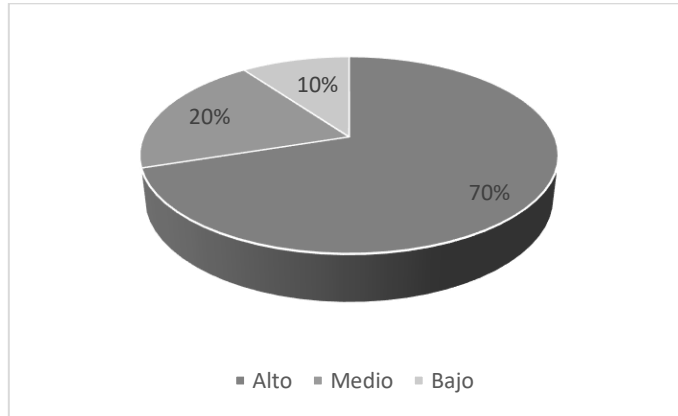


Figura 8: Uso de herramientas y equipos – pregunta 7.

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 7 corresponden al 70%, respondieron que alto, 2 corresponden al 20% respondieron que medio y 1 que corresponde al 10% respondió que bajo, al consultarles que tan familiarizado esta con el uso de las herramientas y equipos para realizar bien sus actividades.

Interpretación: La microempresa debe capacitar en el uso de las herramientas y las actividades a realizar a todo personal al momento de realizar las actividades con nuevas herramientas, para evitar accidentes y concientizar sobre los riesgos laborales en sus áreas de trabajo.

Pregunta 8: El nivel de motivación para realizar las actividades en la microempresa “Viveros Lorena” es:

Tabla 13:

Nivel de motivación – pregunta 8

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	60,00
Mediano	2	20,00
Bajo	2	20,00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

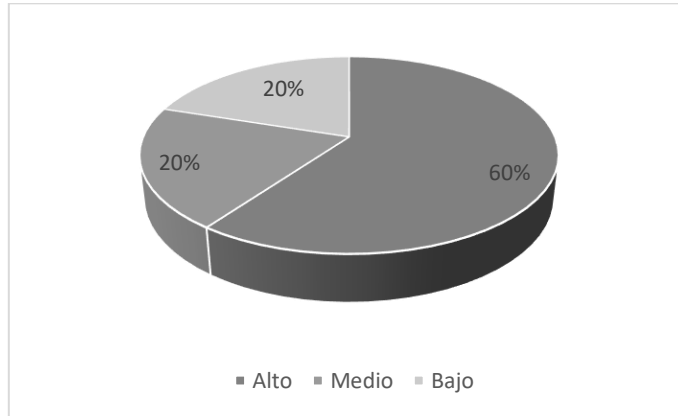


Figura 9: Nivel de motivación – pregunta 8

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 6 corresponden al 60%, respondieron que alto, 2 corresponden al 20% respondieron que medio y 2 que corresponde al 20% respondió que bajo, al consultarles el nivel de motivación para realizar las actividades en la microempresa “Viveros Lorena”.

Interpretación: La microempresa debe implementar plan de formación y desarrollo para que los colaboradores realicen de manera objetiva su trabajo y puedan lograr los objetivos trazados por la misma.

Pregunta 9: ¿Cómo calificaría la utilización de los equipos de protección personal en su puesto de trabajo?

Tabla 14:
Calificación de Protección – pregunta 9

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	0	0,00
Buena	4	40,00
Regular	4	40,00
Mala	2	20,00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

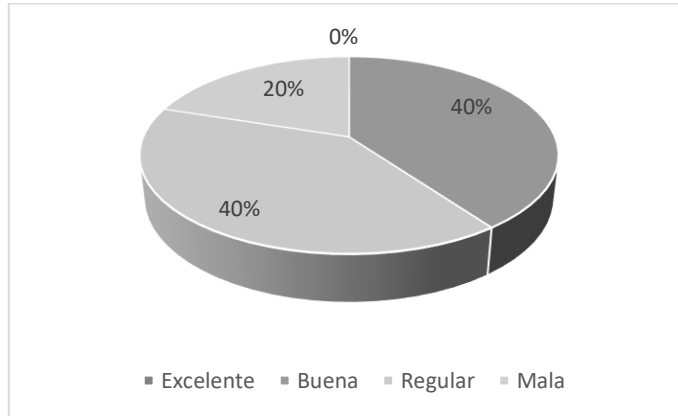


Figura 10: Calificación de Protección – pregunta 9

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 0 que corresponde al 0%, respondieron que es excelente, 4 que corresponde al 40% respondió que es buena, 4 que corresponde al 40% que es regular y 2 corresponde al 20% que es mala, al consultarles cómo calificaría que su protección debería ser en el desarrollo laboral.

