



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

TÍTULO

LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL Y RIESGO LABORAL EN LA EMPRESA HARO MADERA, DURANTE EL PERIODO 2015.

TESIS DE GRADO PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN GESTIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.

AUTORA

Johana Gabriela Sanaguano Remache.

TUTOR

Ing. Alexander Vinueza Jara M.D.E.

Riobamba - Ecuador 2017

INFORME DEL TUTOR

Luego de haber asesorado y revisado, la investigación realizada por la Srta. Johana Gabriela Sanaguano Remache, en calidad de Tutor me permito dar a conocer que el trabajo investigativo con el tema: **“LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL Y RIESGO LABORAL EN LA EMPRESA HARO MADERA, DURANTE EL PERIODO 2015”**. Cumple con todos requisitos establecidos, por lo tanto autorizo proseguir lo tramites pertinente para su debida presentación.

Riobamba, 29 de Noviembre del 2016.

Atentamente

Atentamente



Ing. Alexander Fernando Vinueza Jara M.D.E

Tutor



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTADA DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

TITULO

**LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD
OCUPACIONAL Y RIESGO LABORAL EN LA EMPRESA HARO MADERA,
DURANTE EL PERIODO 2015**

Tesis de Grado para la obtención del Título de Ingeniero Comercial Mención
Gestión de la Micro y Pequeña Empresa aprobado por el tribunal en el nombre
de la Universidad Nacional de Chimborazo y ratificado con sus firmas.

MIEMBROS DEL TRIBUNAL			
MIEMBRO	 Nombre	 Nota	 Firma
MIEMBRO	 Nombre	 Nota	 Firma
MIEMBRO	 Nombre	 Nota	 Firma
NOTA FINAL	

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Johana Gabriela Sanaguano Remache, declaro que la presente investigación sobre el tema: **“LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL Y RIESGO LABORAL EN LA EMPRESA HARO MADERA, DURANTE EL PERIODO 2015”**, previo a la obtención del Título de Ingeniero Comercial Mención Gestión de la Micro y Pequeña Empresa, es auténtico y original y que los derechos de autoría le corresponde a la Universidad Nacional de Chimborazo.



.....
Johana Gabriela Sanaguano Remache.

CI. 060410607-0

DEDICATORIA

A Dios por ser la base fundamental en mi vida y estar junto a mí en cada palpitar de mi corazón.

A mi Madre

Por haberme dado la vida y caminar junto a mí de la mano, por ayudarme, apoyarme, ser padre y madre, amiga y mi valentía para luchar por mis sueños día a día, por ser quien me formó en una mejor persona, ser humano y profesional.

A mis Abuelos

Por convertirse en mi apoyo incondicional, por sus palabras de aliento y su esfuerzo al querer verme luchar, por verme crecer y jamás abandonarme, por cumplir el rol de padres; por darme la oportunidad de amarlos y luchar por ellos; y ver su sueño reflejado en mí.

A mi Hermana

Por ser la media mitad de mi vida, la razón y guía de esta etapa, por sus consejos y aliento; por el esfuerzo mutuo para ser mejores.

A mis Tías

Por ayudarme en este proceso, por siempre estar preocupadas y nunca abandonarme, por ser ese apoyo hacia mi madre y hermana.

A Danny

Por ser quien ha estado junto a mí en todo momento, y convertirse en ese apoyo incondicional, por sus palabras y su amor.

Johana Gabriela

AGRADECIMIENTO

A la empresa "Haro Madero" en especial al gerente el Lic. Crisologo Haro, por su apertura, ayuda y oportunidad al permitirme realizar mi proyecto de titulación en su prestigiosa empresa, a la gloriosa UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO, por permitirme educarme en ella y tener el orgullo de pertenecer a esta Institución, a cada uno de mis maestros, por brindarme sus conocimientos, amistad, guía y oportunidad de crecer como estudiante y ahora como profesional, gracias de corazón, a mis amigos de aula, por tener el privilegio de conocerlos y educarnos juntos.

A mi tutor el Ing. Alexander Vinueza M.D.E, por asesorarme en este proyecto de tesis y darme su valioso tiempo para poder culminarlo.

Johana Gabriela

ÍNDICE GENERAL

INFORME DEL TUTOR	
DERECHOS DE AUTOR.....	
DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTO.....	
ÍNDICE GENERAL.....	
ÍNDICE DE TABLAS.....	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	
RESUMEN.....	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	- 1 -
1.MARCO REFERENCIAL	- 2 -
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	- 2 -
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	- 3 -
1.3. OBJETIVOS	- 3 -
1.3.1. GENERAL:	- 3 -
1.3.2. ESPECÍFICOS	- 3 -
1.4.JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	- 3 -
CAPITULO II.....	- 5 -
2. MARCO TEÓRICO	- 5 -
2.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	- 5 -
2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	- 5 -
UNIDAD I	- 8 -
EMPRESA HARO MADERA.....	- 8 -
2.2.1. PERSPECTIVA GLOBAL DE LA EMPRESA HARO MADERA.....	- 8 -
2.2.1.1. RESEÑA HISTÓRICA	- 8 -
2.2.1.2.- MISIÓN Y VISIÓN.....	- 9 -
2.2.1.2.1.- MISIÓN (EXISTENTE).....	- 9 -
2.2.1.2.2.- VISIÓN (EXISTENTE).....	- 9 -
2.2.1.3. VALORES DE LA EMPRESA HARO MADERA (EXISTENTE)	- 10 -
2.2.1.4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES (EXISTENTE).....	- 10 -
2.2.1.4.1. OBJETIVO GENERAL	- 10 -
2.2.1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	- 10 -

2.2.1.5. LOGOTIPO DE LA EMPRESA	11 -
2.2.1.6. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL (EXISTENTE)	11 -
2.2.1.7. ESTRUCTURA FUNCIONAL	12 -
UNIDAD II	14 -
2.2.2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	14 -
2.2.2.1. PERSPECTIVA GENERAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	14 -
2.2.2.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	14 -
2.2.2.3. LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL	15 -
2.2.2.3.1. CONTROL DEL PROCESO PRODUCTIVO EN LA EMPRESA	16 -
2.2.2.3.2. CULTURA ORGANIZACIONAL	17 -
2.2.2.3.3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO ORGANIZACIONAL	19 -
2.2.2.3.4. ADMINISTRACIÓN Y SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	25 -
2.2.2.3.5. PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL ADMINISTRADOR	30 -
UNIDAD III	43 -
2.2.3. SALUD OCUPACIONAL Y RIESGO LABORAL	43 -
2.2.3.1. PERSPECTIVA GENERAL DE LA SALUD OCUPACIONAL Y RIESGO LABORAL.....	43 -
2.2.3.2. OBJETIVOS DE LA SALUD OCUPACIONAL	44 -
2.2.3.3. SEGURIDAD LABORAL.....	44 -
2.2.3.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE PROPICIA LA EMPRESA A SUS TRABAJADORES (EXISTENTE)	56 -
2.2.3.4. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT).....	63 -
2.2.3.5. FISIOLÓGÍA AMBIENTAL DEL LUGAR DE TRABAJO	65 -
2.2.3.6. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES LABORALES.....	66 -
2.2.3.7. PREVENCIÓN DEL ENTORNO LABORAL	67 -
2.2.3.8. COSTOS DE LOS ACCIDENTES	69 -
UNIDAD IV	71 -
2.2.4.- UNIDAD HIPOTÉTICA.....	71 -
2.2.4.1.- HIPÓTESIS	71 -
2.2.4.2.- VARIABLES	71 -
2.2.4.2.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE.....	71 -
2.2.4.2.2.- VARIABLE DEPENDIENTE	71 -
2.2.4.2.3.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	72 -
CAPITULO III.....	74 -
MARCO METODOLÓGICO	74 -
3.1. MÉTODO	74 -
3.1.1.MÉTODO INDUCTIVO:	74 -
3.2 TIPO DE LA INVESTIGACIÓN:	75 -
3.2.1.EXPLICATIVO	75 -
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:.....	75 -

