



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO  
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS  
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Título**

**LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN LA GESTIÓN DE TALENTO  
HUMANO EN LA EMPRESA IASA-SERVICIOS DE GUAYAQUIL.**

**Trabajo de Titulación para optar al título de Licenciatura en Administración de  
Empresas**

**Autor:**

Nicole Stephanie Alvarado Ocaña

**Tutor:**

Ing. René Abdón Basantes Ávalos PhD

**Riobamba, Ecuador. 2024**

## **DECLARATORIA DE AUTORÍA**

Yo, **Nicole Stephanie Alvarado Ocaña**, con cédula de ciudadanía 095130355-1 autor del trabajo de investigación titulado: **LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN LA GESTION DE TALWNTO HUMANO EN LA EMPRESA IASA-SERVICIOS DE GUAYAQUIL**, certifico que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de mi exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación, publica, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 07 de noviembre 2023

---

**Nicole Stephanie Alvarado Ocaña**

C.I: 095130355-1



## ACTA FAVORABLE – INFORME DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

En la Ciudad de Riobamba, a los 16 días del mes de enero de 2023, luego de haber revisado el informe Final del Trabajo de Investigación presentando por el estudiante **NICOLE STEPHANIE ALVARADO OCAÑA** con CC: **0951303551** de la carrera **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** y dando cumplimiento a los criterios metodológicos exigidos, se emite el **ACTA FAVORABLE DEL INFORME FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN** titulado “**LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA IASA-SERVICIOS DE GUAYAQUIL**”, por lo tanto se autoriza la presentación del mismo para los trámites pertinentes.

---

Ing. René Básantes A. PhD

TUTOR

## CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

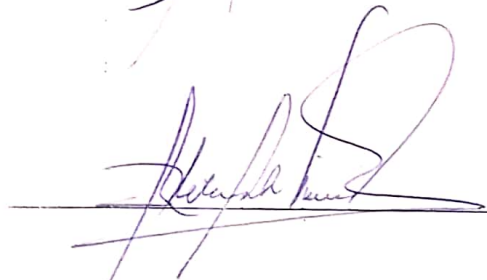
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación **LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA IASA-SERVICIOS DE GUAYAQUIL**, presentado por Nicole Stephanie Alvarado Ocaña, con cédula de identidad número **095130355-1**, bajo la tutoría del Ing. René Abdón Basantes Ávalos; certificamos que recomendamos la **APROBACIÓN** de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba 23 de abril del 2024.

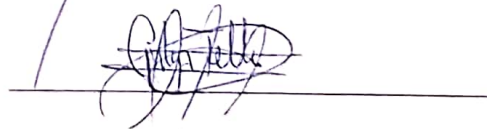
Dr. Wilson Saltos  
**PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Dr. Alexander Vinueza  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**



Mgs. Cintya Tello  
**MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO**





# CERTIFICACIÓN

Que, **ALVARADO OCAÑA NICOLE STEPHANIE** con CC: **095130355-1**, estudiante de la Carrera **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado "**LA SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL EN LA GESTIÓN DE TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA IASA-SERVICIOS DE GUAYAQUIL**", cumple con el 9 %, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 10 de abril de 2024

Ing. René Abdon Basantes Avalos PhD.  
TUTOR (A)

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto de investigación quiero dedicar a mis padres Roberto Alvarado y Aida Ocaña, a quienes les debo mi eterna gratitud por su apoyo inquebrantable.

A mis tíos Ronald Vásquez y Carmen Ocaña, mis segundos padres, les agradezco por acogerme en su casa y como miembro de su familia en mi etapa de estudiante, por su amor y sabiduría que han enriquecido mi vida. Y, por supuesto, a toda mi familia, tíos, primos, y demás quienes han sido mi pilar y mi fuente de inspiración en cada paso de esta tesis.

Nicole Alvarado

## **AGRADECIMIENTO**

En este momento culminante de mi trayecto académico, deseo expresar mi sincero agradecimiento primero a Dios por haberme otorgado sabiduría, fortaleza, perseverancia, y salud para poder concluir mis estudios universitarios. A la Universidad Nacional de Chimborazo, por brindarme la oportunidad de formarme en un entorno de excelencia académica. A la carrera de Administración de Empresas, que me ha proporcionado conocimientos valiosos y ha forjado mi pasión por la gestión empresarial. A mis estimados docentes, quienes, con su dedicación y sabiduría, han compartido conmigo la invaluable riqueza del conocimiento y han guiado mi formación. Y por último a mi tutor de tesis, el Ing. Rene Basantes, por su orientación, paciencia y compromiso a lo largo de este proceso de investigación académico.

Este peldaño más en mi vida no hubiera sido posible sin el apoyo de todos ustedes. Estoy profundamente agradecida por el conocimiento y experiencias que he adquirido en esta etapa de mi vida profesional como estudiante.

Nicole Alvarado.

## ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

ACTA FAVORABLE - INFORME FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

INDICE GENERAL

INDICE DE TABLAS

INDICE DE FIGURAS

RESÚMEN

ABSTRACT

<i>CAPÍTULO I</i> .....	18
1.1 INTRODUCCION. ....	18
1.2 Problema.....	18
1.2.1 Planteamiento del problema .....	18
1.2.2 Formulación del problema.....	19
1.3 Justificación.....	19
1.4 Objetivos .....	20
1.4.1 Objetivo General.....	20
1.4.2 Objetivos específicos .....	20
<i>CAPÍTULO II</i> .....	21
2. <i>MARCO TEÓRICO</i> .....	21
2.1 Marco teórico .....	22
2.1.1 Seguridad e Higiene Industrial .....	22
2.1.2 Gestión de Talento Humano .....	26
<i>CAPÍTULO III</i> .....	35
3. <i>METODOLOGIA</i> .....	35
3.1 Tipo de Investigación .....	35



3.1.1	Formulación de hipótesis que explique el caso del estudio.....	35
3.1.2	Recolección de datos empíricos mediante la observación del caso de estudio	35
3.1.3	Deducir las consecuencias o posiciones elementales de la hipótesis. ....	36
3.1.4	Comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis. ....	36
3.2	Diseño de Investigación .....	36
3.2.1	Investigación no experimental.....	36
3.2.2	Investigación descriptiva .....	36
3.3	Técnicas de recolección de Datos .....	37
3.3.1	Técnica.....	37
3.4	Población de estudio y tamaño de muestra .....	37
3.4.1	Muestra .....	38
3.5	Hipótesis de ser el caso .....	38
3.6	Métodos de análisis, y procesamiento de datos.....	39
3.6.1	Pruebas de normalidad.....	39
3.6.2	Campana de Gauss.....	40
3.7	Estadística de fiabilidad .....	40
<i>CAPÍTULO IV.</i> ....		42
4.	<i>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</i> .....	42
4.1	Análisis de resultados.....	42
4.2	Discusión de resultados .....	56
4.2.1	Verificación del supuesto de normalidad de datos .....	56
4.3	Comprobación de hipótesis .....	56
4.4	Nivel de significación.....	56
4.5	Cálculo del Chi cuadrado .....	56
<i>CAPÍTULO V.</i> .....		57
5.	<i>CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES</i> .....	57
5.1	CONCLUSIONES .....	57
5.2	RECOMENDACIONES .....	58

<i>CAPÍTULO VI</i> .....	59
6. <i>PROPUESTA</i> .....	59
7. <i>BIBLIOGRAFÍA</i> .....	73
8. <i>ANEXOS</i> .....	76

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Tamaño en el departamento de mecánica general de la “Empresa IASA-SERVICIO”.....	38
<b>Tabla 2:</b> Prueba de Normalidad.....	39
<b>Tabla 3:</b> Interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach.....	41
<b>Tabla 4:</b> Alfa de Cronbach .....	41
<b>Tabla 5:</b> Pregunta 1.....	42
<b>Tabla 6:</b> Pregunta 2.....	43
<b>Tabla 7:</b> Pregunta 3.....	44
<b>Tabla 8:</b> Pregunta 4.....	45
<b>Tabla 9:</b> Pregunta 5.....	46
<b>Tabla 10:</b> Pregunta 6.....	47
<b>Tabla 11:</b> Pregunta 7.....	48
<b>Tabla 12:</b> Pregunta 8.....	49
<b>Tabla 13:</b> Pregunta 9.....	50
<b>Tabla 14:</b> Pregunta 10.....	51
<b>Tabla 15:</b> Pregunta 11.....	52
<b>Tabla 16:</b> Pregunta12.....	53
<b>Tabla 17:</b> Pregunta 13.....	54
<b>Tabla 18:</b> Pregunta 14.....	55
<b>Tabla 19:</b> Calculo del Chi-Cuadrado .....	56
<b>Tabla 20:</b> <i>Procedimientos de Trabajo – Seguridad e Higiene Industrial</i> .....	71

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Niveles y subniveles del Departamento de Talento Humano .....	33
<b>Figura 2:</b> Campana de Gauss.....	40
<b>Figura 3:</b> Pregunta 1 .....	42
<b>Figura 4:</b> Pregunta 2 .....	43
<b>Figura 5:</b> Pregunta 3 .....	44
<b>Figura 6:</b> Pregunta 4 .....	45
<b>Figura 7:</b> Pregunta 5 .....	46
<b>Figura 8:</b> Pregunta 6 .....	47
<b>Figura 9:</b> Pregunta 7 .....	48
<b>Figura 10:</b> Pregunta 8 .....	49
<b>Figura 11:</b> Pregunta 9 .....	50
<b>Figura 12:</b> Pregunta 10 .....	51
<b>Figura 13:</b> Pregunta 11 .....	52
<b>Figura 14:</b> Pregunta 12 .....	53
<b>Figura 15:</b> Pregunta 13 .....	54
<b>Figura 16:</b> Pregunta 14 .....	55
<b>Figura 17:</b> Organigrama de la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial .....	62

## RESUMEN

La presente investigación titulada La seguridad e higiene industrial en la gestión de talento humano en la empresa IASA-SERVICIOS de Guayaquil tiene como fin determinar la seguridad e higiene industrial en la Gestión de Talento Humano de la empresa IASA-SERVICIOS. Para la relación de la presente investigación se utilizaron las siguientes metodologías: descriptiva y explicativa cuál eran aptas para su elaboración.

Asimismo, para esta investigación se realizaron encuestas a 33 personas que conforman el departamento de IASA-SERVICIOS específicamente en el Área de Talleres con preguntas cerradas permitiendo así responderlas con simplicidad. Utilizamos una metodología no experimental la cual se lleva a cabo sin cambiar sus variables al momento de realizar la investigación.

Al concluir la presente investigación se revela que, la seguridad dentro de la empresa IASA-SERVICIOS ha tenido un deficiente plan de emergencia, los miembros de esta compañía enfrentan diferentes desafíos importantes en términos de seguridad e higiene, tampoco cuentan con un mapa de riesgos, falta de diferentes rutas de escape, salidas de emergencia y puntos de reunión. Dentro de estas conclusiones podemos destacar una gran falta de equipos de protección personal para los trabajadores, por otra parte, también se enmarca que los responsables a cargo de los equipos de trabajo no se encuentran correctamente capacitados.

**Palabras claves:** Seguridad, higiene industrial, talento humano, talleres, plan de emergencia.

## ABSTRACT

The present investigation titled "Safety and industrial hygiene" in the human talent management of the company NASA-SERVICES of Guayaquil has the purpose of determining the safety and industrial hygiene in the human resources management of the company NASA-SERVICES. For the present investigation, the following methodologies were used: descriptive and explanatory, which were adequate for elaboration. Likewise, surveys were made of 33 people who make up the department of NASA-SERVICES, specifically in the Workshops Area, with closed questions, thus allowing simple answers. The non-experimental methodology was applied to carry out the research without changing its variables. At the end of this research, it displayed that safety within the company, NASA-SERVICES, has a deficient emergency plan. The members of this company face different essential challenges in terms of safety and hygiene. In addition, they do not have a risk map and lack different escape routes, emergency exits, and meeting points. Among these conclusions, we can highlight a great lack of personal protective equipment for workers. The people in charge of the work teams are not properly trained.

**Keywords:** safety, industrial hygiene, human resources, workshops, emergency plan.



Reviewed by:

Lic. Daysi Tigse

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 1805304092

## **CAPÍTULO I**

### **1.1 INTRODUCCION.**

#### **1.2 Problema**

##### **1.2.1 Planteamiento del problema**

En el estado ecuatoriano es adecuada la creación de normas, reglamentos, planes de Seguridad industrial y salud ocupacional debido a la realidad que afrontan los trabajadores ecuatorianos es realmente impresionante, las estadísticas del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS, 2018) revelaron que solo durante ese año se produjeron unos 3.777 accidentes laborales, es decir, un promedio de 314 accidentes por mes. En la publicación del informe del año 2015, se señaló que hubo alrededor de 3.900 notificaciones de accidentes de trabajo, a consecuencia de los cuales se produjeron 2.836 casos de incapacidad para el trabajo y 171 muertes. En otras estadísticas encontramos que alrededor de 9 por cada 1.000 trabajadores mueren en accidentes laborales, de los cuales el 60% se da en la provincia del Guayas. Los accidentes laborales repercuten de forma negativa en la competitividad de las organizaciones tanto a nivel nacional como internacional.

“Los métodos de evaluación de riesgos han estado unidos al estudio de la fiabilidad de los sistemas, los subsistemas y los componentes, además de al estudio del comportamiento humano, siendo su objetivo fundamental anticiparse a los posibles sucesos no deseados, con el fin de tomar las medidas oportunas previamente” (Rubio, 2005, p. 21). El código de la salud ecuatoriana insta que, la tenencia, producción, importación, expendio, transporte, distribución, utilización, y eliminación de las sustancias tóxicas y productos de carácter corrosivo o irritante, inflamable o comburente, explosivos o radioactivo, que constituyan un peligro para salud, deben ejecutarse en condiciones sanitarias que excluyan el riesgo y sujetarse al control y exigencias del reglamento pertinente.

Se debe encontrar las verdaderas causas para las falencias que hallan en la organización, y eso esto llevara a contribuir con el mejoramiento tanto del área administrativas como del área técnica.

En los diferentes talleres de la empresa IASA-SERVICIOS, existen un alto nivel de riesgos, peligros e incidencias, con un 46% de los mecánicos e ingenieros han tenido por lo menos un accidente en sus labores cotidianas detalle obtenido desde los documentos e informes del jefe del taller de la empresa, aunque existe un mínimo registro ingresados por los accidentes ocurridos dentro de sus instalaciones.

### **1.2.2 Formulación del problema.**

¿De qué manera la seguridad e higiene industrial incide en la gestión de talento humano de la empresa IASA-SERVICIO?

### **1.3 Justificación**

Tomando como base cultural de la prevención en el ámbito laboral, ésta se constituirá con la aportación de todas y cada una de las personas que integran la organización, con el compromiso visible, como la integración y participación de todos hacia esa nueva cultura: la del compromiso por la seguridad y la promoción de la salud.