Interpretación: Los colaboradores de la microempresa consideran que deberían tener una protección excelente, sin embargo, esto no se está cumpliendo en su totalidad ya que los Equipos de Protección Personal (EPP) proporcionado a los trabajadores no son específicos para cada una de las actividades, además deben capacitarse para el uso de los EPP, para evitar incidentes y accidentes laborales dentro del desarrollo de sus actividades diarias.

Pregunta 10: ¿Cómo calificaría las lesiones provocadas por la inseguridad en el trabajo del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”?

Tabla 15:

Lesiones provocadas por la inseguridad – pregunta 10

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Muy Grave	1	10,00
Grave	0	0,00
Normal	7	70,00
Baja	2	20,00

TOTAL **10** **100**

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

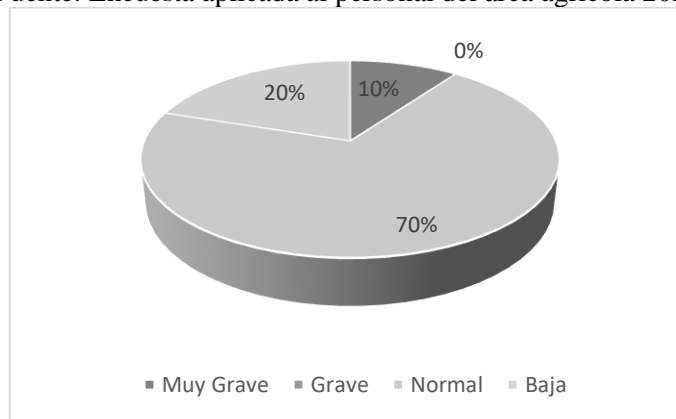


Figura 11: Lesiones provocadas por la inseguridad – pregunta 10

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 1 que corresponde al 10%, respondieron que son muy graves, 0 que corresponde al 0%, respondieron que son graves, 7 que corresponde al 70%, respondieron que son normales y 2 que corresponde al 20% respondieron que son bajas, al consultarles cómo calificaría a las lesiones provocadas por la inseguridad en el trabajo del área agrícola de la microempresa “Viveros Lorena”

Interpretación: El personal de la microempresa “Viveros Lorena” dentro de su área de trabajo, no genera accidentes laborales de alto impacto, sin embargo, se debe cumplir con el plan de capacitación periódica para que todo el personal tenga el conocimiento sobre el uso de los Equipos de Protección Personal (EPP) y así disminuir la inseguridad que tienen los colaboradores al momento de realizar sus actividades.

Pregunta 11: ¿La asistencia y el cumplimiento a la normativa de seguridad laboral en la microempresa “Viveros Lorena” le parece?.

Tabla 16:

Asistencia y cumplimiento a la normativa de seguridad – pregunta 11

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	4	40,00
Bueno	3	30,00
Regular	2	20,00
Mala	1	10,00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020

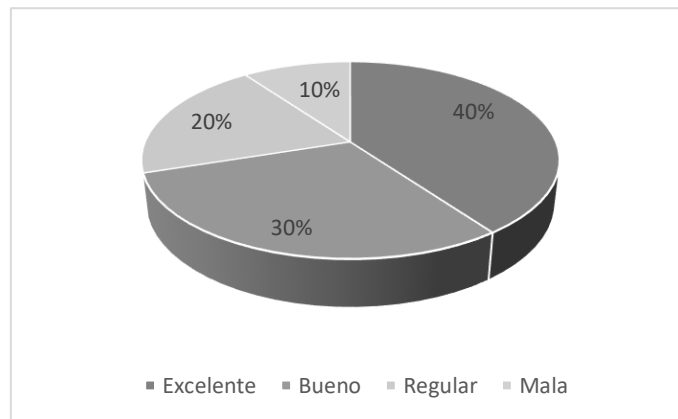


Figura 12: Asistencia y cumplimiento a la normativa de seguridad – pregunta 11

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 4 que corresponde al 40%, respondieron que es excelente, 3 que corresponde al 30%, respondieron que es buena, 2 que corresponde al 20%, respondieron que es regular y 1 que corresponde al 10%, respondieron que es mala, al consultarles cómo les parece la asistencia y el cumplimiento a las normas en seguridad laboral en la microempresa “Viveros Lorena”.