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	- 75 -
3.4.1 POBLACIÓN	- 76 -
3.4.2 MUESTRA	- 76 -
3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	- 76 -
3.5.1 TÉCNICAS	- 76 -
3.5.2. INSTRUMENTOS	- 77 -
3.6. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS.	- 77 -
3.6.1 JUSTIFICACIÓN DE LA METODOLOGIA	- 77 -
3.7. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “HARO MADERA”.	- 79 -
CAPITULO IV	- 96 -
4.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	- 96 -
4.1. CONCLUSIONES	- 96 -
4.2. RECOMENDACIONES	- 97 -
CAPÍTULO V	- 98 -
5.PROUESTA	- 98 -
6. MATERIALES DE REFERENCIA	- 129 -
BIBLIOGRAFÍA	- 129 -
7. ANEXOS	- 131 -
ANEXO I. CUESTIONARIO DE ENTREVISTA	- 132 -
ANEXO II. CUESTIONARIO DE ENCUESTA.....	- 134 -

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA N^o1 PELIGROS DE LA EMPRESA HARO MADERA.....	- 48 -
TABLA N^o2 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	- 51 -
TABLA N^o3 CLASIFICACIÓN DEL RIESGO	- 55 -
TABLA N^o4 MEDIDAS DE INTERVENCIÓN DE LA EMPRESA HARO MADERA EN RIESGOS (EXISTENTE) ..	- 57 -
TABLA N^o5 EFECTOS DE PELIGROS FÍSICOS O ACCIDENTES LABORALES EN EMPRESA HARO MADERA (EXISTENTE)	- 61 -
TABLA N^o6 EXPERIENCIA DE TRABAJO	- 79 -
TABLA N^o7 CAPACITACIÓN EN EL TRABAJO.....	- 80 -
TABLA N^o8 CAPACITACIÓN EN ACCIDENTES DE TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL.....	- 81 -
TABLA N^o9 ACCIDENTES LABORALES EN LA EMPRESA	- 82 -
TABLA N^o11 DOTACIÓN DE PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES	- 83 -
TABLA N^o12 MANEJO DE LA MAQUINARIA DE LA EMPRESA POR PARTE DE LOS TRABAJADORES	- 84 -
TABLA N^o13 AMBIENTE DE TRABAJO	- 85 -
TABLA N^o14 ACEPTACIÓN DE UN MANUAL DE RIESGOS	- 85 -
TABLA N^o15 ACEPTACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA	- 86 -
TABLA N^o16 CAMBIO DEL AMBIENTE DE TRABAJO	- 88 -
TABLA N^o17 MATRIZ DE INFLUENCIA.....	- 91 -
TABLA N^o18 FRECUENCIA OBSERVADA	- 93 -
TABLA N^o19 FRECUENCIA ESPERADA	- 94 -
TABLA N^o20 CUADRO CALCULADO	- 95 -

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Grafico N°1 Logotipo Empresa Haro Madera	- 11 -
Grafico N° 2 Organización administrativa de la Empresa Haro Madera.	- 12 -
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA EMPRESA HARO MADERA (Existente)	- 12 -
Grafico N° 3 Organización administrativa por funciones de la Empresa Haro Madera	- 13 -
Grafico N° 4 Funciones de la Administración del personal	- 15 -
Grafico N° 5 Control de procesos.....	- 16 -
Grafico N° 6 Cultura Organizacional y Práctica Administrativa	- 17 -
Grafico N° 7 Modelo de cultura organizacional.....	- 18 -
Grafico N° 8 Administración del riesgo empresarial en el contexto actual.	- 21 -
Grafico N° 9 Marco de Administración de riesgos empresarial	- 22 -
Grafico N° 10 Enfoque sistemático de la integración del personal	- 26 -
Grafico N° 11 Enfoque sistemático de la selección	- 27 -
Grafico N° 12 El proceso de evaluación	- 28 -
Grafico N° 13 Selección del personal	- 29 -
Grafico N° 14 Factores que influyen en la integración del personal.....	- 30 -
Grafico N° 15 Proceso de desarrollo y capacitación del administrador	- 31 -
<i>Gráfico N° 16 Funciones básicas de la Gestión Administrativa.....</i>	<i>- 32 -</i>
Grafico N° 17 División de la Salud Ocupacional.....	- 43 -
Grafico N° 18 Sistema de gestión laboral en la Empresa.....	- 45 -
Grafico N° 19 Cuadro sinóptico de la génesis de la seguridad	- 46 -
Grafico N° 20 Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Walton	- 64 -
Grafico N° 21 Fisiología de la energía para la capacidad de producir un trabajo.....	- 65 -
Grafica N° 22 Costos producidos por los accidentes en Ecuador	- 70 -
Grafico N° 23 Experiencia de Trabajo	- 79 -
Grafico N° 24 Capacitación en el trabajo.....	- 80 -
Grafico N° 25 Capacitación en accidentes de trabajo y salud ocupacional	- 81 -
Grafico N° 26 Accidentes Laborales en la empresa	- 82 -
Grafico N° 27 Dotación de protección a los trabajadores	- 83 -
Grafico N° 28 Manejo de la maquinaria de la empresa por parte de los trabajadores	- 84 -
Grafico N° 29 Aceptación de un manual de riesgos.....	- 86 -
Grafico N° 30 Aceptación de la gestión administrativa.....	- 87 -
Gráfico N°31 Gráfico de incidencia.	- 92 -

RESUMEN

En este proyecto de titulación se realiza un estudio para comprobar si la gestión administrativa incide en la salud ocupacional y riesgo laboral en la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015, se indica también un plan estratégico que ayudara a la empresa a mejorar y entender a la gestión administrativa en una forma técnica, para prevenir accidentes internos y riesgos laborales.

Capítulo I Se hace una introducción de la perspectiva empresarial y una breve reseña histórica de la empresa, desde el planteamiento del problema y su formulación, también se describe los objetivos y justificación del problema.

Capítulo II Se recopiló diferentes teorías que son necesarias para comprender lo que es una gestión administrativa, en este capítulo se alcanzará toda la información teórica, como antecedentes y fundamentación de varios autores.

Capítulo III La metodología que se utilizó en la investigación fue el método inductivo, mismo que permitió estudiar el problema de forma particular, para establecer generalidades del problema, al igual que la aplicación del método hipotético-deductivo que consintió en observar el fenómeno, obtener una hipótesis que ayude a comprobar la verdad de los enunciados y llevarlos a la realidad, también se utilizó del tipo de investigación explicativo, un diseño de investigación de campo, documental y no experimental; una población y muestra, como también la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Capítulo IV Se habla de las conclusiones que se pudo observar en el trascurso de la investigación, y posteriormente están las recomendaciones que se puede indicar a la empresa para que conozca sus fallas y las resuelva en el área de gestión administrativa.

Capítulo V Consta de la propuesta o recomendación del tema, misma que consiste en cambiar una gestión administrativa empírica a plan estratégico para la empresa Haro Madera.