Es indudable que la dominada cultura preventiva se debe empezar desde los Centros de Capacitación, en el entramado educativo, y se debe hacer visible en todos los niveles y etapas formativas. No se puede hablar de una formación integral en la sociedad si la Escuela o Universidades Técnicas no interviene decididamente en la formación en valores de seguridad integral. Los valores se fundamentan en creencias y actitudes que se aprenden en las etapas primeras de la vida (infantil y juvenil) donde la capacidad de aprendizaje es mayor, por ello, es necesario que los valores relacionados con la salud y la seguridad se trabajen desde las aulas la realización de buenas prácticas, para proporcionar al alumnado las “formas” de vida más saludable y segura posibles.



## **1.4 Objetivos**

### **1.4.1 Objetivo General**

- Diseñar un plan integral para la prevención riesgos laborales, en el taller mecánico de la empresa IASA-SERVICIO.

### **1.4.2 Objetivos específicos**

- Diagnosticar la Seguridad e Higiene industrial y la Gestión de Talento Humano en la empresa IASA-SERVICIO.
- Fundamentar teóricamente la Seguridad e Higiene industrial y la Gestión de Talento Humano en la empresa IASA-SERVICIO.
- Diseñar un plan integral de Seguridad e Higiene industrial para mejorar de la Gestión de Talento Humano en la empresa IASA-SERVICIO.

## **CAPÍTULO II.**

### **2. MARCO TEÓRICO.**

#### **2.1 Antecedentes**

Cadena (2016) en su investigación titulada “El comienzo de la Revolución Industrial marca el surgimiento de la preocupación por la seguridad en el ámbito laboral, como resultado de la introducción de la energía de vapor y la mecanización. Aunque los conceptos de seguridad industrial no fueron inmediatos, las primeras inspecciones gubernamentales se llevaron a cabo en 1833. Para 1990, la mayoría de los países industrializados tenían algún tipo de legislación protectora en vigor, respaldada por inspecciones en las fábricas. Fue durante este periodo cuando la seguridad en el trabajo alcanzó su punto más alto, con la fundación de la Asociación Internacional de Protección a los Trabajadores (P. 15).

Por otro lado, Ortiz (2021) en su artículo de investigación “Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador” la singularidad de las personas refleja en sus atributos individuales, según lo planteado por la teoría de la gestión de talento humano. Esta singularidad se convierte en una ventaja competitiva para la organización, ya que permite alinear el cumplimiento de la misión, visión y objetivos con las habilidades y capacidades únicas de cada individuo. En cuanto a la selección de personal, se reconoce como uno de los procesos más críticos en la gestión de talento humano, dado que determina si un individuo cumple con los requisitos necesarios para desempeñar un puesto de trabajo, sin embargo Almerco (2019) en su investigación titulada “Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano”, en la actualidad, es crucial destacar que la formación, experiencia, los conocimientos y las habilidades profesionales son requisitos fundamentales pero no suficientes para la selección de personal. Las organizaciones también buscan en los candidatos actitudes, valores, rasgos de personalidad,

motivaciones y competencias que marquen la diferencia entre profesionales aceptables y aquellos alcanzan el éxito en sus roles (P. 21).

Para Sánchez (2018) en su artículo investigativo “Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano” para minimizar los riesgos en el lugar de trabajo, es esencial llevar a cabo evaluaciones exhaustivas de todos los aspectos de las actividades laborales. Esto implica identificar los elementos que podrían causar daño o representar un peligro para los empleados. Una vez identificados, se debe determinar si es posible eliminar el origen del riesgo. En caso contrario, se deben establecer medidas preventivas y de protección adecuadas. En consecuencia, se concluye que la gestión de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados son fundamentales para preservar una fuerza laboral adecuada y saludable.

## **2.1 Marco teórico**

### **2.1.1 Seguridad e Higiene Industrial**

#### **2.1.1.1 Antecedentes**

La administración de recursos humanos debe darle más importancia al proceso de salud ocupacional & seguridad laboral según De La Cruz (2022), determina que este proceso consiste en establecer lineamientos e identificar diferentes peligros para crear las condiciones que garanticen al trabajador seguridad y protección evitando lesiones o enfermedades laborales.

El seguimiento y control continuo en la aplicación de normas de Seguridad Industrial & Seguridad Ocupacional a las personas dentro de un espacio físico necesario, los equipos tecnológicos, muebles de oficina ergonómicamente adecuados, equipos de seguridad para el cumplimiento de sus funciones, esto ayudaría al servicio público a mejorar su desempeño y rendimiento en su puesto de trabajo así lo manifiesta (Panduro, 2022).

### **2.1.1.2 Definiciones**

De acuerdo con Hernández y Juárez. (2005) “la revolución Industrial marca el inicio de la seguridad en el trabajo como consecuencia de la aparición de la fuerza de vapor y la mecanización, aunque no surgen de inmediato los conceptos de seguridad industrial son hasta 1833 cuando se realizan las primeras inspecciones gubernamentales y ya para 1990 la mayoría de estados industrializados contaba al menos con alguna forma de leyes protectoras, respaldadas por inspecciones a las fábricas, es en estos años cuando la seguridad en el trabajo alcanza su máxima expresión cuando se crea la asociación internacional de protección a los trabajadores. (P.119)

Según (Nuñez, 2013) se destaca que la seguridad e higiene industrial constituye un campo dedicado a la formación de profesionales con habilidades analizar, evaluar organizar, planificar y dirigir acciones que afectan significativamente la seguridad y la higiene en el entorno laboral. Estos profesionales están capacitados para identificar factores que pueden influir en estas áreas y para desarrollar e implementar medida primordial de esta disciplina es prevenir y mitigar emergencias en el lugar de trabajo. Asimismo, el objetivo primordial de esta disciplina es prevenir los accidentes laborales, que suelen ocurrir como resultado de las actividades de producción. Por lo tanto, se subraya que una producción de calidad no puede ser considerada como tal si no incluye medidas adecuadas de seguridad e higiene. Una producción de calidad debe cumplir con los requisitos esenciales de los tres elementos fundamentales: seguridad, productividad y calidad de los productos, lo que contribuye a la satisfacción tanto de los socios como de los clientes.

### **2.1.1.3 Importancia del programa de Seguridad**

Según Arreola, R., Sánchez, R. y Mendoza, S (2012) cada vez es frecuente observar que en las industrias, los encargados poseen una preparación y capacidades destacadas para diseñar programas que abarcan la mayoría de los requisitos necesarios. Sin embargo, cuando

se ponen en practica estos programas, los resultados esperados a menudo no se materializan. Esto se debe a que a pesar de que los programas están meticulosamente planificados para parecer efectivos, no se tiene en cuenta el margen de error inherente a su implementación por parte de los trabajadores. Nuestra cultura no está arraigada en la seguridad, ya que, desde el hogar, cuando se producirá un accidente, se tendía a buscar al responsable en lugar de enfocarse en la prevención o investigar las causas del incidente. En la mayoría de los casos de accidentes, el propio trabajador es identificado como el causante, debido a la falta de preocupación, lo que resulta en accidentes donde el trabajador mismo se convierte en victima y en ocasiones, puede provocar lesiones a otros. Es común observar que la principal causa de los accidentes laborales es realización de actividades sin respetar los estándares y normas de seguridad, a pesar de que el entorno cuente como señalizaciones y normativas diseñadas para prevenir accidentes. Contrario a esto, una condición insegura se caracteriza por la ausencia de reglamentos de seguridad en el entorno laboral donde los trabajadores desarrollan sus actividades.

#### **2.1.1.4 Identificación de las causas de accidentes**

Según Vallejo, L (2016) define que las principales causas de accidentes son:

- Condición insegura: condición física o mecánica existe en el local, la máquina, el equipo o la instalación (que podría haberse protegido o reparado) y que posibilita el accidente, como piso resbaladizo, aceitoso; mojado con alfileres, máquina sin iluminación deficiente o inadecuada.
- Tipo de accidentes: forma o modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de este contacto, como golpes, caídas, etc.
- Acto inseguro: violación del procedimiento aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipo de protección individual, distraerse o conversar durante

el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria en movimiento.

- Factor personal de inseguridad: cualquier característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física, accidental o permanente que permite el acto inseguro.

#### **2.1.1.5 Normas y reglas de seguridad e higiene industrial**

Según Blake, Roland (1994) en las industrias, es esencial establecer normas que proporcionan fundamentos, criterios y verificación para las actividades realizadas. Cuando se implementan un nuevo procedimiento en una empresa, esto con lleva el establecimiento de normas deben seguirse de manera precisa para garantizar la confiabilidad de los resultados de estos procesos. Las normas de seguridad se pueden clasificar en dos grupos: normas voluntarias o de auto aplicación, las cuales son establecidas por grupos e individuos interesados en la prevención y normas regulatorias, que son aquellas establecidas por el gobierno como ley como le objetivo de eliminar situaciones de peligro y establecer requisitos necesarios para la seguridad.

Una norma debe ser establecida, comunicada y obligatoria para todos y las operaciones, comportamientos de los empleados deben ajustarse a ella para reducir riesgos y prevenir accidentes en el entorno laboral. Además, las normativas oficiales, cada empresa debe desarrollar sus propias normas de prevención de accidentes adaptadas a sus necesidades específicas. Sin embargo, estas normas internas no deben contravenir las leyes o reglamentos oficiales. Deben indicar claramente lo que se debe hacer en lugar de simplemente prohibir, deben redactarse de manera clara y precisa, centrándose únicamente en la prevención de riesgos laborales. También es beneficioso incluir ilustraciones para una mejor comprensión.

Para Rodellar, Adolfo (1988) una norma pasa por cuatro fases distintas: la identificación de la necesidad, la elaboración, la aplicación y el control. La necesidad de

establecer una norma surge cuando se analiza un nuevo proceso o una modificación en un proceso existente, o cuando la ley lo requiere. La siguiente fase implica la redacción de la norma, tarea que recae en las personas responsables de riesgos, procesos o equipos, lo resulta en la creación de la norma. Posteriormente, se informa a las personas involucradas en estos procesos se les sensibiliza sobre la importancia de estas normas, solicitando sugerencias que, de ser pertinentes, se incorporarían para corregirlas. Luego, se busca la aprobación por parte de la dirección de la empresa. Una vez aprobada, la norma debe ser impresa de manera adecuada para que el personal pueda visualizarse y debe ser firmada por la dirección.

Es crucial difundir el reglamento y asegurar que cada empleado expuesto al riesgo al que se refiere la norma tenga una copia de la misma, así como también haya recibido formación, comprendido y aceptado el reglamento. Los responsables de la seguridad deben estar atentos al cumplimiento de reglamento y realizar revisiones periódicas para evaluar los resultados de las normas, priorizando aquellas que hayan tenido un impacto insuficiente y actualizándolas según las necesidades actuales. Para llevar un control adecuado, sería conveniente que los encargados de la seguridad evalúen al menos una vez al año el conocimiento que tienen que los encargados de la seguridad evalúen al menos una vez al año el conocimiento que tiene los trabajadores sobre las normas, además de incluir a los nuevos empleados en la plena comprensión de las mismas. También sería beneficioso mantener un registro de las actividades positivas y negativas que los trabajadores muestran respecto a las normas.

## **2.1.2 Gestión de Talento Humano**

### **2.1.2.1 Antecedentes**

Con los cambios que genera la globalización se crean nuevos enfoques, teorías en el campo de la administración de personas Abril (2018), se refiere al enfoque estratégica de la Gestión del Talento Humano, donde destaca a la admisión, retención, formación y

desarrollo, cuya característica principal son las personas que se convierten en el principal activo y factor clave para el éxito de las organizaciones. También Abril (2013), refuerza lo anterior diciendo que en la gestión de talento humano las personas son parte fundamental para el óptimo funcionamiento de las organizaciones y la base para el logro de las metas y cumplimiento de los objetivos organizaciones.

### **2.1.2.2 Definiciones**

Chiavenato (2009) la gestión del talento humano se define como un conjunto de políticas y prácticas fundamentales para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas en una organización, abarcando el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas, la evaluación del desempeño, la remuneración y la calidad de vida laboral. Por lo tanto, la efectividad de la gestión del talento depende de una variedad de elementos clave, que incluye la cultura empresarial, la estructura organizativa, las características del entorno ambiental, la estrategia de negocios de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. Estos componentes interactúan entre sí para influir en la gestión eficaz de las personas dentro de la empresa. (P.9)

En cualquier de estos aspectos vale la pena recordar que la gestión del talento humano está conformada por personas y las organizaciones, por lo cual, es básico el trato que se les da a las personas, sea como socios o como recursos.

Según Vallejo, L. (2016) “La gestión del talento humano es disciplina encargada de alcanzar los objetivos organizacionales mediante una estructura organizativa y colaborativa del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones buscan metas como crecimiento, competitividad y productividad, mientras que los individuos también tiene objetivos personales, como un salario justo o mejorar su calidad de vida. Por lo tanto, es crucial que las empresas seleccionen a las personas que cumplan con los requisitos necesarios para



alcanzar los objetivos organizacionales, al mismo tiempo que satisfacen las expectativas individuales de los empleados al ingresar a la organización”. (P.17)

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización. Si el elemento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización marcha; en caso contrario, se detendrá. Las organizaciones deben prestar primordial atención a su personal.

La gestión de talento humano se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar, dirigir, coordinar, organizar, controlar y ejecutar.

### **2.1.2.3 Funciones de la Gestión de talento humano**

Para Chiavenato (2009), la gestión del talento humano involucra tanto a las personas como a las organizaciones. Los trabajadores pasan una parte significativa de sus vidas en las empresas, que a su vez dependen de los individuos para funcionar y alcanzar el éxito. Dado que el trabajo consume una parte considerable del tiempo y del esfuerzo de las personas, es difícil, casi imposible, vivir y lograr el éxito sin el debido a su importancia y su impacto en la vida de los individuos. La gestión del talento humano es un área particularmente sensible a la mentalidad predominante en las organizaciones. Por esta razón, para llevar a cabo una gestión efectiva del talento humano dentro de las empresas, es crucial tener en cuenta ciertos elementos que faciliten tanto su implementación como su control.

Estos elementos son los siguientes:

#### **La planificación de necesidades de personal**

Es un proceso continuo que garantiza que se dispone del número correcto de trabajadores y el modelo adecuado de especialistas en cada puesto desarrollo sus funciones de forma eficiente y rentable.

#### **Análisis y descripción de puestos de trabajo**

Mondy y Noé (2005) definen en análisis de puesto, como el proceso sistemático que consiste en determinar las habilidades, los deberes y conocimientos requeridos para desempeñar trabajos específicos en una empresa.