Interpretación: La asistencia y cumplimiento a la normativa de seguridad laboral, en su mayoría considera buena y excelente sin embargo las emergencias que se producen dentro del área de trabajo agrícola deben ser atendida de manera inmediata. Es necesario que la microempresa cuente con normas de prevención las mismas deben ser sustentadas y aplicadas

técnicamente en base al cumplimiento de la normativa legal establecida por Riesgos del Trabajo con el fin de evitar que se produzcan accidentes laborales.

Pregunta 12:El compromiso para el cumplimiento de los procedimientos de seguridad, desempeño laboral y permanencia en la microempresa “Viveros Lorena” es:

Tabla 17::

Cumplimiento de los procedimientos de seguridad – pregunta 12

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Alto	6	60,00
Medio	3	30,00
Bajo	1	10,00
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta aplicada al personal del área agrícola 2020.

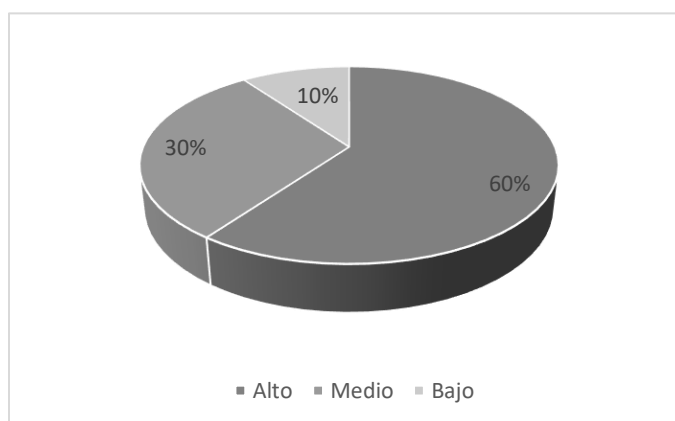



Figura 13: Cumplimiento de los procedimientos de seguridad – pregunta 12

Análisis: De una población de 10 trabajadores encuestados, 6 que corresponde al 60%, respondieron que es alto, 3 que corresponde al 30%, respondieron que es medio, 1 que corresponde al 10%, respondieron que es bajo, al consultarles cómo es el compromiso para el cumplimiento de los procedimientos de seguridad, desempeño laboral y permanencia en la microempresa “Viveros Lorena”.

Interpretación: El compromiso que tienen los trabajadores para el cumplimiento de procedimientos de seguridad industrial y desempeño laboral en su gran mayoría es alto, sin embargo, se debe capacitar e incentivar al personal para que aplique los conocimientos sobre seguridad e higiene laboral con la finalidad de evitar de esta manera accidentes laborales.

Anexo 6: Descriptivo de puestos

	VIVEROS LORENA		
	REGISTRO: 001	MANUAL DE FUNCIONES	
	Código: VL-001-2021	Sección:	Versión:
	Fecha de Elaboración:	Actualización:	Páginas
	03 DE ENERO 2021		1 de 3

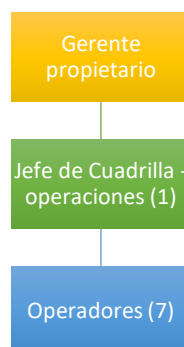
1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

NOMBRE DEL CARGO: Jefe de Cuadrilla - Operaciones

AREA: Operaciones

SUPERVISADO POR: Gerente General

SUPERVISA A: Operadores



2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

2.1 DEFINICION

Encargado del control, mantenimiento y supervisión de la cosecha de la fruta, cumpliendo estándares de calidad y las normas establecidas por la empresa.

2.2 PERFIL DEL CARGO


Nivel Académico: Secundaria completa

Experiencia: Contar con 2 años como Jefe de Cuadrilla o posiciones afines

Otros: Conocimientos de primeros auxilios.

2.3 COMPETENCIAS:


- Trabajo en equipo**
- Comunicación

	VIVEROS LORENA		
	REGISTRO: 001	MANUAL DE FUNCIONES	
	Código: VL-001-2021	Sección:	Versión:
	Fecha de Elaboración:	Actualización:	Páginas
	03 DE ENERO 2021		2 de 3

- Integridad
- Manejo de información confidencial.
- Manejo de personal a cargo
- Liderazgo
- Orientación a resultados**