ABSTRACT

In this project prior to obtaining the university degree, a study is carried out to verify if the administrative management affects the occupational health and labor risk in the company Haro Madera, during the period 2015, as well as a strategic plan that will help the company to improve and to understand Administrative management in a technical way is indicated, to prevent internal accidents and labor risks.

Chapter I An introduction of the business perspective and a brief historical overview of the company, from the problem statement and formulation is made, the objectives and justification of the problem are also described.

Chapter II. Different theories that are necessary to understand what an administrative management is, were compiled, in this chapter all the theoretical information will be reached, as background and foundations of several authors.

Chapter III. The inductive method was used in the research, which allowed to study the problem in a particular way, to establish generalities of the problem, as well as the application of the hypothetico-deductive method that allowed to observe the phenomenon, to obtain a hypothesis that helps to verify the truth of the statements and bring them to reality, also the type of explanatory research was used, a field research design, documentary and non-experimental; a population and sample, as well as the application of techniques and instruments of data collection.

Chapter IV It refers to the conclusions that could be observed in the course of the investigation and later are the recommendations that could be indicated to the company so that it knows its failures and resolves them in the area of administrative management.

Chapter V. It consists of the proposal or recommendation of the subject, which is to change an empirical administrative management to a strategic plan for the company Haro Madera.

Reviewed by: Solís, Lorena
Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

La empresa Haro Madera, es una empresa que se dedica a la elaboración y comercialización de pallets y pisos en madera, ofreciendo productos de alta calidad, atención personalizada, teniendo en cuenta las necesidades del entorno, y haciéndose merecedora del reconocimiento de cada uno de sus clientes.

En el desarrollo del presente trabajo ha sido necesario tomar en cuenta el estado actual en el que se encuentra la empresa Haro Madera, del mismo modo se ha considerado el planteamiento de su estructura como: misión, visión, organigramas, tanto estructural como funcional, sus objetivos y valores, para así tener un mejor conocimiento de su gestión administrativa.

Con la presente investigación se quiere establecer acciones que permitan dar solución al problema que se ha presentado, al tratar de cambiar la gestión administrativa empírica que actualmente utiliza la empresa Haro Madera, en una buena gestión administrativa, al igual que la aplicación de un plan estratégico, en el que se basa en la reformulación de su misión, visión , objetivos, valores, estructura y procesos, como del cuidado de los trabajadores en su salud y prevención de riesgos laborales, por medio de esto llegar así a establecer normas en los procesos y relaciones entre la empresa con sus trabajadores, mismas que permitan lograr un clima organizacional que busque establecer una cultura de cuidado en todos los procesos productivos, al igual que en la selección y contratación del personal, comercialización y venta, distribución y control de calidad que beneficie a las necesidades empresariales.

El presente trabajo está desarrollado en cinco capítulos, mismos que ayudaran al proceso de la investigación.

CAPITULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según el gerente Crisologo Haro, la empresa “Haro Madera”, se ha caracterizado por ser una de las primeras empresas de producción y comercialización de pallets en madera de pino a las diferentes empresas del país.

La problemática aparece en la empresa “Haro Madera”, cuando se procede a la aplicación de nueva maquinaria para el aserradero, al querer simplificar y optimizar tiempo al igual que sus recursos, obtener una mayor producción y agilidad a procesos productivos que se realizan manualmente, esto favorece el cambio de lo manual y artesanal de algunos procesos, a lo tecnológico y por ende a una mínima capacitación y conocimiento de la nueva maquinaria importada, por lo cual, se empiezan a registrar accidentes laborales diarios, afecciones a la salud constantes y riesgos en el trabajo que afectan la salud laboral en un 55% a todos sus empleados, incluso hasta casos de personas a punto de fallecer, por la falta de conocimiento, capacitación y procesos de inducción al personal en la aplicación de nuevas tecnologías.

Por indagación propia puedo decir que esto se debe a una administración empírica que la empresa ha manejado por varios años y lo sigue aplicando, también a la inexistencia de manuales de procesos o algún manual que explique al personal como manejar sus herramientas, o de un conocimiento más técnico al momento de contratar personal por parte de la gestión administrativa, ya que ellos reclutan, seleccionan e integran personal a la empresa que por lo observado no cumplen con el perfil que la empresa requiere para realizar sus procesos productivos, por lo que son más propensos a sufrir riesgos laborales y dañar su salud, por la mala adquisición de mano de obra.

De persistir esta problemática el riesgo principal estaría enfocado en sus empleados y personal administrativo, procesos de producción, sistemas de calidad y niveles de competencia, provocando que la empresa pierda un posicionamiento en el sector maderero con relación de las empresas existentes

en la ciudad de Riobamba, su gestión administrativa está basada en una misión, visión, y objetivos que no están de acorde con el contexto empresarial y solamente pasan a ser simples enunciados.

No cuenta con procesos de planificación administrativa, ni de producción en la empresa, no se siente un clima organizacional y existe un alto índice de accidentes laborales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿Cómo incide la gestión administrativa en la salud ocupacional y riesgo Laboral en La Empresa Haro Madera; durante el periodo 2015?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. GENERAL:

Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la salud ocupacional y riesgo laboral en la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015.

1.3.2. ESPECÍFICOS

- Diagnosticar como la gestión administrativa incide en la salud ocupacional y riesgo laboral de los empleados de la empresa Haro Madera en el periodo 2015, para que se puedan evitar.
- Determinar las causas de los riesgos laborales que tienen los empleados de la empresa Haro Madera, para que ayuden a mejorar la gestión administrativa.
- Identificar la conducta de los empleados durante el proceso de producción, para que se verifique las causas de los accidentes y riesgos en la empresa Haro Madera en el periodo 2015.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Mediante el presente trabajo investigativo se pretende determinar cómo incide la gestión administrativa en la salud ocupacional y riesgo laboral en la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015, como afecta a todos los procesos de la empresa, empezando por el proceso de selección y contratación del personal,

procesos productivos demorados, administración ineficiente, planificación de actividades escasas, duplicación de esfuerzos en los empleados, volviendo así a la gestión administrativa incompetente en su labor, por lo que esta investigación ayudara a la empresa a corregir errores al momento de emplear sus labores en el proceso productivo de la empresa.

La Gestión Administrativa de la empresa Haro Madera, es importante porque intervienen todos los procesos administrativos, que permiten cambiar su enfoque en una administración técnica, al igual que su estructura y funciones al momento de la selección y contratación del personal.

En la planificación y control de todos los procesos productivos, y de la calidad, como es el caso de la empresa Haro Madera en mejorar la producción y comercialización de pallets de pino, por medio de esto eliminar riesgo y pagos innecesarios, evitando que la empresa caiga en procesos de indemnización y liquidación provocados por los accidentes laborales. Alcanzando así la mayor competitividad a nivel nacional e internacional para la empresa.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En base a una búsqueda bibliográfica, en bibliotecas de la ciudad, páginas web, y principalmente en los archivos y documentos del alma mater, la Universidad Nacional de Chimborazo, se ha establecido la existencia de dos trabajos de titulación en los que se habla de la Gestión Administrativa, tal es el caso del tema: La Gestión Administrativa del Instituto Particular Hispanoamérica y su incidencia en el desarrollo institucional periodo 2012-2013, y el tema: La Gestión Administrativa y su incidencia en el desarrollo del Talento Humano de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sagrada Familia Ltda., sucursal Riobamba periodo 2015 y mi tema de titulación que es la Gestión Administrativa y su incidencia en la salud ocupacional y riesgo laboral de la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015, razón suficiente para poder mencionar la originalidad de esta investigación.