### **Administración de compensaciones**

Para Dessler (2001), esta función de la administración del recurso humano abarca, entre otros aspectos, la valoración del puesto, este es un procedimiento que proporciona información sobre el valor específico que un puesto determinado tiene, razón fundamental a la hora de constituir retribuciones.

### **Reclutamiento y selección de personal**

Según Ollerós (2005) establece que el reclutamiento de personal tiene gran importancia dentro del proceso de selección, por la simple razón de que, si se escogen bien las fuentes de procedencia de los candidatos, o en dado caso no se manejan bien los medios, se pueden perder los candidatos idóneos. Por ello resulta importante planificar o sistematizar la adopción de candidatos.

### **Inducción de personal**

Según Perea (2006) aclara que al programa de inducción del personal también recibe el nombre de admisión, acogida e ingreso, es la actividad que cierra el proceso de captación de recursos humanos, que lo complementan el reclutamiento y la selección de personal.

### **Capacitación y desarrollo**

Al respecto, Werther y Davis (2008), establecen que, la capacitación auxilia a los empleados de una organización a ejecutar de mejor manera su trabajo, de este modo contribuir en el desarrollo de la persona para cumplir sus responsabilidades, por consiguiente, definen el desarrollo como las actividades que ayudan a la persona a manejar responsabilidades futuras, las cuales son independientes de las actuales.

### **Plan de desarrollo de carrera profesional**

Para Bohlander y Snell (2007), la planeación de una carrera no es solamente adquirir los conocimientos y habilidades de un puesto específicos, sin dudas, que es primordial, pero además se deben de desarrollar otras habilidades para que el empleado tenga éxito.

### **Evaluación del desempeño**

Según Chiavenato (2009) la evaluación del desempeño es una apreciación metódica del desempeño del trabajador o del potencial a desarrollar en el futuro, para ello es necesario un proceso para estimular o calificar el valor de las cualidades de la persona.

### **Comunicación interna**

Según Cervera y Ángel (2008) al respecto, exponen que una empresa tiene distintas maneras de enviar mensajes al exterior, al crear empleo, despido de trabajadores, por pago de salarios, sean estos elevados o bajo, en sí, esta cultura organizativa, se da conocer en la calle.

### **Motivación laboral**

Por otro lado, es importante que la motivación tiene su causa en las necesidades que satisfacer que imperan en la persona, es por ello que, Rodríguez (2005) afirma que una necesidad que se satisface ya no representa un motivador del comportamiento, y que este aspecto lo ignoran ordinariamente los que utilizan en método tradicional de dirigir persona.

### **Dirección de equipos de trabajo**

Según Robbins y Judge (2009) definen a los equipos de trabajo como un grupo en el que los esfuerzos individuales proceden como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo.

### **Clima laboral**

Es por eso que, Bagueer (2001) define el clima laboral  $\zeta$ , como el ambiente humano en el que desenvuelve su actividad los trabajadores de una empresa, de otra forma, son las

características del ambiente laboral, que perciben los trabajadores y que de alguna u otra forma influyen en su conducta.

### **Cultura organizacional**

Para Robbins y Judge (2009) en relación a la cultura dicen que esta determina el compromiso con la organización y la coherencia del comportamiento de los trabajadores se incrementa, y esto beneficia a la empresa.

### **Gestión del cambio**

No se debe olvidar que la persona humana es un ser cambiante, por ellos Senge (2000), recuerda que, todo sistema empieza desde la pequeñez, el ser humano comienza como un embrión, de igual forma, si se quiere efectuar cambios dentro de una organización, se debe de auto reforzar que apoyen, de este modo pensar en iniciar, sostener y difundir estrategias de innovación administrativas.

### **Gestión de tiempo**

Senge (2000) destaca que toda iniciativa de cambio requiere para su ejecución que las personas claves dediquen horas en actividades como: reflexión, planeación, trabajo en colaboración y entretenimiento.

### **Liderazgo organizacional**

En la actualidad, las empresas para generar cambios, mantener una cultura propia y a la vez, proporcionar un clima laboral necesita de líderes, por ello, Robbins y Judge (2009), mencionan un tipo de líder existente dentro de las organizaciones, y son los líderes auténticos, estos saben quiénes son, seguros en lo que creen y valoran, actúan de forma abierta, son de buena fe y tienen como base sus valores y creencias.

### **Satisfacción laboral**

Según Pérez y Oreo (2006) se entiende la satisfacción laboral como un factor que determina el nivel de bienestar que una persona experimenta en su trabajo, y que este mismo

se ha convertido en un problema en muchas organizaciones, y que sus variables de atención son accidentes laborales, el absentismo y la rotación de personal, y en otro caso también se tiene como variable la calidad del trabajo.

### **Seguridad e higiene laboral**

Este es un aspecto muy importante de una organización, por la razón, tanto a nivel como internacional existen leyes que exigen que se garantice la seguridad de los trabajadores, como también cuidar con la higiene, propiciando espacios de prevención y atención de la salud del trabajador.

Para Cortés (2007) hace ver que, la salud de una empresa no solo depende de que funcione correctamente su estructura orgánica y psíquica, sino que también se ve influenciado en gran medida los factores ambientales, y entre ellos se encuentra incluido en primer lugar las condiciones de trabajo.

#### **2.1.2.4 Niveles y subniveles del talento humano**

Para Córdova, R., & Peñaherrera, D. (2010) El Modelo de Alineación Estratégica coordina las competencias, estableciendo Niveles y Subniveles de pensamiento para desarrollar estándares más altos de competitividad profesional que sin ninguna duda serán la base para el mejoramiento de la competitividad sistémica. El objetivo de este Modelo es estructurar, mediante una secuencia lógica de niveles, el desarrollo de competencias para que un individuo pueda ir progresivamente avanzando por una especie de escalera de competencias hasta llegar a las de nivel superior: las estratégicas y de innovación.

**Figura 1:** Niveles y subniveles del Departamento de Talento Humano



*Fuente:* La alineación estratégica Una visión desde la creatividad y la innovación

*Realizado por:* Nicole Alvarado Ocaña

### 2.1.2.5 Administración del talento humano

Para Vallejo (2016) administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. Entonces, ¿cuál es la diferencia entre personas y talentos?, un talento es un tipo especial de persona que no siempre toda persona es un talento. Para tener talento, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que valoren.

Existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual.

**Conocimiento.** - es el saber, es el resultado de aprender de forma continua.

**Habilidad.** – se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.

**Juicio.** – se trata de saber analizar la situación y el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.

**Actitud.** – se trata de saber hacer que ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, permite alcanzar superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, dar valor agregado, llegar a la excelencia y enfocarse a los resultados, es lo que lleva a la persona alcanzar la autorrealización.

## **CAPÍTULO III.**

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

Según Vásquez (‘‘008) afirma: ‘‘El método deductivo, fue utilizado por primera vez por el científico Aristóteles, en el siglo XIX, es aquél que se inicia fundamentalmente en los datos generales aceptados como verdaderos dentro de la investigación, para deducir por el medio del razonamiento lógico’’.

Según Newman (2006) establece que: ‘‘El método deductivo, es una estrategia de razonamiento se ha utilizado en varias investigaciones de mucha importancia, para el mundo contemporáneo, formulada por una hipótesis o suposición el mismo ha sido utilizado para investigaciones conllevadas por filósofos-matemáticos, las cuales fueron de mucha importancia, para su resultado final’’.

En la última década de Gestión de Seguridad se ha desarrollado y evolucionado siendo hoy día de vital importancia en las instituciones. En la actualidad los planes de Seguridad y Salud Ocupacional ayudan a establecer continuos procesos seguros y ha mejorado la prevención de accidentes dentro de las organizaciones.

Dando continuidad, según autores antes mencionado, cabe destacar que para la realización del proyecto y alcanzar este método hipotético deductivo se considera los siguientes pasos:

##### **3.1.1 Formulación de hipótesis que explique el caso del estudio**

Radica en la formación de la hipótesis de una suposición o posible respuesta al problema en la empresa IASA-SERVICIO.

##### **3.1.2 Recolección de datos empíricos mediante la observación del caso de estudio**

Se llevará a cabo mediante la observación en la empresa IASA-SERVICIO.



### **3.1.3 Deducir las consecuencias o posiciones elementales de la hipótesis.**

Esto se desarrollará por medio de la comprobación de los deductivos planteados y comprobando con la experiencia.

### **3.1.4 Comprobar la veracidad o falsedad de la hipótesis.**

Se realizará mediante la deducción de las diferentes variables de acuerdo al tema planteado a través de la observación y recolección de datos.

El impacto del estudio será trascendental y las bases de una buena gestión de Seguridad e Higiene industrial brindarán seguridad y protección del talento humano del taller previniendo accidentes, llevando registros de los peligros y riesgos existentes. Esto le permitirá a la empresa IASA-SERVICIO estar preparada a cambios futuros.

## **3.2 Diseño de Investigación**

### **3.2.1 Investigación no experimental**

El tipo de diseño que se utilizara es el de investigación no experimental ya que está basado en conceptos, variables o contextos, no se altera el objetivo de investigación, en la investigación no se manipula la variable comprobada, con el fin de escribir de qué modo se da la administración de recursos humanos, para establecer los cambios o desarrollar nuevas estrategias en el sistema interno de gestión de talento humano de la de la empresa IASA-SERVICIO.

### **3.2.2 Investigación descriptiva**

Carlos sabino, (2020) define a la investigación descriptiva como la descripción de algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utiliza criterios sistemáticos que permiten establecer la estructura o el comportamiento en el campo de estudio, proporcionando información sistemática (Albán et al., 2020, p. 4).

En el caso de la empresa IASA-SERVICIO, se conecta con la investigación descriptiva porque en este diseño es primordial indagar acerca de las causas que ocasionan una incorrecta Seguridad e Higiene industrial y su relación con la Gestión de Talento humano proporcionando una visión más clara de la situación, mediante la recolección de datos, la descripción y análisis de los mismos para que de esta manera probar la hipótesis.

### **3.3 Técnicas de recolección de Datos**

#### **3.3.1 Técnica**

##### **3.3.1.1 Encuesta**

En la presente investigación se utilizó una encuesta para recabar información sobre la seguridad e higiene industrial en la gestión de talento humano en la empresa IASA-SERVICIO de guayaquil.

##### **3.3.1.2 Instrumento**

Según (Arribas, 2004) el cuestionario de encuesta es la técnica de recogida de datos más empleada en investigación, porque es menos costosa, permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis, aunque también puede tener otras limitaciones que puedan restar valor a la investigación desarrollada.

Es un instrumento muy ventajoso para la recolección de diferentes tipos de datos, especialmente de aquellos difícilmente accesibles por la distancia o dispersión de los sujetos a los que interesa considera, o por la dificultad para agruparlos.

### **3.4 Población de estudio y tamaño de muestra**

Por lo tanto, para la presente investigación la población interna está constituida por el personal que labora en la empresa IASA-SERVICIO de mecánica general del taller;

**Tabla 1:** *Tamaño en el departamento de mecánica general de la “Empresa IASA-SERVICIO”.*

<b>División</b>	<b>Unidad de Observación</b>	<b>N°</b>
<b>Servicio</b>	Personal Técnico de Nivel I, II, III; que labora en el departamento de mecánica general de la Empresa IASA-SERVICIO	22
<b>Administrativos</b>	Personal de la administración y análisis de condiciones del Servicio del departamento de mecánica general de la Empresa IASA-SERVICIO	11
<b>Gerentes</b>	Gerentes departamentales	2
<b>Total, personas</b>		35

*Fuente:* Investigación

*Realizado por:* Nicole Alvarado Ocaña

### **3.4.1 Muestra**

(Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) definen que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.

Se ha considerado al personal que labora y brinda su servicio dentro de la empresa IASA-SERVICIO, debido a que es una población pequeña, no se calcula el tamaño de la muestra, por lo tanto, se trabajara con el universo.

### **3.5 Hipótesis de ser el caso**

Hi: La seguridad e Higiene industrial incide en la Gestión de Talento Humano de la empresa que labora en los talleres de la Empresa IASA-SERVICIO.

Ho: La seguridad e Higiene industrial no incide en la Gestión de Talento Humano de la empresa que elabora en los talleres de la Empresa IASA-SERVICIO.

### 3.6 Métodos de análisis, y procesamiento de datos.

#### 3.6.1 Pruebas de normalidad

Guachalla, L. F. P. (2019) La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk es aplicable cuando se analizan muestras compuestas por menos de 50 elementos (muestras pequeñas).

Las hipótesis estadísticas son las siguientes:

H0: La variable presenta una distribución normal

H1: La variable presenta una distribución no normal

Toma de decisión:

Sig(p valor) > alfa: No rechazar H0 (normal).

Sig(p valor) < alfa: Rechazar H0 (no normal)

*Tabla 2: Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
¿Existen sistemas de bioseguridad para identificar y enfrentar los peligros?	,765	35	<.001
¿Existe una adecuada atención hacia los trabajadores por parte del departamento médico?	,808	35	<.001
El Dpto. de Talento Humano cuenta con programas de prevención de accidentes y seguridad industrial.	,821	35	<.001
Concuerta que el Dpto. de Talento Humano imparta constantemente capacitaciones de bioseguridad.	,635	35	<.001

*Fuente: IBM SPSS versión 27.0*

*Investigador: Nicole Alvarado*

Al realizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk se comprueba que la variable no presenta una distribución normal al ser <.001 por la misma razón se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

### 3.6.2 Campana de Gauss

Porto, J. P., & Gardey, A. (2016). La noción de campana de Gauss alude a la representación gráfica de una distribución estadística vinculada a una variable. Dicha representación tiene la forma de una campana.

La campana de Gauss grafica una función gaussiana, que es una clase de función matemática. Esta campana muestra cómo se distribuye la probabilidad de una variable continua.

El Dpto. de Talento Humano cuenta con programas de prevención de accidentes y seguridad industrial.