2.4 FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

- Mantener reuniones con el Gerente para recibir indicaciones de las cosechas a realizar.
- Seleccionar el personal que conformará la cuadrilla que estará a su cargo.
- Llevar el control de la asistencia y productividad del personal.
- Coordinar la sustitución de los operadores por ausencias inesperadas.
- Realizar el inventario de materiales y equipos necesarios para llevar a cabo la cosecha.
- Verificar que los operadores se encuentren con los Equipos de Protección Personal adecuados.
- Verificar el cumplimiento y manejos de desechos en los lugares y recipientes asignados.
- Capacitar a la cuadrilla sobre las características que debe cumplir la fruta para ser cosechada.
- Mantener constante supervisión de la fruta cosechada por los operadores en campo, supervisando su calidad.
- Manejar y aplicar la normativa de seguridad y salud para prevenir cualquier accidente que pueda sufrir algún operador.
- Brindar primeros auxilios a los operadores ante riesgos laborales.
- Instruir a cada operador en las funciones a cumplir de manera correcta, considerando siempre el cuidado del medio ambiente y la seguridad laboral.
- Supervisar el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral en los operadores.

	VIVEROS LORENA		
	REGISTRO: 001	MANUAL DE FUNCIONES	
	Código: VL-001-2021	Sección:	Versión:
	Fecha de Elaboración:	Actualización:	Páginas
	03 DE ENERO 2021		3 de 3

- Constante coordinación con el Gerente.
- Llevar el control de la producción agrícola y reportar al Gerente.
- Realizar informe (no escrito) para el Gerente sobre los problemas, observaciones dadas en el transcurso de la cosecha.
- Revisar y controlar la producción agrícola para de reportes de aprobación al Gerente
- Realizar tareas encomendadas por el Gerente.

RESPONSABILIDADES

- Priorizar la producción y cuidado del producto agrícola, cumpliendo con características deseadas.
- Velar por el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud laboral, así como también la calidad en el proceso de la cosecha.
- Verificar el cumplimiento de normativa y cuidado del medio ambiente.
- Velar por el cuidado de los materiales y equipos entregados.
- Velar por la seguridad del personal a su cargo.

CONDICIONES DE TRABAJO

- Ambiente de trabajo: Área agrícola - interperie; factores de riesgo físico, biológico, químico, ergonómico, psicosocial y mecánico.

**COORDINADOR ADMINISTRATIVO
FINANCIERO**

COLABORADOR

Elaborado Por: COORDINADOR ADMINISTRATIVO FINANCIERA Fecha:.....	Revisado Por: JEFE DE CUADRILLA Fecha:.....	Autorización: GERENTE GENERAL Fecha:.....
---	---	---

Anexo 7: Programa de Desarrollo y Fortalecimiento en seguridad y salud en el trabajo en la microempresa “Viveros Lorena”

Actividades	Ene – feb 21	Mar – abr 21	May – jun 21	Jul – Ago 21	Sep – Oct 21	Nov – Dic 21	Fecha Probable
Control sobre afiliación y aportes al IESS							Todo el año
Exámenes de ingreso y de retiro							1era semana de marzo
Exámenes periódicos y de control							1era semana de marzo
Inducción a trabajadores nuevos (política del sistema seguridad en el trabajo, reporte de incidentes / accidentes de trabajo)							1era semana de febrero
Suministro y reposición de elementos de protección personal							1era semana de marzo, Jul, Nov.
Evaluación de puestos de trabajo							2da semana de abril
Inspección de seguridad							Todo el año
Capacitación en Higiene laboral							1era semana de mayo
Implementar y mantener el programa de pausas activas							Todo el año
Investigación de accidente e incidentes de trabajo							Todo el año
Capacitación y entrenamiento de brigadas y/o primeros auxilios							2da semana de mayo
Realización simulacros de evacuación							4ta semana de noviembre
Capacitación en normas de trabajo seguro							1ra semana de julio
Capacitación sobre el sistema general de riesgos laborales							Todo el año
Programa de prevención alcohol, cigarrillo y otras drogas							1era semana de agosto
Programa de vigilancia epidemiológica para riesgo biológico							4ta semana de septiembre, 1er semana de oct

Programa de vigilancia epidemiológica para desordenes musculo esquelético							2da semana de agosto
Control, demarcación y señalización en las áreas de trabajo							1era semana de mar y oct
Evaluación ambiental							3era semana de septiembre
Capacitación sobre saneamiento básico (manejo integral de residuos, sólidos y líquidos)							2da semana de marzo
Capacitación en documentación de fichas para sustancias químicas							3era semana de marzo
Capacitación sobre etiquetado y almacenamiento de sustancias químicas							3era semana de marzo
Evaluación de seguimiento a etiquetas y almacenamiento de sustancias químicas							4ta semana de septiembre
Capacitación en orden y aseo							2da semana de abril 1era semana Sept.
Auditoria y actualización del sistema							Mes de noviembre y diciembre