2.2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Esta investigación se fundamenta en la teoría de los autores Knoonts , Weirich, & Cannice, (2012) manifiestan que: “Administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz” (2012:4)

Calix, (2011) manifiesta que: “La Gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos”. (2011)

Knoonts, Weirich, & Cannice, (2012)” Si bien los objetivos de la empresa pueden diferir un tanto entre las organizaciones, es obvio que los empleados también tienen necesidades y objetivos que son especialmente importantes para ellos; mediante la función de dirección, los gerentes les ayudan a constatar que pueden satisfacer sus propias necesidades y utilizar su potencial a la vez que

contribuyen con las metas de una empresa. Así, los administradores deben entender las funciones que asumen las personas, y las individualidades y personalidades de la gente” (2012:30)

Henao Robledo,(2010) “Las OMS definen a la salud ocupacional como la rama de la salud pública orientada a promover y mantener el mayor grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su empleo de todos los agentes perjudiciales para la salud; en suma, adaptar al trabajo al hombre y cada hombre a su actividad” (2010:33,34)

Entendiendo así que la salud ocupacional también puede ser una forma preventiva y busca a través de actividades de promoción, educación, prevención y control de los factores de riesgos ambientales, evitando la ocurrencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. Dichas acciones tienen carácter multidisciplinario puesto en que ellas interviene una variedad de disciplinas, todas con el objeto de evitar el menoscabo de la salud.

Antonio Creus, y Jorge Mangosio, (2011) definen de la siguiente forma a la seguridad industrial: “En un conjunto de técnicas que tienen por objeto la prevención de los accidentes” (2011)

Chiavenato, (2009) Indica que:

“Una manera de definir salud es decir que no hay enfermedad. Sin embargo, los riesgos de salud, como los físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como las condiciones estresantes del trabajo pueden provocar riesgos en el trabajo. Un colaborador excelente y competente, pero deprimido y con poca autoestima, puede ser tan improductivo como un colaborador enfermo y hospitalizado. La seguridad en el trabajo se refiere al conjunto de medidas de orden técnico, educativo, médico y psicológico que se utiliza para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del entorno, sea al instruir o convencer a las personas de la implantación de prácticas preventivas. La seguridad en el

trabajo se refiere a condiciones de trabajo seguras y saludables para las personas” (2009:400)

Con relación a lo anterior se considera que la gestión administrativa es aquella que busca planear, organizar, ejecuta y controla las funciones dentro de una empresa, mientras que la salud laboral u ocupacional se encarga de que el trabajador posea un lugar de trabajo adecuado y de fácil ambientación, ya que por medio de esto podrá efectuar sus labores individuales como en equipo, mientras que el riesgo industrial se basa en la utilización de maquinaria, equipos o materiales que los trabajadores van a utilizar en el proceso productivo, mismo que puede contraer un riesgo, o producirse una lección, sino se conoce o utilizan de forma correcta las maquinarias, equipos o herramientas. En conjunto se definiría a la manera en que la gestión administrativa cuida de su personal para evitar daños, accidentes y factores que dañen su salud, por medio de esto cuidar ambas partes ya que si un empleado está debidamente cuidado, existirá un ambiente de trabajo estable, mismo que traerá el cumplimiento de objetivos empresariales y el aumento de eficiencia y efectividad organizacional.

UNIDAD I

EMPRESA HARO MADERA

2.2.1. Perspectiva global de la empresa Haro Madera

HARO MADERA, es una mediana empresa cuya central está ubicada en el cantón Riobamba de la provincia de Chimborazo, ubicada en la Av. Bolívar Bonilla, intersección tercera. (Sector Parque Industrial), y posee dos sucursales una vía Calpi y la otra vía Duran-Yaguachi, su propietario y representante legal es el Lcdo. Crisologo Haro.

2.2.1.1. Reseña Histórica

Haro Madera inicia en el año de 1990, sus primeros pasos en el campo de producción de pallets en madera de pino con alrededor de 10 personas y contando con poca maquinaria el producto pallets, es distribuido para las principales exportadoras de fruta en este periodo; tiene como Gerente Propietario al Lcdo. Crisologo Efraín Haro Velastegui, designado por la Cámara de la Pequeña Industria de Chimborazo, como "Empresario de la Industria 2010".

Especialistas en la elaboración de pallets de pino y maderas tratadas para pisos, puertas y ventanas para la industria y exportación. La empresa está enfocada en la industrialización de maderas en pino, eucalipto, laurel, mascarey, chanul; además de la fabricación de tabloncillos, duelas, parquet, entre otras. Cuenta con un horno de sonetizado secado y maquinaria industrial de alta tecnología para su tratamiento.

Su trabajo no solo se desarrolla en la planta industrial, empieza con la comercialización de bosques con las comunidades, la instalación de jefes de línea en los bosques adquiridos, la movilización de la materia prima y por último el tratamiento de las maderas, de acuerdo a las dos líneas de producción, pallet y madera tratada.

El pallet se comercializa con las empresas exportadoras de banano, pina, mango, entre otras. Entre sus clientes están: Chiquita Banana, Tropical Fruit, Industrial Agrícola Cañas, Dolé, entre otras. Atienden también industrias exportadoras como La Fabril, Pinturas Cóndor, Cartonera Procarsa, Alma copio.

En el año 2005 se procede a la aplicación de nueva maquinaria para el aserradero, simplificando y optimizando tiempo y recursos para dar paso a una mayor producción y agilidad a ciertas actividades que se realizan manualmente.

En el 2006 incursiona en el mercado local con un nuevo producto ofreciendo todo tipo de acabados de madera en duelas, tabloncillo, parquet, tablones y molduras utilizando como materia prima el Chanul. Para sus actividades productivas cuenta con una infraestructura de aproximadamente 5000 metros cuadrados , y maquinaria provenientes de Alemania, Brasil, Republica Checa, Estados Unidos, Chile y China necesaria para la producción como trozadoras, machinbres, canteadora , maquinaria de cierra de cinta , cuadradora , montacargas , hornos de secado de madera, laminadora de madera , encoladora , todo lo mencionado propiedad de la empresa.

La constancia y la continua motivación a su talento humano, es lo que a criterio de Haro, lo ha llevado al éxito alcanzado hasta hoy. Actualmente cuenta con una nueva planta en el sector de Calpi.

2.2.1.2.- MISIÓN Y VISIÓN

2.2.1.2.1.- MISIÓN (Existente)

HARO MADERA con un enfoque moderno y dinámico se ha dedicado a la elaboración y comercialización de pallets y pisos en madera, ofreciendo productos y servicios de alta calidad y atención personalizada teniendo en cuenta las necesidades del entorno, y de cada uno de nuestros clientes.

2.2.1.2.2.- VISIÓN (Existente)

HARO MADERA seguir incursionado en el mercado Nacional y romper las fronteras hacia otros países dando soluciones innovadoras de la más alta calidad, formas y diseños mediante tecnología de punta. De igual manera, llegar

con precios y productos competitivos que consigan la satisfacción de nuestros clientes, que son la razón de ser de nuestra empresa. En el año 2017 impulsarnos en el campo de la venta de pisos laminados de madera y mantenernos con un excelente reconocimiento nivel nacional e internacional.