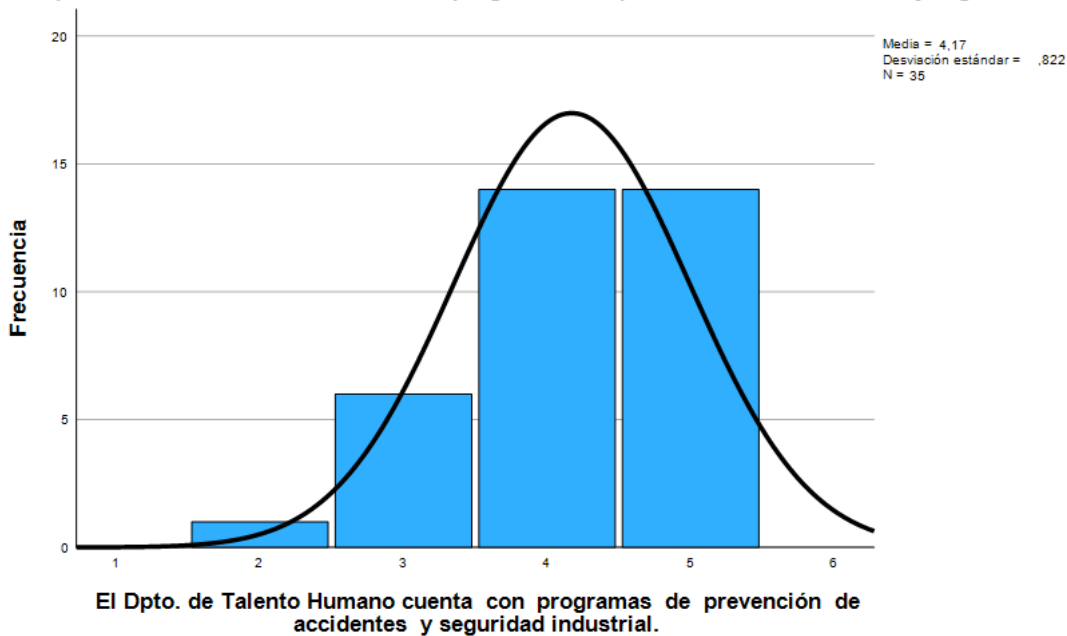


Figura 2: Campana de Gauss

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

Al analizar los resultados que nos arroja la Campana de Gauss mediante una muestra de 35 encuestados, la media es de 4.17 y con una desviación estándar de 0.822.

### 3.7 Estadística de fiabilidad

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). El alfa de Cronbach tiene gran utilidad cuando se usa para determinar la consistencia interna de una prueba con un único dominio o dimensión, porque si se usa en escalas con ítems que exploran dos o más dimensiones distintas, aunque hagan parte de un mismo constructo, se corre el riesgo de subestimar la consistencia interna. En estos casos, lo más indicado es calcular un valor de alfa de Cronbach

para cada grupo de ítems que componen una dimensión o una subescala (20,32,33) o calcular un coeficiente alfa estratificado (32,33), lo cual significa que este coeficiente se debe emplear para conocer la consistencia interna en escalas unidimensionales, no en escalas multidimensionales (3,20,21,33).

Para interpretar los valores del coeficiente Alfa de Cronbach, (Nina-Cuchillo, J., & Nina Cuchillo, E. E. 2021 como se citó a Herrera 1998) estableció los siguientes rangos de confiabilidad.

#### Interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach

**Tabla 3:** Interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach

<b>Intervalos</b>	<b>Interpretación</b>
0,00 a 0,53	Confiabilidad nula
0,54 a 0, 59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Confiabilidad excelente
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera (1998)

**Tabla 4:** Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	14

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

Como se puede apreciar nuestro resultado en el alfa de Cronbach es de 0,972 mismo que podemos definir bajo la tabla de Herrera (1998) es muy confiable, dándonos a conocer que nuestra encuesta es viable.

## CAPÍTULO IV.

### 4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1 Análisis de resultados

##### 1. Hace movimientos repetitivos con las manos durante al menos 3 horas durante el día.

Tabla 5: Pregunta 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Una vez al año	1	2,9	2,9	2,9
	Cada 6 meses	1	2,9	2,9	5,7
	Cada 3 meses	2	5,7	5,7	11,4
	Cada mes	27	77,1	77,1	88,6
	Ninguna de las anteriores	4	11,4	11,4	100,0
	Total		35	100,0	100,0

Fuente: IBM SPSS versión 27.0

Investigador: Nicole Alvarado

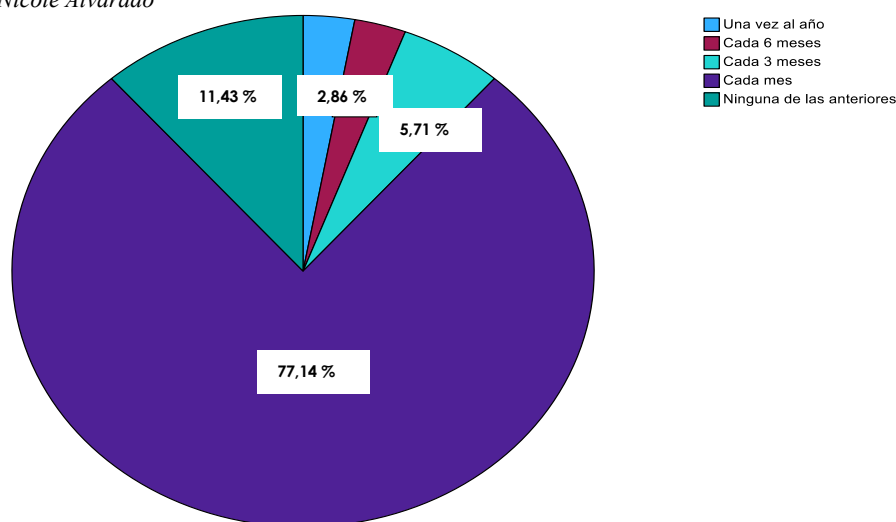


Figura 3: Pregunta 1

Fuente: IBM SPSS versión 27.0

Investigador: Nicole Alvarado

Análisis: Se puede apreciar que un 77,14% de las personas encuestadas, cada mes hacen movimientos repetitivos con las manos durante al menos 3 horas, el 11,43% nunca realiza movimientos con sus manos, un 5,71% realizan movimientos cada 3 meses, un 2,86% lo realiza cada 6 meses y un 2,86% realiza movimientos una vez en el transcurso del año.

Interpretación: Según el análisis realizado, se puede deducir que la mayoría de las personas encuestadas realizan de manera consecutiva movimientos en sus manos alrededor de todo el mes siendo está muy favorable para nuestra investigación en la presente empresa de la ciudad de Guayaquil.

## 2. Realiza tareas con las que no está familiarizado.

Tabla 6: Pregunta 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	Una vez al año	3	8,6	8,6	11,4
	Cada 6 meses	5	14,3	14,3	25,7
	Cada 3 mese	2	5,7	5,7	31,4
	Cada mes	24	68,6	68,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

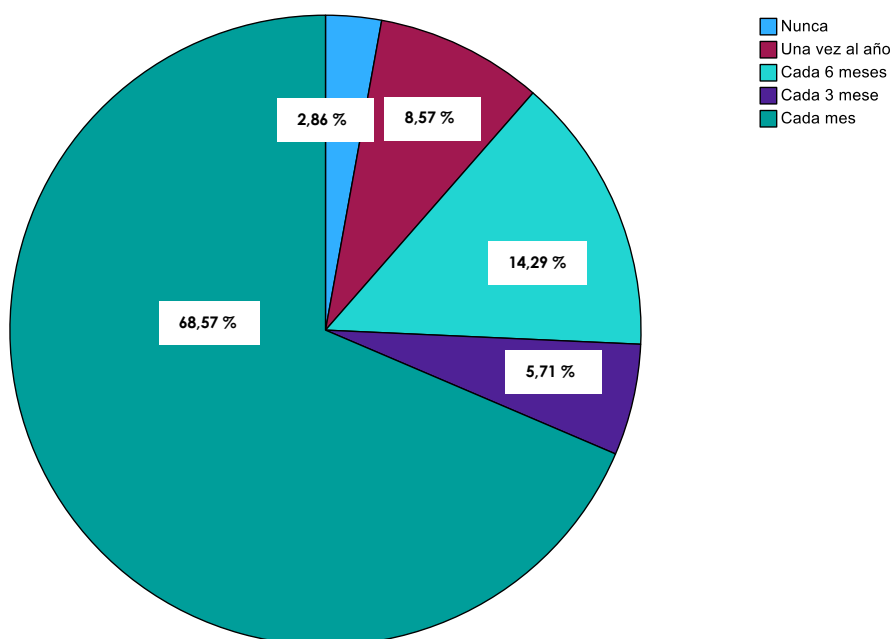


Figura 4: Pregunta 2

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

Análisis: Se puede apreciar que el 68,57% cada mes realiza tareas en las cuales no está familiarizado, un 14,29% denota que cada 6 meses hace tareas no familiarizadas, el 8,57% realiza estas tareas una vez al año, por otra parte, un 5,71% realiza estas tareas cada 3 meses y por último un 2,88% nunca realiza tareas de un área no familiarizada.

Interpretación: Se puede observar que la mayoría de las personas encuestadas ejercen labores en las cuales no están muy familiarizadas por la misma razón las capacidades y aptitudes de estas personas no están siendo correctamente utilizadas.



### 3. Interactúa con productos químicos o sustancias inflamables.

Tabla 7: Pregunta 3

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7	5,7
Una vez al año	3	8,6	8,6	14,3
Cada 3 meses	2	5,7	5,7	20,0
Cada mes	24	68,6	68,6	88,6
Ninguna de las anteriores	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

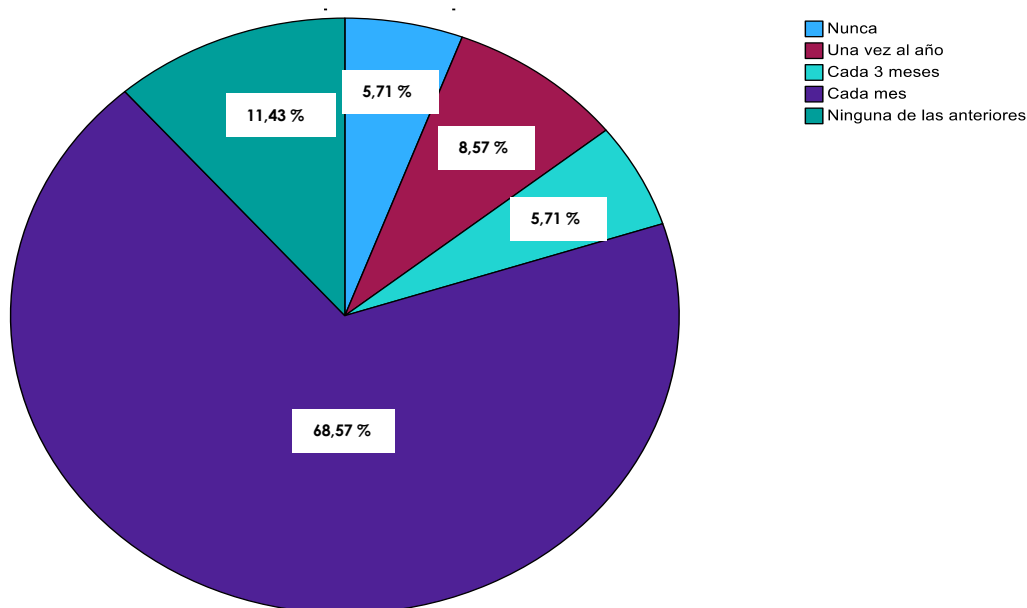


Figura 5: Pregunta 3

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

Análisis: En la presente pregunta, se nos presenta que el 68,57% de personas encuestadas cada mes interactúan con productos químicos o sustancias inflamables, el 11,43% dice nunca trabajar con productos químicos, también un 8,57% dice que 1 vez al año trabaja con productos químicos, y un 5,71% nunca ha trabajado con productos químicos o a su vez que trabajan cada 3 meses

Interpretación: Se puede interpretar que la mayoría de estos encuestados trabajan con materiales químicos peligrosos o nocivos para su salud, siendo esto un motivo de preocupación para estas personas.

#### 4. En su trabajo diario, ¿levanta, traslada o arrastra cargas u otros objetos pesados?

Tabla 8: Pregunta 4

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	8,6	8,6	8,6
Una vez al año	2	5,7	5,7	14,3
Cada 3 meses	3	8,6	8,6	22,9
Cada mes	26	74,3	74,3	97,1
Ninguna de las anteriores	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

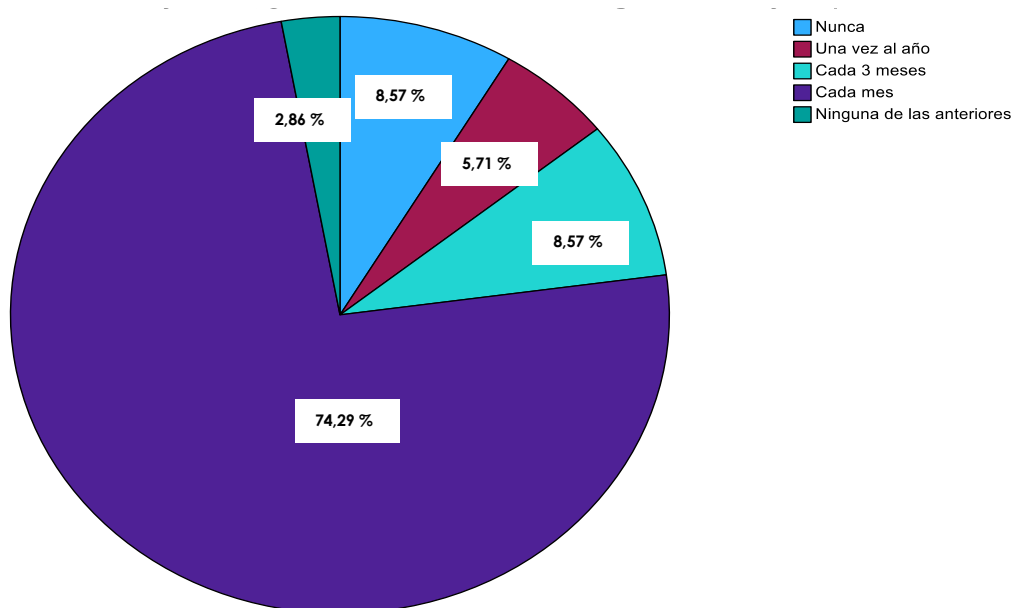


Figura 6: Pregunta 4

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

Análisis: En esta pregunta los porcentajes tabulados fueron los siguientes, un 74,29% levantan o trasladan objetos pesados cada mes, el 8,57% de los encuestados nunca levantan objetos pesados así mismo un 8,57% cada 3 meses, el 5,71% levanta objetos una vez al año y solo un 2,86% nunca levantan objetos pesados.

Interpretación: Tras el análisis previamente denotado se puede apreciar que la mayoría las personas encuestadas, realizan trabajos pesados, mismos que si no se cuenta con el equipo apropiado para este tipo de acciones puede llegar a ser muy perjudicial en la vida de los trabajadores.

## 5. Trabaja en posiciones incómodas (doblar, enderezar, etc.).

Tabla 9: Pregunta 5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	11,4	11,4	11,4
Una vez al año	1	2,9	2,9	14,3
Cada 6 meses	2	5,7	5,7	20,0
Cada 3 meses	1	2,9	2,9	22,9
Cada mes	25	71,4	71,4	94,3
Ninguna de las anteriores	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

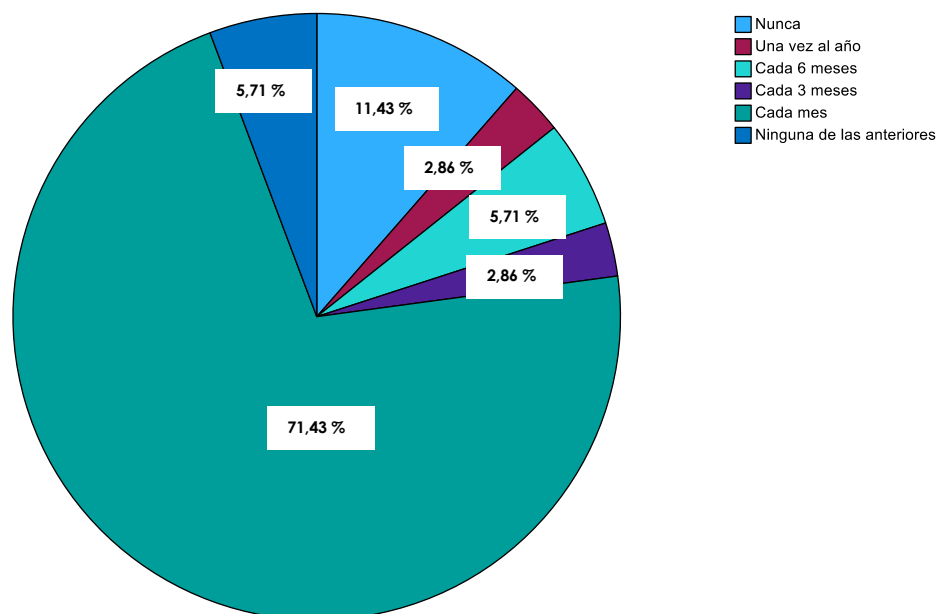


Figura 7: Pregunta 5

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

Análisis: El 71,43% de personas encuestadas trabaja en posiciones incómodas, mientras que un 11,43% nunca trabajan en posiciones incómodas, así mismo el 5,71% cada 6 meses trabaja incómodamente, mientras que un 2,86% ya sea una vez al año o cada 3 meses realizan posiciones incómodas para ejercer su trabajo.

Interpretación: Tras el análisis de esta pregunta se puede apreciar que la mayoría de las acciones a realizar en el trabajo son realizadas con incomodidad, realizar dichas acciones ayudan a realizar sus actividades laborales pertinentes.

## 6. Trabaja en altos niveles de decibeles.

Tabla 10: Pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4	11,4
	Una vez al año	3	8,6	8,6	20,0
	Cada 6 meses	1	2,9	2,9	22,9
	Cada 3 meses	2	5,7	5,7	28,6
	Cada mes	22	62,9	62,9	91,4
	Ninguna de las anteriores	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

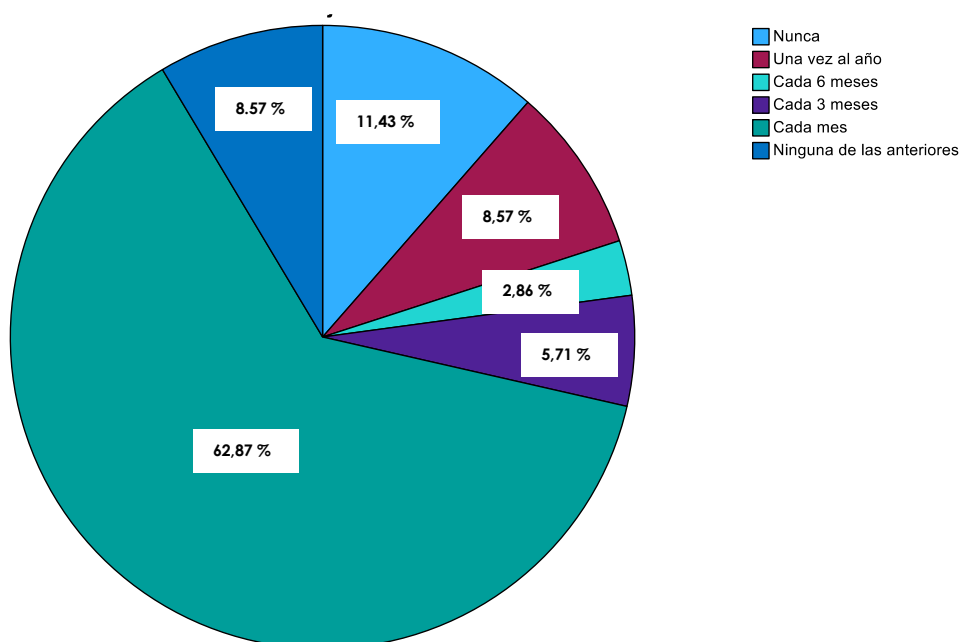


Figura 8: Pregunta 6

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

Análisis: En la presente pregunta el 62,86% de encuestados siempre cada mes trabaja en altos niveles de decibeles, un 11,43% nunca, mientras un 8,57% trabaja de esta manera una vez al año, alrededor del 5,71% cada 3 meses y apenas el 2,86% trabaja en niveles de decibeles cada 6 meses.

Interpretación: Según esta base de datos se puede apreciar que la mayoría de las personas en la organización trabajan en altos niveles de decibeles.

## 7. ¿Cree que es vital conocer la seguridad que la empresa ofrece?

Tabla 11: Pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	En desacuerdo	2	5,7	5,7	11,4
	Neutral	2	5,7	5,7	17,1
	De acuerdo	12	34,3	34,3	51,4
	Muy de acuerdo	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

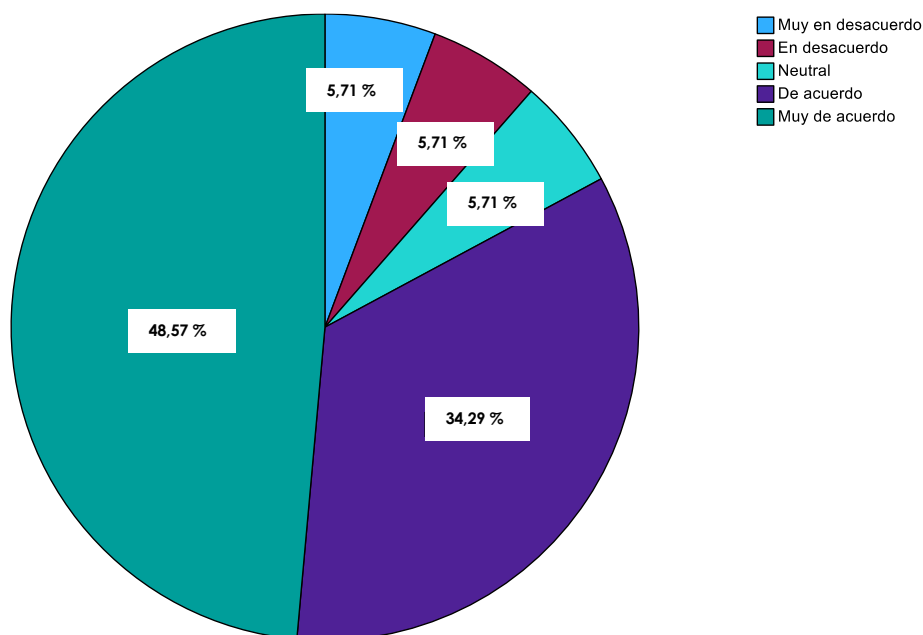


Figura 9: Pregunta 7

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

Análisis: Se observa que el 48,57% de personas encuestadas dicen estar muy de acuerdo en conocer la seguridad que ofrece la empresa, el 34,29% están de acuerdo en conocer estas medidas y el 5,71% están en desacuerdo y muy en desacuerdo en conocer las medidas que la empresa brinda ante la seguridad.

Interpretación: Gran parte de estos encuestados pretenden conocer en si cuales son las medidas propicias de seguridad que tiene esta empresa para saber los niveles de riesgos a los que se enfrentan.

## 8. ¿Existen sistemas de bioseguridad para identificar y enfrentar los peligros?

Tabla 12: Pregunta 8

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
Neutral	3	8,6	8,6	14,3
De acuerdo	13	37,1	37,1	51,4
Muy de acuerdo	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0

Investigador: Nicole Alvarado

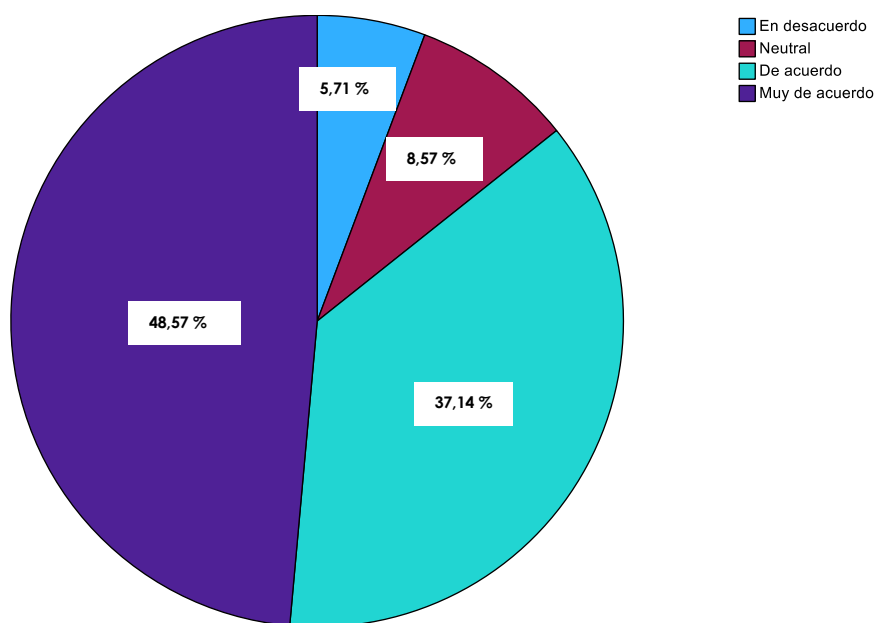


Figura 10: Pregunta 8

Fuente: IBM SPSS versión 27.0

Investigador: Nicole Alvarado

Análisis: Se puede apreciar que el 48,57% de personas encuestadas están muy de acuerdo que existan sistemas de bioseguridad para enfrentar los peligros de la empresa, un 37,14% consideran estar de acuerdo en que existen estas medidas de bioseguridad, el 8,57% dicen estar en una opción neutra y el 5,71% de encuestados están en desacuerdo ya que dicen que no existen estas medidas de bioseguridad para cualquier peligro que suceda.

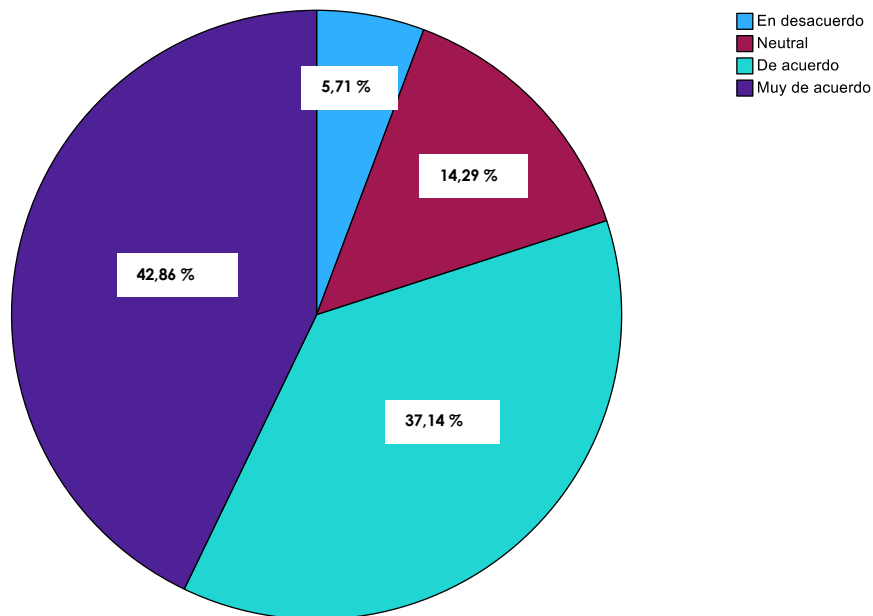
Interpretación: Tras observar los valores de nuestra tabla se puede decir que más de, a mitad de trabajadores dicen que si existen medidas de bioseguridad o niveles de contingencia tras altercados o peligros que se presenten en la organización.

**9. ¿Existe una adecuada atención hacia los trabajadores por parte del departamento médico?**

*Tabla 13: Pregunta 9*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	5,7	5,7	5,7
	Neutral	5	14,3	14,3	20,0
	De acuerdo	13	37,1	37,1	57,1
	Muy de acuerdo	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado



*Figura 11: Pregunta 9*

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

**Análisis:** El 42,66% de encuestados dicen estar muy de acuerdo con la existencia de la adecuada atención a los trabajadores en el departamento médico, un 37,14% también dice estar de acuerdo con el trato hacia ellos, un 14,39% al parecer dicen que el trato ofrecido no es ni bueno ni malo y el 5,71% están en completo desacuerdo con las atenciones prestadas en el departamento médico.

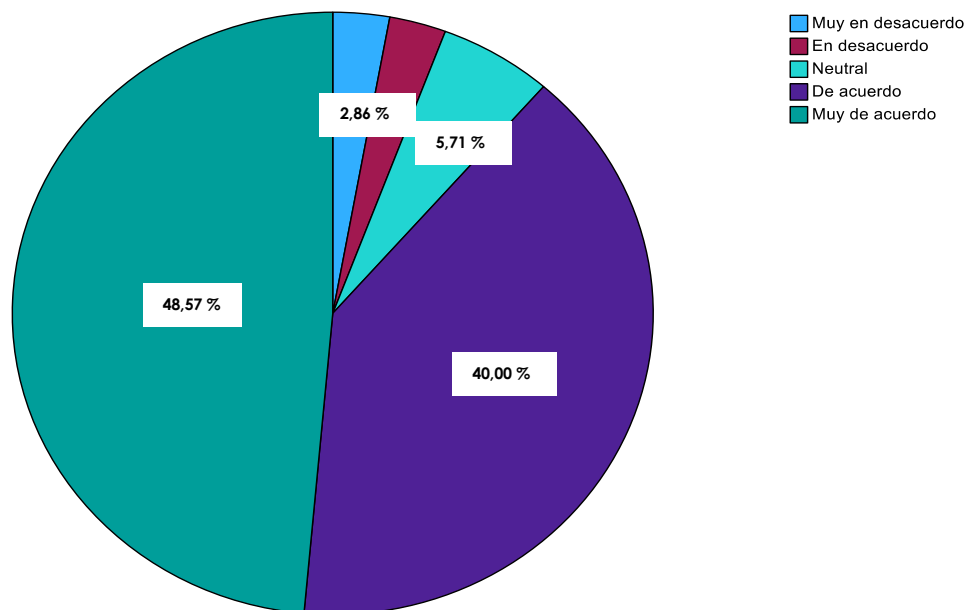
**Interpretación:** Los tratos y la atención prestada por el departamento médico para la mayoría de los trabajadores si ha sido la correcta y por ello se encuentran satisfechas.