2.2.1.3. VALORES DE LA EMPRESA HARO MADERA (Existente)

Respeto: En primer lugar se encuentra el cliente y por completo todo el personal que labora allí de manera que se pueda interactuar en un buen ambiente de trabajo; mismo que ayude a las partes a interactuar en negocios y por ende obtener un doble beneficio.

Responsabilidad: Ambas partes deben cumplir este valor, ya que la una parte cumple con la producción siendo la más importante, y la otra con la imagen de la empresa; mismas actividades de trabajo ayudan a que el cliente confié en la empresa y adquiera un compromiso de compra.

Paciencia: En el instante de tener una relación directa o indirecta con el cliente y atender los diferentes requerimientos en relación al producto que el cliente quiere comprar, al igual que con sus trabajadores sean estos en el área de producción como administrativamente.

2.2.1.4. OBJETIVOS INSTITUCIONALES (Existente)

2.2.1.4.1. Objetivo General

Elaborar los productos ofrecidos con los parámetros y especificaciones técnicas que exigen nuestros clientes, tanto a nivel nacional como internacional.

2.2.1.4.2. Objetivos Específicos

- Promover buenas relaciones con las distintas comunidades del territorio nacional.
- Concluir con éxito en la elaboración de la nueva línea de pisos laminados.
- Abrir puntos de venta para la nueva línea de maderas finas en Quito, Cuenca y Ambato.

- Adquirir bosques para poseer nuestra propia fuente de materia prima para la elaboración de los pallets y maderas finas.
- Controlar que el producto terminado cumpla con todas las especificaciones técnicas que el cliente solicita.
- Establecer una cultura de responsabilidad y compromiso en todos los empleados de la empresa.

2.2.1.5. LOGOTIPO DE LA EMPRESA

Grafico N°1 Logotipo Empresa Haro Madera



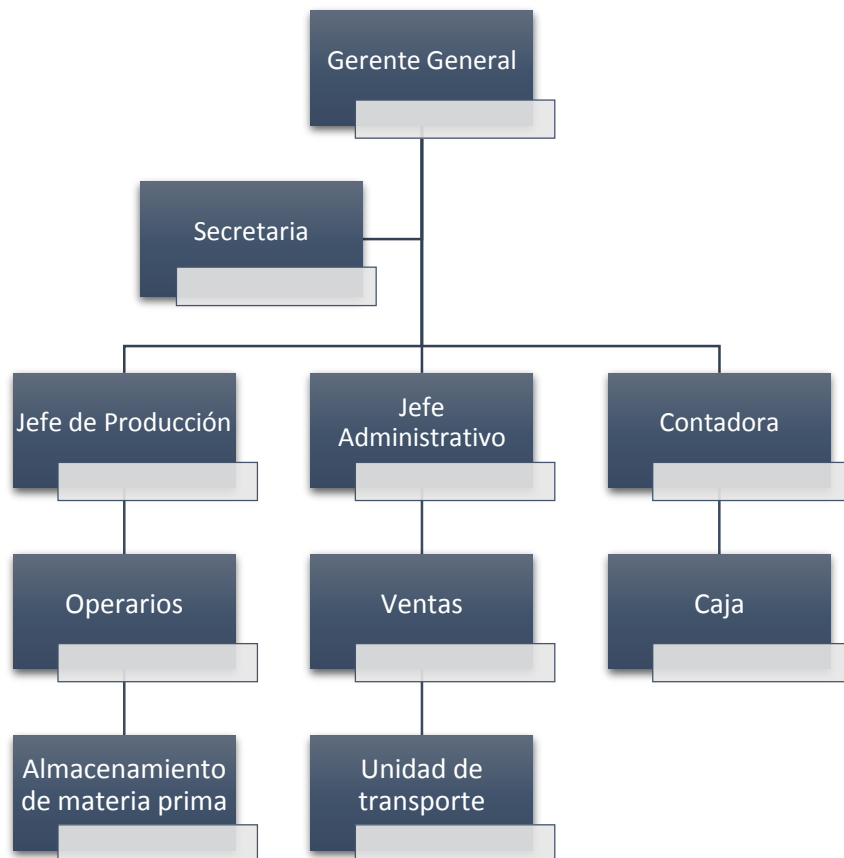
Fuente: Empresa Haro Madera.

2.2.1.6. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL (Existente)

En esta representación gráfica se da a conocer el orden jerárquico en el que está estructurada la empresa, contando con cuarenta y un trabajadores. El gerente general, se encarga de la toma de decisiones, y el departamento administrativo, en relación a la contabilidad y finanzas cuenta con una colaboradora quien está a cargo de lo contable, las ventas y la Unidad de transporte es manejado por el Jefe Administrativo, en relación al Jefe de producción él está encargado de todos los procesos y de los operarios que se rotan dependiendo la actividad que se realice; como se conoce bien es un negocio familiar por lo que poco a poco han ido ingresando personal externo, por lo cual su organigrama no es muy extenso.

Grafico N° 2 Organización administrativa de la Empresa Haro Madera.

**ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA EMPRESA HARO MADERA
(Existente)**



Fuente: Empresa Haro Madera.

2.2.1.7. ESTRUCTURA FUNCIONAL

En esta representación gráfica se da a conocer las funciones que desempeña el recurso humano en la empresa de una forma más detallada, mismo que indica las actividades y operaciones que deben tener cada uno del personal de la empresa, es decir lo que cada uno debe hacer para conseguir la excelencia.

Es por ello que se definen varias de las actividades y desempeño que el personal de la empresa Haro Madera cumple en esta empresa.

Grafico N° 3 Organización administrativa por funciones de la Empresa Haro Madera

**ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA EMPRESA HARO MADERA
(Existente)**

GERENTE GENERAL

- Planear, ejecutar y evaluar las actividades desempeñadas dentro de la empresa, desarrollar estrategias generales para alcanzar los objetivos y metas propuestas y en especial crear un ambiente en el que las personas puedan lograr las metas de grupo con la menor cantidad de tiempo, dinero, materiales, es decir optimizando los recursos disponibles.

SECRETARIA

- Llevar en orden la agenda del gerente y de las diversas actividades dentro de la empresa.

JEFE ADMINISTRATIVO

- Responde ante Gerencia General, por las adecuadas prácticas contables de la Organización, controles internos, impuestos, costos, elaboración y análisis de estados financieros. Controla los Ingresos, Egresos, Costos, Balances, Patrimonio. Propone alternativas de mejoramiento en todos los aspectos.

CONTADORA

- Registrar los datos, clasificar los datos y resumir la información. Análisis de la información para la toma de decisiones y pago de impuestos. Además verificar que las facturas recibidas en el departamento contengan correctamente los datos fiscales de la empresa que cumplan con las formalidades requeridas.

JEFE DE PRODUCCIÓN

- Determina la cantidad de producción de madera que se van a producir, en un cierto tiempo determinado, para luego llevarlo a la venta.
- Controla del personal de producción a los que intervienen en ella, como operarios de maquinaria, montacarguista, cortadores y demas.
- Maneja y conoce sobre toda la producción y el flujo de procesos.

Fuente: Empresa Haro Madera.

UNIDAD II

2.2.2 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

2.2.2.1. PERSPECTIVA GENERAL DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

En un contexto general la Gestión administrativa es un proceso distintivo que nos permite planear, organizar, ejecutar y controlar, cualquier tarea para determinar y lograr objetivos presentados, de manera eficiente y eficaz; no se puede funcionar si no se consta de todos estos cuatro pasos elementales que impulsan a alcanzar los objetivos empresariales, optimizando tiempo, recursos y costos que influyan en el progreso de la empresa.