**10. Considera correcto que se presente un informe de incidentes con la debida diligencia en caso de una emergencia.**

*Tabla 14: Pregunta 10*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	En desacuerdo	1	2,9	2,9	5,7
	Neutral	2	5,7	5,7	11,4
	De acuerdo	14	40,0	40,0	51,4
	Muy de acuerdo	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado*



*Figura 12: Pregunta 10*

*Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado*

Análisis: el 48,57% de encuestados consideran correcto que se presente informes en casos de emergencia, un 40% también están de acuerdo en que se presente dichos informes, el 5,71% lo consideran normal y el 2,88% están en desacuerdo con la presentación de informes.

Interpretación: Los informes en caso de emergencia dentro de la organización es fundamental por la misma razón más de la mitad de los trabajadores consideran pertinentes que estos sean entregados.

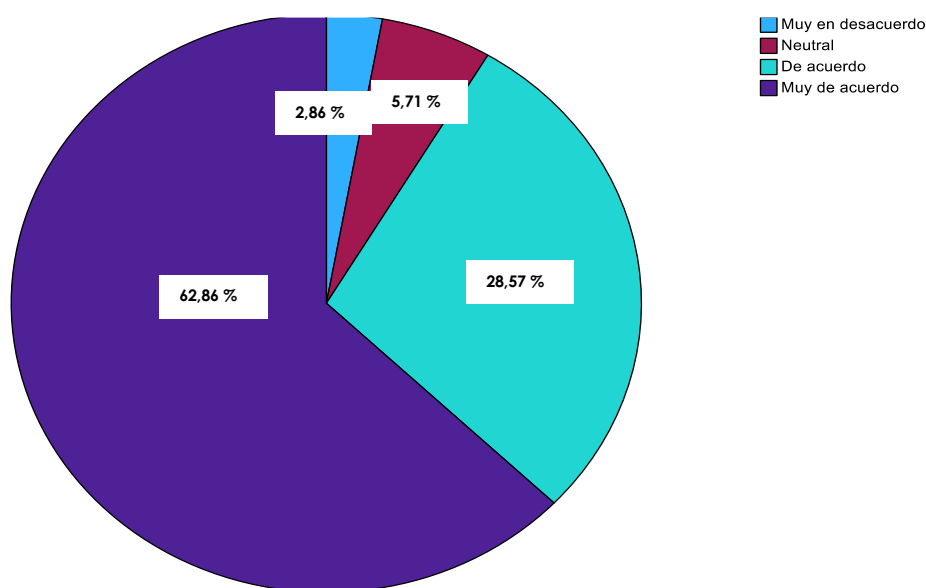


**11. Concuera que el Dpto. de Talento Humano imparta constantemente capacitaciones de bioseguridad.**

*Tabla 15: Pregunta 11*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	Neutral	2	5,7	5,7	8,6
	De acuerdo	10	28,6	28,6	37,1
	Muy de acuerdo	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente: IBM SPSS versión 27.0*  
*Investigador: Nicole Alvarado*



*Figura 13: Pregunta 11*

*Fuente: IBM SPSS versión 27.0*  
*Investigador: Nicole Alvarado*

Análisis: 62,86% de encuestados dicen que es pertinente y también de demasiada importancia que el Dpto. de talento humano imparta capacitaciones de bioseguridad, un 28,57% concuerda en que se impartan estos cursos, alrededor del 5,71% lo ve como una opción mas no una necesidad y por último un 2,88% considera que no se deben impartir cursos de capacitación.

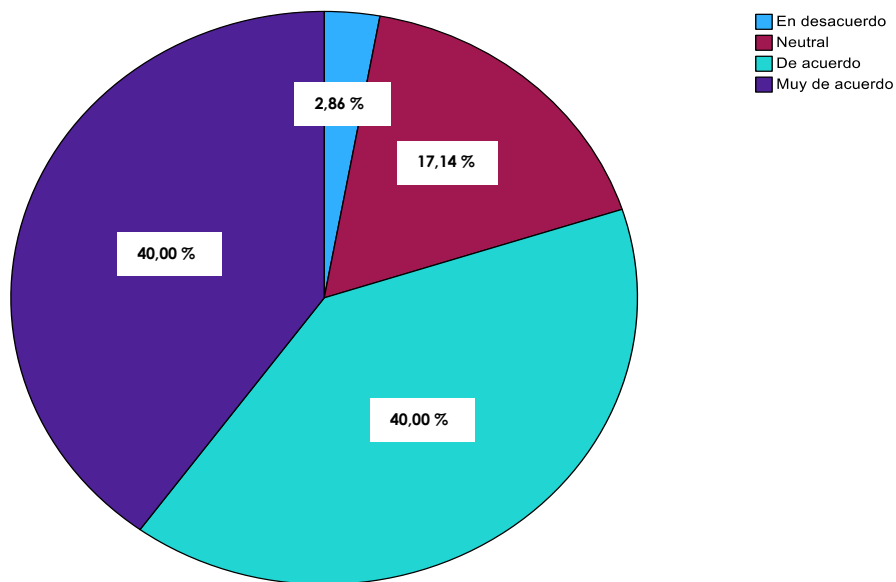
Interpretación: Los cursos de capacitación a cerca de bioseguridad son de suma importancia para los trabajadores mismos que sacarían mucha ventaja de dichos cursos y a su vez apoyaría de una manera más adecuada a la organización.

## 12. El Dpto. de Talento Humano cuenta con programas de prevención de accidentes y seguridad industrial.

*Tabla 16: Pregunta12*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,9	2,9	2,9
	Neutral	6	17,1	17,1	20,0
	De acuerdo	14	40,0	40,0	60,0
	Muy de acuerdo	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado



*Figura 14: Pregunta 12*

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

**Análisis:** En un 40% consideran muy de acuerdo que el departamento de talento humano tiene programas de prevención de accidentes, así mismo el otro 40% también está de acuerdo, un 17,14% pone en duda de que se cuente o no con estos programas y el 2,86% dice que el Dpto. de talento humano no cuenta con dichos programas en prevención de accidentes.

**Interpretación:** La mayoría de encuestados según la base de datos concuerdan en que si cuentan con dichos programas mismos que ayudaran a prevenir muchos accidentes y sobre todo ayuda a la seguridad industrial.

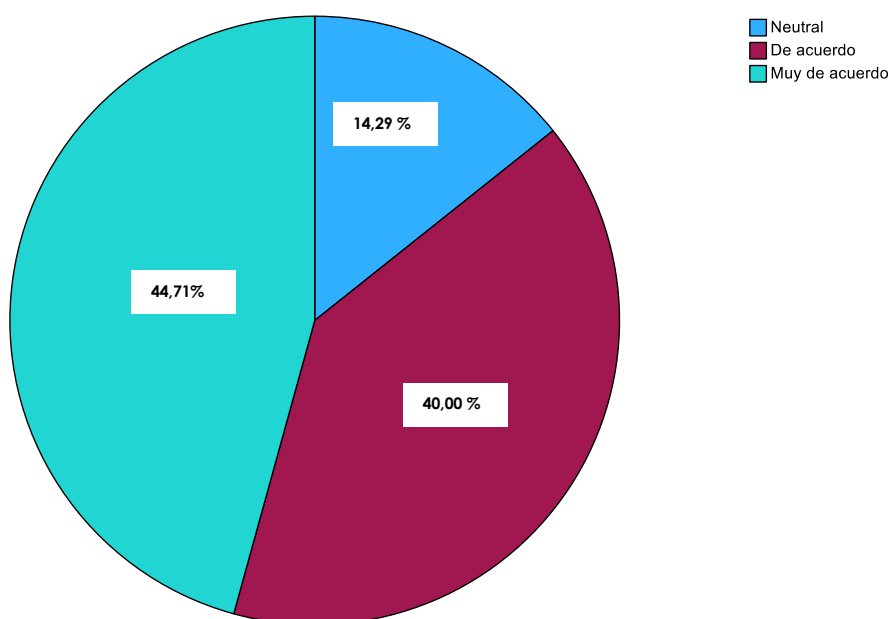
**13. Considera que el Dpto. de Talento Humano le da la importancia suficiente a la seguridad e higiene industrial dentro de la empresa.**

*Tabla 17: Pregunta 13*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutral	5	14,3	14,3	14,3
	De acuerdo	14	40,0	40,0	54,3
	Muy de acuerdo	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

*Fuente: IBM SPSS versión 27.0*

*Investigador: Nicole Alvarado*



*Figura 15: Pregunta 13*

*Fuente: IBM SPSS versión 27.0*

*Investigador: Nicole Alvarado*

**Análisis:** Tras la encuesta se puede apreciar que el 45,71% de consideran que el departamento de talento humano le da mucha importancia a la seguridad e higiene industrial, el 40% también piensan si le da importancia y el 14,29% piensan que le da importancia, pero no la debida en estos temas de seguridad e higiene.

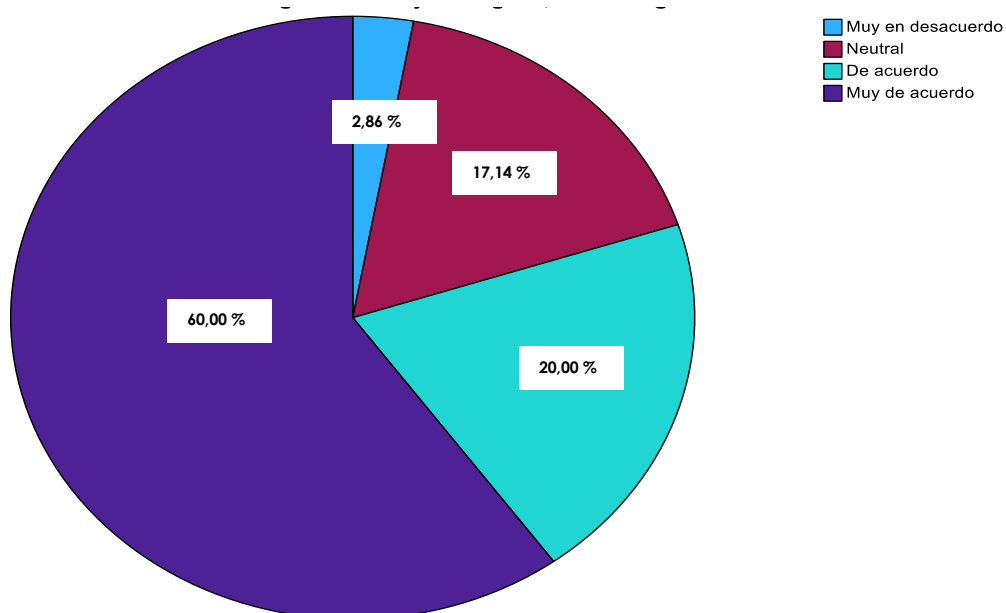
**Interpretación:** Se considera de suma importancia que los trabajadores tengan una buena seguridad e higiene dentro de sus lugares de trabajo mismos que estos ayudarían a dar una mejor imagen a la empresa.

**14. Si nota un lugar de trabajo inseguro, está obligado a denunciarlo.**

*Tabla 18: Pregunta 14*

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	en	1	2,9	2,9	2,9
	Neutral		6	17,1	17,1	20,0
	De acuerdo		7	20,0	20,0	40,0
	Muy de acuerdo		21	60,0	60,0	100,0
	Total		35	100,0	100,0	

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado



*Figura 16: Pregunta 14*

Fuente: IBM SPSS versión 27.0  
Investigador: Nicole Alvarado

**Análisis:** El 60% está de acuerdo en que si nota el lugar de trabajo inseguro lo denunciaría inmediatamente, un 20% también está de acuerdo en realizar dicha acción, el 17,14% consideraría en denunciar el trabajo inseguro y el 2,86% no está dispuesto a denunciar si nota el lugar de trabajo de una manera insegura.

**Interpretación:** El lugar que ocupan todos los trabajadores deben ser seguros por la misma razón se cree pertinente que todos los trabajadores denuncien si presentan malos tratos o alguna anomalía dentro de la organización.

## 4.2 Discusión de resultados

### 4.2.1 Verificación del supuesto de normalidad de datos

Para la verificación del supuesto de normalidad de datos considerando que en nuestro proyecto tenemos una muestra inferior a 50 involucrados por esta misma razón se utilizará la prueba de Shapiro-wilk.

### 4.3 Comprobación de hipótesis

Hi: La Seguridad e Higiene industrial incide en la Gestión de Talento Humano de la empresa que labora en los talleres de la Empresa IASA-SERVICIO.

Ho: La Seguridad e Higiene industrial no incide en la Gestión de Talento Humano de la empresa que labora en los talleres de la Empresa IASA-SERVICIO.

### 4.4 Nivel de significación

Para el nivel de significación se da un porcentaje de 5% siendo este  $\alpha = 0,05$ .

### 4.5 Cálculo del Chi cuadrado

Para la comprobación de nuestra hipótesis se utilizará la prueba del chi-cuadrado, tomando en cuenta la octava y novena pregunta de nuestra encuesta la cual pertenece a nuestra variable independiente seguridad e higiene industrial y también se utilizará las preguntas onceava y doceava para nuestra variable dependiente Gestión del Talento Humano.

*Tabla 19: Cálculo del Chi-Cuadrado*

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	58,128 <sup>a</sup>	9	<.001
Razón de verosimilitud	49,807	9	<.001
Asociación lineal por lineal	26,672	1	<.001
N de casos válidos	35		

Fuente: IBM SPSS versión 27.0

Investigador: Nicole Alvarado

58,128 > 9 se Rechaza H<sub>0</sub>

Como nos refleja el cálculo del chi cuadrado nos arroja un resultado de 58,128 lo cual evidentemente es superior al valor de 9, dándonos como resultado que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

## **CAPÍTULO V.**

### **5. CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

Considerando los objetivos del presente proyecto de titulación se tiene las siguientes conclusiones:

- Había riesgos potenciales en la empresa IASA-SERVICIOS que no se consideraron en ningún momento y cada riesgo se investigó utilizando una variedad de métodos, visitas al sitio, observación directa y encuestas a los empleados para crear la matriz de riesgos. y de esta forma se establecen los procedimientos preventivos adecuados. IASA-SERVICIOS no cuenta con plan de emergencia ni mapa de riesgos.
- Debido a la falta de información y conocimientos, los accidentes y situaciones de emergencia ocurren con mayor frecuencia. Por ello, a través de la propuesta de planes de contingencia y mapas de riesgo, las zonas con mayor nivel de riesgo han identificado qué deben hacer en caso de una emergencia mayor: riesgos, posibles rutas de escape, salidas de emergencia y puntos de reunión.
- En conclusión, la fundamentación teórica de la Seguridad e Higiene Industrial y la Gestión de Talento Humano emerge como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y exitoso de cualquier organización. Al comprender y aplicar los principios, teorías y mejores prácticas en estos campos, las empresas como IASA-SERVICIO pueden crear entornos laborales seguros, saludables y motivadores, que no solo protegen la integridad física y mental de los trabajadores, sino que también maximizan su potencial y contribución al logro de los objetivos organizacionales. La base teórica proporciona el marco necesario para diseñar e implementar estrategias efectivas que fomenten la prevención de riesgos, promuevan la salud ocupacional y optimicen la gestión del talento humano, generando así un ambiente

propicio para el crecimiento, la innovación y el bienestar tanto de la empresa como de sus empleados. En resumen, la fundamentación teórica es esencial para sentar las bases sólidas sobre las cuales construir una cultura organizacional centrada en el cuidado de las personas y el éxito empresarial a largo plazo.

- La propuesta desarrollada en el capítulo VI del presente trabajo de grado hace referencia a la elaboración y diseño de un Plan Integral de Seguridad e Higiene Industrial para la empresa IASA- SERVICIOS, el cual se efectuó para el control de eventos industriales de emergencia en donde se establece responsabilidades, normas y medidas de acción que serán socializadas como información prioritaria al personal de la empresa, con el fin que se pueda dar un eficiente control de seguridad en las actividades cotidianas.

## **5.2 RECOMENDACIONES**

Durante la realización de los estudios y en base a las conclusiones se estableció que la empresa IASA-SERVICIO, En base de su interés se deben tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Involucrar a los profesionales en la implementación de la propuesta de plan de seguridad y salud en el trabajo desarrollado de acuerdo con los requisitos de la normativa nacional vigente como el IEISS.
- Educar e informar a los empleados sobre la importancia del ambiente de trabajo y la seguridad, conocer las áreas y lugares donde existen los mayores riesgos posibles, determinar las señales de seguridad y las medidas a tomar.
- Mejorar la infraestructura, limpieza y orden de las instalaciones del taller y proporcionar los equipos de protección personal necesarios para un trabajo más seguro.
- Establecer un comité de seguridad y salud para planificar los procesos de seguridad en la empresa.

## **CAPÍTULO VI.**

### **6. PROPUESTA**

#### **Plan Integral de Seguridad e Higiene Industrial**

##### **Antecedentes**

Se requiere promover una iniciativa para implementar un programa completo de prevención de riesgos y manejo de desechos en los talleres de maquinaria pesada de la empresa IASA-SERVICIO. Esto tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales, prevenir accidentes, enfermedades y lesiones profesionales mediante una gestión efectiva de la seguridad y la aplicación de medidas preventivas. Es esencial priorizar la salud en el trabajo y emplear los resultados del diagnóstico de la situación, que abarca aspectos administrativos y técnicos en un enfoque colaborativo y participativo para alcanzar los objetivos establecidos.

Los análisis realizados a través de la herramienta como la matriz IPERC, el análisis FODA, pruebas de causa y efecto, así como la evaluación de las condiciones de infraestructura y los requisitos legales, ayudan a identificar las causas subyacentes de los problemas en las operaciones diarias en general. Estos análisis revelan las posibles consecuencias para la integridad de los empleados expuestos, especialmente en procesos de trabajo en altura, en caliente, sobre vida, en espacios cerrados, en frío, así como la exposición a vapores y líquidos químicos, soldadura, fatiga muscular, sobrecarga, caídas desde diferentes niveles, retracción y extrusión, tensiones térmicas, entre otros, se identifican como los más relevantes en los resultados obtenidos.

En consecuencia, el programa se enfoca en la prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e impactos ambientales. Esto posibilita que las empresas aumentan la productividad de sus empleados al sentirse seguros y protegidos en sus labores operativas.



## **Objetivo de la propuesta**

El objetivo es prevenir y controlar la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades mediante la identificación, reducción y control de riesgos. Esto implica liderar y fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales, así como mantener condiciones de trabajo saludables. Estas medidas abordan los problemas relacionados con el servidor y afectan a trabajadores, supervisores, expertos, proveedores y clientes.

## **Alcance**

Está dirigido a los trabajadores y las actividades que desarrollan en el taller de mecánica de maquinaria pesada de IASA-SERVICIO.

## **Responsabilidades**

- Es responsabilidad del jefe de taller supervisar y cumplimiento del plan de seguridad vigente y gestionar los recursos necesarios para implementar este documento de manera efectiva.
- Los residentes deben solicitar el mantenimiento preventivo y correctivo según sea necesario.
- El técnico de Seguridad e Higiene tiene la responsabilidad de elaborar este procedimiento y garantizar su cumplimiento.
- El asistente de SST debe llevar a cabo el procedimiento actual del proyecto y detectar oportunidades de mejora en colaboración con los residentes de obra, jefes de área o trabajo.
- El medico ocupacional debe adherirse a los lineamientos de control y previamente establecidos para supervisar la salud de los empleados que desempeñan tareas en el proyecto.

## **Referencia legal**

- Constitución de la República del Ecuador (Constitución del Ecuador, 2008).
- Decisión 584: Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decisión 584, 2004).
- Resolución 957: Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto ejecutivo 2393: Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (Decreto Ejecutivo 2393, 1986).
- Reglamento Técnico Ecuatoriano RTE INEN 004-1 2011
- NTE INEN 2266:2013 Transporte, Almacenamiento y Manejo de Materiales Peligrosos.
- ISO 45001:2018. Sistema de Gestión de SST.

### **Metodología de aplicación del Plan Integral de Seguridad e Higiene Industrial**

Desarrollar un plan integral de seguridad e higiene industrias es fundamental para garantizar la seguridad y el bienestar de los empleados en el ámbito de la seguridad industrial. Esto implica identificar, evaluar y gestionar los riesgos asociados con cada puesto de trabajo con el fin de prevenir y minimizar los accidentes laborales. Para asegurar el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud, así como el bienestar de los trabajadores, todas estas actividades deben estar alineadas con la normativa.

Para implementar el Plan Integral de Seguridad e Higiene Industrial, se llevarán a cabo diversas actividades técnicas, con el fin de cumplir con las regulaciones vigentes, entre las que destacan:

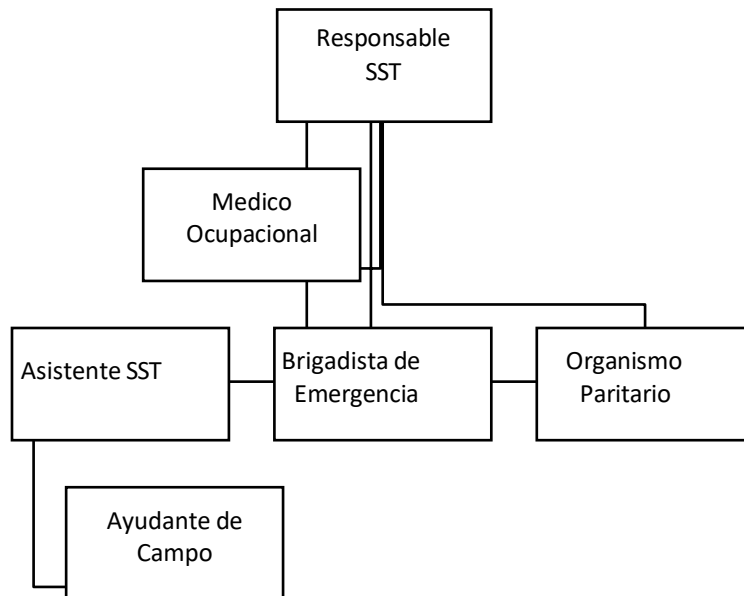
- Matriz de Planificación SST
- Matriz Requisitos Legales

### **Unidad de Seguridad e Higiene Industrial**

Para ejecutar el plan integral de Seguridad e Higiene Industrial, el proyecto contara con un equipo de profesionales encargados de supervisar el proceso de reparaciones en el taller de maquinaria pesada

- Ingeniero Industrial.
- Médico General
- Brigadistas capacitados.
- Ayudante de Campo (Certificación en Competencias Laborales).

### **Organigrama de la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial**



**Figura 17:** *Organigrama de la Unidad de Seguridad e Higiene Industrial*

### **Identificación de Peligros y evaluación de Riesgos**

Es esencial aplicar metodologías técnicas orientadas a la identificación y evaluación de riesgos y peligros para establecer medidas de control adecuadas en la Gestión de Riesgos Laborales y aplicarlas durante las actividades desarrolladas en las instalaciones.

Esto garantiza que los procesos se lleven a cabo de manera segura y eficiente, minimizando los riesgos para los trabajadores en entorno laboral. La metodología utilizar seguirá siendo

coherente con el marco metodología actual del proyecto, incluyendo la utilización de la matriz IPERC para identificar y evaluar los riesgos laborales y controles.

### **Procedimiento de trabajo para actividades críticas**

Para controlar las actividades críticas, se realizará el siguiente análisis de campo:

#### **Análisis Seguro de Tarea (AST)**

Este método nos ayuda a identificar los peligros que podrían resultar en riesgos de accidentes o enfermedades potenciales relacionados con cada etapa de una trabajo o tarea. Además, facilita el desarrollo controles que puedan eliminar o minimizar estos riesgos.

Los AST se desarrollan de la siguiente manera y deben aplicarse a todas las tareas críticas:

- Elegir el trabajo han analizar (reparaciones o trabajos nuevos).
- Marque la fecha y la hora de la actividad.
- El número de personas involucradas y el tipo de tarea (rutinaria o no rutinaria)
- Detalles de las herramientas, equipos y maquinaria utilizados en la tarea.
- El tipo de permiso de trabajo requerido
- Descripción de la tarea, identificación de riesgos y peligros, y posibles resultados.
- Desarrollar controles para cada paso para reducir los riesgos.
- Definir el riesgo de la tarea, los equipos de protección individual, los elementos o los equipos de protección colectiva.
- Informar-capacitar a los empleados involucrados y recopilar las firmas de aquellos que reciben la información.

### **Permisos de Trabajo**

Los permisos de trabajo son autorizaciones escritas que se aplican en áreas de trabajo donde se realizan tareas consideradas de alto riesgo. Este documento es el resultado del Análisis de seguridad de la Tarea (AST):

El formato de permisos de trabajo especiales para montaje de cargas y movilización de maquinaria pesada se encuentra anexo. Se consideran trabajos de alto riesgo:

Permiso de Trabajo Especiales:

- Trabajos en espacios confinados.
- Trabajos en caliente.
- Trabajos en altura.
- Trabajos eléctricos.

### **Aporte teórico de la investigación**

El profesional de seguridad e higiene industrial debe recopilar datos para respaldar la cuantificación estadística de los indicadores reactivos proactivos. Estos datos se derivan de las acciones realizadas en cada lugar y actividad de trabajo, y se proporcionará nuevamente como una base de información para su sistematización e integración, lo que permitirá calcular el porcentaje de eficiencia de la actividad en materia de protección de la seguridad y salud en el trabajo. Los parámetros que se deben recopilar son los siguientes:

### **Indicadores Reactivos en Seguridad e Higiene Industrial**

- Los Índices de frecuencia
- El índice de gravedad
- Los índices de incidencia
- La tasa de riesgo (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017a).

### **Indicadores Proactivos en Seguridad e Higiene Industrial**

- Diálogos periódicos de seguridad
- Entrenamientos de seguridad
- Demanda de seguridad
- Ordenes de servicios estandarizados

- Control de accidentes e incidentes (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017a).

### **Procedimiento de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales**

Cuando ocurran lesiones como resultado de un accidente laboral o existan sospechas de una enfermedad relacionada con el trabajo, la empresa informara a las autoridades laborales pertinentes y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) dentro de los plazos legales establecidos. Esto se aplica a los accidentes laborales y enfermedades profesionales que ocurran en el lugar de trabajo. El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social publico estas regulaciones en

Los funcionarios de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, así como la Comisión para la Evaluación de Discapacidades y Responsabilidad de los Empleadores, llevan a cabo evaluaciones de lesiones laborales y enfermedades ocupacionales.

### **Investigación**

Los responsables de seguridad y salud ocupacional, las organizaciones mixtas y otras partes pertinentes tiene la responsabilidad de investigar y analizar cualquier accidente, incidente y/o enfermedad relacionada con el trabajo. Los servicios médicos corporativos también deben determinar los hechos y la casualidad de tomar medidas correctivas y preventivas con el fin de evitar que se repitan (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2017)

### **Notificación**

Dentro de los plazos establecidos por la ley, la organización o empresa informa a las autoridades laborales y al Instituto Ecuatoriano de Seguridad social sobre accidentes y enfermedades laborales. Estos incidentes son evaluados por un especialista en medio ambiente de trabajo y la Comisión de Evaluación de Invalidez y Responsabilidad de Empleador, según lo establecido por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

### **Indicadores Reactivos**

De acuerdo con los procedimientos establecidos por la ley, se realizará el control de los indicadores reactivos para el seguimiento de accidentes de trabajo.

### **Prevención contra riesgos Antrópicos y Preparación ante situaciones de emergencia.**

Después de analizar y evaluar los riesgos de emergencia potenciales en el centro de trabajo, el ingeniero de seguridad y salud ocupacional desarrollará e implementará un procedimiento de emergencia integrado a los procesos de las actividades y luego implementará y evaluará la eficacia de las medidas propuestas. Este proceso debe incluir:

- Descripción de la infraestructura (descripción de la instalación).
- Identificar y clasificar posibles emergencias utilizando las variables que dan lugar a ella.
- Organizaciones y responsabilidades de las personas responsables de la implementación.
- Procedimientos para responder de inmediato.
- Los estándares de integración, implementación y mejora continua
- Detalle gráfico de los recursos operativos, inventario de medios de detección y control de emergencias, rutas de evacuación, salidas de emergencias y áreas seguras para reuniones.
- Situaciones específicas de emergencia.

### **Equipo de intervención humana y simulación de escenarios.**

El técnico de Seguridad e Higiene Industrial seleccionará, formará y proporcionará capacitación a un grupo de trabajadores designados como “brigadistas”, quienes estarán organizados y preparados para intervenir en las actividades de control en caso de que ocurra un evento que perturbe y pueda poner en riesgo la empresa, sus recursos y el talento humano. Este grupo de trabajadores contará con una estructura organizada definida y desempeñará funciones específicas según el lugar donde se lleven a cabo sus actividades. Para evaluar la

capacidad y el tiempo de respuesta de la organización ante situaciones de emergencia, así como para evaluar la eficacia del plan de emergencia, se realizarán ejercicios, prácticas y simulaciones según sea necesario. Además, se implementarán medidas mejoras continua para prevenir y controlar eventos no deseados.