Es por ello que nace la necesidad de emplear los procesos administrativos como una instrumento en cualquier área empresarial, social y cotidiana en la que nos desarrollamos, lo que ha motivado a irrumpir en el aprendizaje del manejo de este instrumento tan básico y único, el mismo que se maneja tanto en el sector público como privado para brindar un prestación de calidad y un mejoramiento continuo en sus funciones a desempeñar, al igual que sus actividades diarias.

2.2.2.2. IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa es importante ya que en ella se integran actividades que intervienen en el funcionamiento de empresas o grupos sociales optimizando esfuerzos, recursos y costos, con ello traer beneficios económicos y diversos, ya que gracias a que sus elementos mejoran a la empresa, esta puede contribuir con la sociedad al brindar empleo y ser una ayuda para la economía del país.

Aplicarla e incluirla de una forma permanente ayudara a la empresa, a enfocarse en todas las áreas, situaciones y actividades que esta ejecute, en este caso a integrarla en el personal, para que las funciones al momento de reclutar al personal sean las necesarias, correctas y precisas para la empresa, y con esto obtenga un mejor desempeño laboral.

2.2.2.3. LA ADMINISTRACIÓN DEL PERSONAL

La administración del personal se encarga de las relaciones entre la empresa y el personal, que se efectúan para conectarse con los objetivos empresariales, para determinar y desarrollar la estructura de la misma, por medio de sus capacidades, conocimientos, habilidades y destrezas competentes en cada uno de los puesto, que la administración necesite al momento de integrar personal nuevo o rotar puestos dentro de la empresa.

El objetivo con la administración del personal es integrar al máximo la fuerza de trabajo de un entorno vivo, por llamarlo así, con la empresa, siempre y cuando teniendo en consideración las distintas necesidades e intereses de cada de todo el personal.

Grafico N° 4 Funciones de la Administración del personal



Fuente: Funciones de la administración del personal, Administración una perspectiva global y empresarial (Koontz & Weihrich, 2012).

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

2.2.2.3.1. CONTROL DEL PROCESO PRODUCTIVO EN LA EMPRESA

a) Definición

Koontz & Weihrich, (2014) “La función administrativa de control es la medición y corrección del desempeño a fin de garantizar que se han cumplido los objetivos de la empresa y los planes ideados para alcanzarlos” (2014:316)

Puedo decir que el control de procesos productivos en la empresa, se refiere a la forma en como la administración controla de forma eficaz y eficiente cada una de las operaciones que se incurran en el proceso productivo para tener un producto terminado, en el que intervienen varios factores tanto internos como externos, al igual que la forma en cómo se los realice.

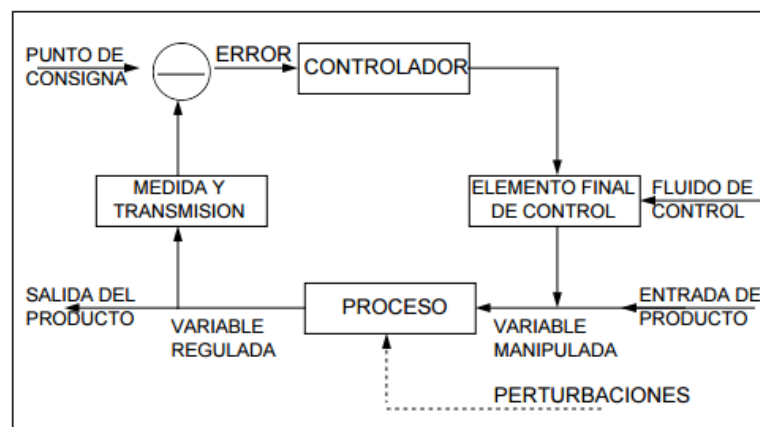
Es decir el control de procesos productivos en una forma más sencilla es los procesos paso a paso de cómo se efectúa el proceso productivo en la empresa, que conlleva a la obtención de un producto final, con características únicas, y diferenciadoras de la competencia al igual que de una alta calidad, y especificaciones del cliente.

b) Elementos

Los elementos del control pueden ser:

- **Cantidad:** Número de unidades a producir
- **Calidad:** Grado de eficiencia de los trabajadores
- **Uso de tiempo:** Tiempo que invierte en la venta del nuevo producto
- **Costo:** Optimización del costo en la fabricación. (Anzola Rojas, 2010)

Grafico N° 5 Control de procesos



Fuente: Control de procesos (mavainsa, 2012)).

2.2.2.3.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

Knoonts , Wehrich, & Cannice, (2012). “La cultura organizacional es el modelo general de comportamiento; creencias y valores compartidos entre los miembros de la organización” (2012:461)

La cultura de una organización se entiende a aquella en la que influye en su efectividad, y en la forma en que se desempeñan las funciones gerenciales de planeación, organización, integración de personal, dirección y control.

Es decir la cultura organizacional es la búsqueda o unión de hábitos, creencias, valores, normas que de una u otra forma son integradas y compartidas con el entorno interno de la empresa; es decir, con todos aquellos que conforman la empresa.

Grafico N° 6 Cultura Organizacional y Práctica Administrativa

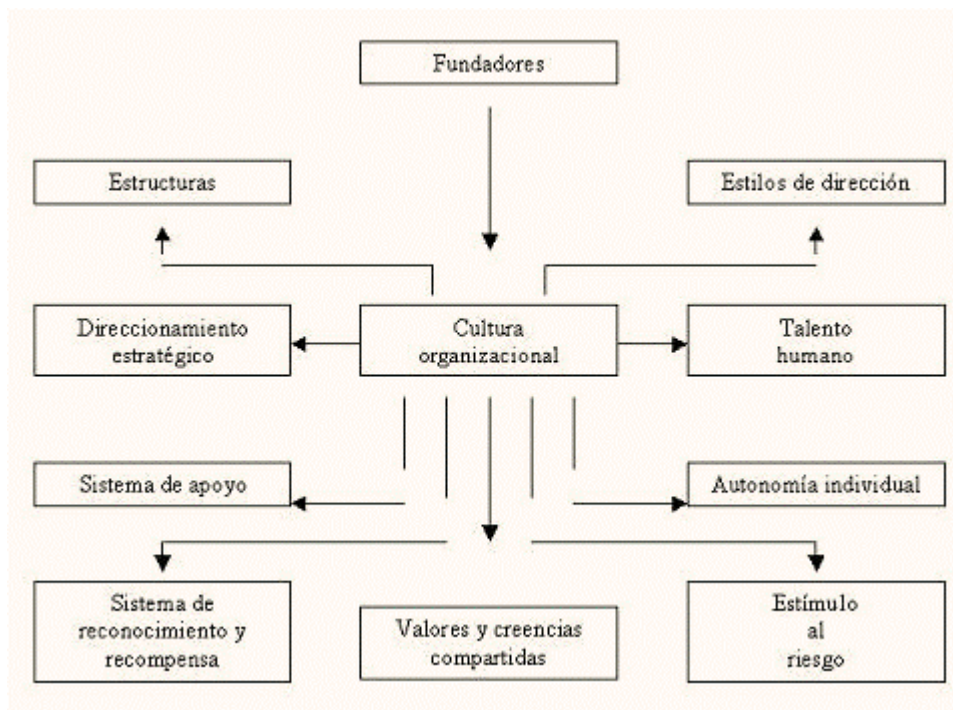
Entorno A	Entorno B
Planeación	
<ul style="list-style-type: none"> Las metas se establecen en forma autocrática La toma de decisiones está centralizada 	<ul style="list-style-type: none"> Las metas se establecen con un alto grado de participación La toma de decisiones está descentralizada
Organización	
<ul style="list-style-type: none"> La autoridad está centralizada La autoridad está estrechamente definida 	<ul style="list-style-type: none"> La autoridad está descentralizada La autoridad se define de manera general
Integración de personal	
<ul style="list-style-type: none"> El personal se selecciona con base en las relaciones de amistad La capacitación es en especialidades estrechamente definidas 	<ul style="list-style-type: none"> El personal se selecciona con base en criterios de desempeño La capacitación se da en muchas áreas funcionales
Dirección	
<ul style="list-style-type: none"> Los administradores ejercen el liderazgo directivo El flujo de comunicación es sobre todo descendente 	<ul style="list-style-type: none"> Los gerentes ejercen un liderazgo participativo El flujo de comunicación es descendente, ascendente, horizontal y diagonal
Control	
<ul style="list-style-type: none"> Los superiores ejercen un estricto control Prevalecen los criterios financieros 	<ul style="list-style-type: none"> Los individuos ejercen un alto grado de autocontrol Prevalecen los criterios múltiples