### **Protocolos de contingencia en caso de emergencias.**

En las instalaciones donde desarrolla las actividades laborales de respuesta han emergencias, el técnico de seguridad y salud integrará y mantendrá actualizados los procedimientos, instructivos y recursos requeridos para las operaciones de mitigación de un evento no deseado. Todo esto se basará en la evaluación de riesgos de la organización.

Los siguientes están establecidos en los protocolos de actuación de emergencia:

- Activar los elementos de comunicación para el inicio de una emergencia, independientemente de si se trata de un evento simulado o una situación real.
- Dejar el lugar de trabajo y dirigirse hacia la zona segura previamente establecida.
- Evacuar de manera ordenada y evitando el pánico generalizado.
- Evite volver a los lugares cercanos en caso de emergencia.
- Elegir un líder para cada área que supervise la ausencia de personas en las oficinas y áreas de trabajo.
- En caso de evacuación, informe la ausencia o pérdida de empleados en el lugar de reunión.
- En caso de ser necesario, se proporcionará un tiempo estimado para evacuar las instalaciones en el tiempo máximo establecido.
- Realizar simulacros de evacuación permanentes y sin aviso previo para verificar la vigencia y validez del plan.
- Elaborar el informe correspondiente con los aspectos positivos y negativos del simulacro y tomar medidas para maximizar el resultado.



- Mantenga los sistemas contra incendio bajo estricto control.

### **Capacitación de Personal**

A través de los servicios de seguridad y salud, la organización se asegurará de que cada empleado recibirá la formación necesaria en seguridad y salud el momento de ingresar y comenzar a trabajar. Además, se informará a cada empleado sobre los peligros y riesgos laborales actuales a los que estará expuesto.

La organización debe establecer procedimientos sistemáticos y documentados dirigidos a administración, supervisores y empleados. Estos procedimientos deben estar alineados con las actividades previstas en el plan anual de capacitación, las cuales se implementadas, presentadas y llevadas a cabo por los técnicos de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

### **Señalización de seguridad - clasificación de las Señales de Seguridad.**

La organización debe tener señales informativas y preventivas en todas las áreas de trabajo para informar y limitar el acceso de las personas que transitan por las áreas cercanas antes, durante y después de realizar actividades, con el fin de informar sobre los peligros y riesgos existentes o un posible accidente. La señalización aplicable es la que se establece en el Reglamento Técnico Ecuatoriano, la norma RTE INEN 004-1 2011: Colores, señales

### **Gestión de la salud en el trabajo.**

La empresa contará con la asesoría de un médico con experiencia en medicina del trabajo, quien desempeñará parcialmente las funciones de un médico del trabajo. Además, este médico será responsable del desarrollo de los servicios médicos, proporcionará atención primaria y de emergencia, evaluará la necesidad de trasladar a los trabajadores a hospitales cuando se requiera atención médica especializada o pruebas diagnósticas adicionales.

### **Controles y exámenes Médicos Ocupacionales**

Antes del ingreso de los empleados, el departamento médico se encarga de completar la ficha médica para mantener un control médico de los candidatos y ubicarlos en los puestos de trabajo de acuerdo a sus capacidades de salud. Se deben realizar exámenes médicos como:

- El examen médico periódico
- Exámenes de reintegro
- Exámenes Post Del Trabajo:

#### **Prestar servicio de Primeros Auxilios.**

Se seguirán las siguientes reglas para que los servicios médicos de la empresa brinden primeros auxilios en caso de ser necesario:

- La empresa proporcionará un botiquín o botiquín de primeros auxilios en el lugar de trabajo y en los vehículos.
- El médico ocupacional proporcionará un protocolo de primeros auxilios que estará disponible en la organización.
- Si un empleado no puede obtener la ayuda que necesita en el lugar de trabajo, el empleado será trasladado al departamento médico del IESS o al centro médico más cercano al lugar de trabajo para un tratamiento inmediato y oportuno.

#### **Protección de grupos de atención prioritaria y en condición de vulnerabilidad.**

La organización aseguraría la inclusión de personas discapacitadas en un empleo digno, seguro y saludable, de acuerdo con las normas legales vigentes. De acuerdo con el Acuerdo ministerial -003 MDT de 2019, se promoverá el uso de salas de apoyo a la lactancia materna en la organización.

#### **Registros internos de la Salud en el Trabajo**

El departamento médico debe mantener los registros en físico y digital de los colaboradores de la organización los cuales deben contar con los siguientes archivos:

- Exámenes pre ocupacionales de ingreso y post ocupacional en caso de que el trabajador ya no pertenezca a la organización.
- Certificados médicos actuales de los colaboradores de la organización.
- Registro de capacitaciones en materia de salud.
- Permisos médicos debido a accidentes de trabajo.
- Seguimiento médico de las condiciones de salud de los colaboradores de la organización
- Registro de la capacitación de prevención en materia de salud entre los cuales se debe tener encuestas, archivos fotográficos, entre otros.
- Certificados de Reinserción y reubicación laboral.

### **Programas para la prevención en materia de Salud**

El departamento médico de la empresa de la organización implementará programas entre los empleados para garantizar que la salud es un estado de bienestar físico, mental y social, no solo la ausencia de enfermedad o dolencia. Estos programas incluyen:

- Programas de uso y consumo de drogas en el ámbito laboral.
- Programas de prevención de riesgos psicosociales.
- Programa de prevención del VIH/SIDA

### **Procedimientos que se requieren desarrollar**

Los procedimientos y directrices son cruciales para el Sistema de Gestión de SST porque proporcionan directrices para una implementación adecuada.

Estos son los procedimientos que se deben implementar o actualizar como parte de la implementación del Sistema de Gestión de SST.

### **Procedimientos de trabajo - Seguridad e Higiene Industrial.**

**Tabla 20: Procedimientos de Trabajo – Seguridad e Higiene Industrial**

Ítem	Descripción	Objeto del Procedimiento	Acción a realizar
1	Procedimiento de Trabajo Seguro para Mantenimiento Preventivo, Correctivo y Predictivo.	Brindar herramientas de gestión, que permitan desarrollar las actividades, dentro de condiciones seguras para los trabajadores.	Elaborar e implementar
2	Procedimiento de Elaboración de la matriz de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Establecer procedimiento y metodología para la identificación de peligros, evaluación y gestión de riesgos.	Elaborar e implementar
3	Procedimiento de Vigilancia de la salud ocupacional	Realizar la vigilancia médica ocupacional de los trabajadores	Elaborar e implementar
4	Lineamiento para la gestión de la mejora continua del Sistema de Gestión de SST ISO 45001:2018.	Establece los lineamientos para la gestión de las acciones correctivas y preventivas como parte de la mejora continua del Sistema de Gestión de SST	Elaborar e implementar
5	Procedimiento de Inspección de Seguridad y Salud en el Trabajo	Identificar de manera ordenada y gestionar oportunamente las acciones requeridas para abordar los riesgos y oportunidad	Elaborar e implementar
6	Procedimiento de entrega, uso y renovación EPI	Establecer lineamientos de entrega, uso y mantenimiento	Elaborar e implementar

		y renovación de equipos de protección personal	
7	Procedimiento de Formación y Capacitación	Formar, capacitar y crear competencias en materia de prevención de riesgos laborales	Elaborar e implementar

*Fuente: Investigación*

*Realizado por: Nicole Alvarado Ocaña*

### **Utilización de Equipos de protección Individual**

Finalmente, se establece la utilización de equipos de protección individual (EPI) debidamente homologados, que deben llevarse o sujetarse por el trabajador para proteger las partes del cuerpo que se encuentren expuestas han un factor de riesgo específico mientras realiza su trabajo.

Cuando los riesgos no se puedan evitar o reducir suficientemente por medios de protección colectiva o mediante medidas o métodos de organización del trabajo, así como cuando se establezca alguna normativa específica, la empresa debe proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual. Se considerará como una medida preventiva adicional.

El responsable de este procedimiento será responsable de facilitar a los empleados los EPI, registrar la entrega, controlar los plazos de reposición, etc. La técnica a seguir implica verificar que se completan los registros de entrega adecuados y que el empleado y el equipo reciben información sobre su uso y mantenimiento.

En conclusión, se demuestra que la presente propuesta cumple con el objetivo planteado, ya que proporciona gran valor al significado de Seguridad e Higiene Industrial, es por ello que la empresa tendrá que atacar el problema, proporcionando a los empleados un ambiente de trabajo cómodo y agradable, adquiriendo mayor imagen corporativa, menor costo de incapacidad y mayor rendimiento del empleado.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ABRIL, M. (2013). Desarrollo de un Sistema Integrado de Gestión de Talento Humano en MOVILAB SERVICIOS MÉDICOS COMPLEMENTARIOS S.A. de la Ciudad de Ambato. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- ABRIL, M. (2018). Diseño de Procesos de Gestión de Talento Humano. Concejo Editorial Universitario UTA.
- ALMERCOC, C. (2019). Selección de personal y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, 2019. Universidad César Vallejo
- ARIAS, W. A. (2008). Diseño e implementación de un programa de seguridad e higiene industrial y estandarización de tiempos del laboratorio de análisis de aceites en la corporación general de tractores s.a. pág. 14-28 GENTRAC., de <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/1152/1/CD-1993.pdf>
- BONILLA, A. (2015). Desarrollo de un Sistema Integrado de Talento Humano para Mejorar la Gestión Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Baños de Agua Santa. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
- CADENA, J. (2016). La Administración del Talento Humano en las Empresas del Sector Público. Ecuador. Dominio de las ciencias, 2(4), 448-460.
- Córdova, R., & Peñaherrera, D. (2010). Alineación Estratégica: Una Visión desde la creatividad y la innovación. In *Ponencia realizada en el Congreso Internacional de Estrategia SLADE*.

DE LA CRUZ, H., ARIAS, S., ACOSTA, P., & REYNA, A. (2022). Importancia de la Seguridad, Salud Ocupacional y Vigilancia Epidemiológica en Empresas Ecuatorianas Incidencia en la Satisfacción Laboral. PENTACIENCIAS, 4(1), 98-112. de: <https://orcid.org/0000-0002-1547-6169>.

GEOVANNY, G. L. (2011). PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS TALLERES DEL CONSEJO PROVINCIAL DE CHIMBORAZO”. Riobamba.

Guachalla, L. F. P. (2019). *Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk*. Rpubs.com. <https://rpubs.com/F3rnando/507482>

IESS. (1998). Reglamento de Seguridad Industrial y salud ocupacional en el Ecuador. Quito.

INVESTIGACIÓN En: Significados.com. Disponible en: <https://www.significados.com/categoria-investigacion/> Consultado: 15 de enero de 2023, 11:32 pm.

LÓPEZ, J. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. Perspectivas(26), 129-152. de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>

NEWMAN, K. (2013). Investigación Descriptiva y métodos de Investigación. Medellín, Colombia: Editorial Monse.

ORTIZ, G. (2021). Control interno COSO ERM aplicado al talento humano del sector público en Ecuador. Enfoques - Revista en Investigación en Ciencias de la Administración, 5(17), 32-39.

- PANDURO, E. (2022). Gestión de Riesgo para la Seguridad Sostenible en Edificaciones Públicas: Revisión Sistemática. *Revista Científica Universitaria*, 11(1), 50-73. de: <https://revistas.up.ac.pa/index.php/centros>
- Porto, J. P., & Gardey, A. (2016, junio 21). *Campana de Gauss*. Definición.de; Definicion.de. <https://definicion.de/campana-de-gauss/>
- ROGELIO, J. R. (2005). Diseño e implementación de un programa de seguridad e higiene industrial y estandarización de tiempos del laboratorio de análisis de aceites en la corporación general de tractores s.a. gentrac. Guatemala: UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA pág. 52-59.
- RUBIO, J., (2005). Manual para la formación de nivel superior en PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. España: Díaz de Santos.
- SANCHEZ, D. (2018). Técnicas de selección utilizadas para la gestión del talento humano en tiendas por departamento del municipio de Maracaibo. *UNIVERSIDAD Rafael Belloso Chacín, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 15(2), 95-107
- VÁSQUEZ ALFREDO, E (2008). Método deductivo y Método Inductivo. Recuperado de <http://colbertgarcia.blogspot.com/2008/04/metodo-deductivo-y-metodo-inductivo.html>



## 8. ANEXOS

### **Encuestas al Personal de Trabajo referente a la seguridad e higiene industrial de la empresa IASA-SERVICIOS de Guayaquil**

La presente encuesta es de carácter académico y tiene como objetivo indagar y conocer bajo su criterio como empleado del área de talleres, el nivel y las causas de accidentes laborales ocasionados en la empresa IASA-SERVICIOS (sede Guayaquil) de índole en seguridad e higiene industrial en la Gestión de Talento Humano.

stephanie13.alvarado@gmail.com [Cambiar de cuenta](#)



No compartido

Hace movimientos repetitivos con las manos durante al menos 3 horas durante el día.

- Nunca
- Una vez al año
- Cada 6 meses
- Cada 3 meses
- Cada mes
- Ninguna de las anteriores

Realiza tareas con las que no está familiarizado.

- Nunca
- Una vez al año
- Cada 6 meses
- Cada 3 meses
- Cada mes
- Ninguna de las anteriores

Interactúa con productos químicos o sustancias inflamables.

- Nunca
- Una vez al año
- Cada 6 meses
- Cada 3 meses
- Cada mes
- Ninguna de las anteriores

En su trabajo diario, ¿levanta, traslada o arrastra cargas u otros objetos pesados?

- Nunca
- Una vez al año
- Cada 6 meses
- Cada 3 meses
- Cada mes
- Ninguna de las anteriores

Trabaja en posiciones incómodas (doblar, enderezar, etc).

- Nunca
- Una vez al año
- Cada 6 meses
- Cada 3 meses
- Cada mes
- Ninguna de las anteriores

Trabaja en altos niveles de decibeles.

- Nunca
- Una vez al año
- Cada 6 meses
- Cada 3 meses
- Cada mes
- Ninguna de las anteriores

¿Cree que es vital conocer la seguridad que la empresa ofrece?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

¿Existen sistemas de bioseguridad para identificar y enfrentar los peligros?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

¿Existe una adecuada atención hacia los trabajadores por parte del departamento médico?

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Considera correcto que se presente un informe de incidentes con la debida diligencia en caso de una emergencia.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Concuerda que el Dpto. de Talento Humano imparta constantemente capacitaciones de bioseguridad.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

El Dpto. de Talento Humano cuenta con programas de prevención de accidentes y seguridad industrial.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Considera que el Dpto. de Talento Humano le da la importancia suficiente a la seguridad e higiene industrial dentro de la empresa.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Si nota un lugar de trabajo inseguro, esta obligado a denunciarlo.

- Muy en desacuerdo
- En desacuerdo
- Neutral
- De acuerdo
- Muy de acuerdo

Enviar

Borrar formulario

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. [Notificar uso inadecuado](#) - [Términos del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)