Fuente: (Knoonts , Wehrich, & Cannice, 2012)

a) Importancia de la cultura organizacional

Entiendo así que la cultura organizacional es de importancia, porque gracias a ella se pueden detectar problemas y dar una solución rápida a los mismos, se logra a formar grupos de trabajo con similares características y aptitudes, para que su desempeño sea más óptimo y su rendimiento mucho más productivo para beneficio de la empresa. Además de esto beneficia a la empresa a integrar, y perfilar a su personal nuevo para que vaya adquiriendo y ganando destrezas, mismas que ayuden a conseguir los objetivos que la empresa se trazó en un principio, por tal motivo la cultura organizacional nos ayuda a diferenciar e integrar grupos, equipos y líderes aptos para cada cargo o puesto dentro de la empresa.

Gráfico N° 7 Modelo de cultura organizacional



Fuente: (Pacao Escarza, s.f.)

b) Características de la cultura organizacional

Rodríguez Torres , (2011):

Se establecen siete características fundamentales que captan la esencia que debe poseer una empresa y son:

- *Innovar y correr riesgos*
- *Minuciosidad*
- *Orientación de los resultados*
- *Orientación a las personas*
- *Orientación a los equipos*
- *Energía*
- *Estabilidad.*

c) Culturas fuertes vs Culturas débiles

FUERTE

- *Intensa*
- *Valores centrales*
- *Gran influencia sobre los miembros*
- *Eje de la identidad*

DÉBIL

- *Poca intensidad*
- *Diversidad de valores*
- *Menor influencia sobre los miembros*
- *No es el eje de la identidad.(2011:15)*

2.2.2.3.3. ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO ORGANIZACIONAL

La administración del riesgo organizacional se entiende a la forma en como nacen nuevos retos empresariales al tratar de entender los riesgos y oportunidades que se presentan al momento de alcanzar los objetivos empresariales o cualquier progreso que la empresa obtenga.

Por lo tanto el crecimiento empresarial exige una evaluación de riesgos y aceptación de riesgos implícitos, mismos que se observan en el transcurso del tiempo como imprevistos, buenos o malos, que son tomados como indicadores competitivos por llamarlo así, ya que adquiere una capacidad para competir no solo externamente sino también de forma interna.

Esto a fomenta un cambio para la organización ya sea tecnológico, en comunicación o global, en si la gerencia debe buscar un acercamiento más profundo a la administración de riesgos ya que se ahorrara o limitara en someterse a asuntos legales y contables; mismos que afectaran seria mente a

los estados financieros de la empresa, provocando un desfase empresarial, por denominarlo así.

Es fundamental y de suma importancia la administración de riesgos en una empresa industrial, ya que este es el lugar donde se propician estos eventos y es de obligación empresarial saberlos detectar y solucionar de la mejor manera.

a) Una aproximación a la Administración de riesgos

Gonzales, (2011) “La administración de riesgos empresarial es una respuesta al manejo inadecuado que emplea el enfoque basado en silos, es decir en el aislamiento de las exposiciones para administrar riesgos altamente interdependientes” (2011:5)

Esto quiere decir que nuestra mente busca solucionar problemas o resolver dudas organizacionales, en distribuir funciones y tareas al personal, al momento de producir, al instante de adquirir materia prima o al contratar personal es un riesgo que la empresa incurre, ya que no se cuenta en muchas ocasiones con un enfoque en donde se puedan manejar riesgos de una manera ordenada y coordinada, dicho enfoque es de gran importancia ya que su metodología ayudara a un crecimiento continuo, estructurado y ordenado; y lo más importante que la administración sepa diferenciar los tipos de riesgos que pueden afectar en el momento con su gran magnitud o los de menor riesgos que pueden ser corregidos de forma espontánea o con el tiempo.

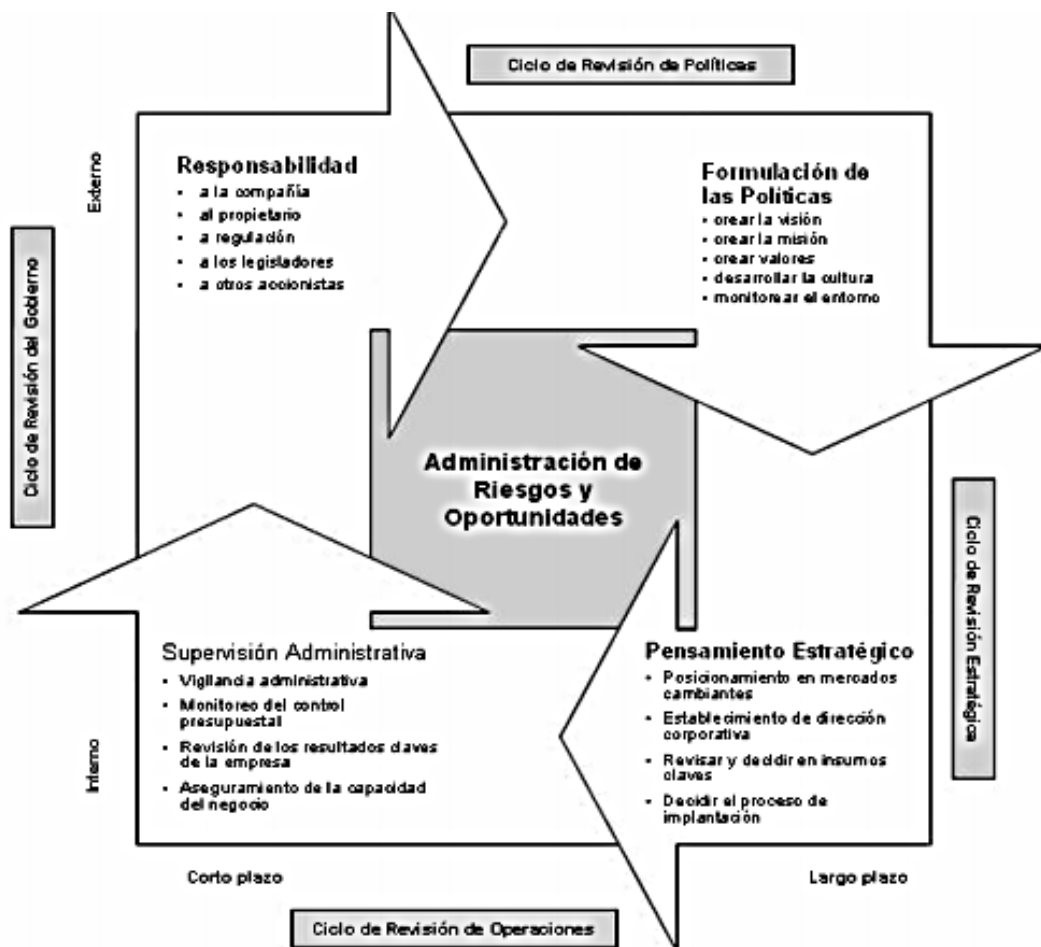
Por lo que debemos detectarlos y aislarlos antes de que infecten por llamarlo así a las demás áreas de la empresa.

b) Tarea de la gerencia para asegurar la efectividad en su modelo de riesgo

- Designe un líder de nivel medio con capacidad de decisión no solo con responsabilidad, pero con la autoridad para actuar en todos los aspectos de la administración de riesgos
- Asegúrese de que este líder sea independiente y pueda trabajar objetivamente con los consultores externos de la compañía (auditoría externa, abogados, etc.) y el responsable de tomar decisiones (el director y la junta directiva)

- Esté satisfecho en cuanto a la suficiente profundidad de las acciones del análisis del riesgo, de la identificación, de la evaluación y de la manera de mitigarlo
- Tenga confianza de que la información que proporciona la administración de riesgos que reciben los miembros del consejo es exacta, oportuna, clara y relevante
- Esfuércese construir una cultura donde la administración de riesgos y la planeación estratégica convergen
- Asegúrese de que la administración de riesgo permanezca centrada en los asuntos más trascendentes.
- Confirme que la administración de riesgos está incluida en toda la organización.

Grafico N° 8 Administración del riesgo empresarial en el contexto actual del control interno.



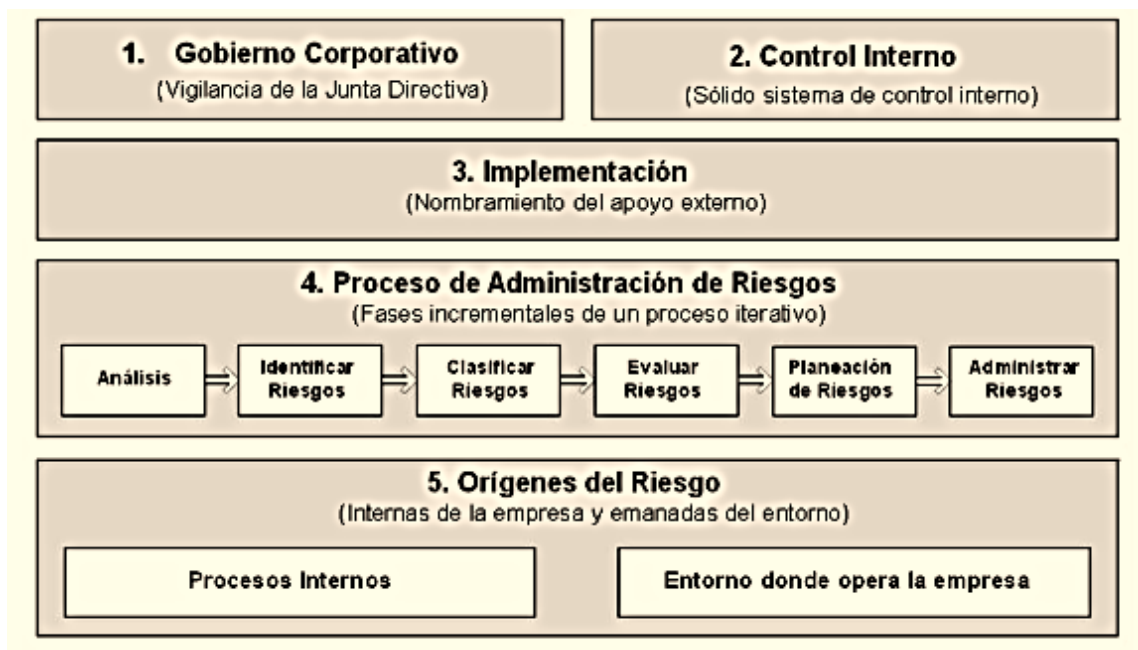
Fuente: (González, s.f.)

c) Marco de la Administración de riesgos empresariales

En esta se incluyen cinco elementos que ayudan a entender de mejor manera como es:

- El gobierno corporativo
- Control interno
- Implementación
- Proceso de administración de riesgos
- Orígenes del riesgo.

Grafico N° 9 Marco de Administración de riesgos empresarial



Fuente: (González, s.f.)

Es decir la administración de riesgos necesita de un gobierno corporativo, ya que este asegura a la gerencia se hayan aplicado apropiados procesos organizacionales, la creación y mantenimiento de un sistema óptimo de control interno ayuda a salvaguardar las acciones y patrimonio de la empresa, mientras que un recurso específico y bien implementado ayudara a generar un beneficio en el proceso, se requiere por ello un buen proceso administrativo de riesgos que ayuden a establecer procesos individuales, aporten y solucionen problemas;

es decir agregar un valor que ayude a disminuir los riesgos sean internos como externos.

d) Riesgos generados en la empresa

Mejía Quijano, (2006):

Existen varios riesgos en lo que una empresa puede recaer u obtener ya sea por falta de conocimientos o simplemente no manejar una administración de riesgos, mismos que afectan a todos los recursos de la empresa siendo este humano, tecnológicos, financieros, legales, organizacionales, entre otros:

- **Riesgo de reputación:** *es el desprestigio de la empresa que trae como consecuencia la pérdida de credibilidad y confianza del público por fraude, insolvencia, conducta irregular de los empleados, rumores, errores cometidos en la ejecución de alguna operación por falta de capacitación del personal clave o deficiencia en el diseño de los procedimientos, este riesgo puede traer efectos como disminución de la demanda, o la pérdida de negocios atribuibles al desprestigio generado.*
- **Riesgo puro:** *este riesgo al materializarse origina pérdida, como un incendio, un accidente, una inundación.*
- **Riesgo especulativo:** *al materializarse genera la posibilidad de generar instantáneamente beneficio o pérdida, como una aventura comercial, la inversión en divisas ante expectativas de devaluación o revaluación, la compra de acciones, el lanzamiento de nuevos productos, etc.*
- **Riesgo estratégico:** *son las pérdidas ocasionadas por las definiciones estratégicas inadecuadas y errores en el diseño de planes , programas, estructura, integración del modelo de operación con el direccionamiento estratégico, asignación de recursos, estilo de dirección, además de ineficiencia en la adaptación a los cambios constantes del entorno empresarial, entre otros.*
- **Riesgo operativo:** *es la posibilidad de pérdidas ocasionadas en la ejecución de los procesos y funciones de la empresa por fallas en procesos, sistemas, procedimientos, modelos o personas que participan en dichos procesos.*

- **Riesgo de mercado:** puede generar ganancias o pérdidas a la empresa al invertir en bolsa, debido a la diferencia en los precios que se registran en el mercado.
- **Riesgo precio de insumos y productos:** se refiere a la incertidumbre sobre la magnitud de los flujos de caja debido a posibles cambios en los precios que una empresa puede pagar por la mano de obra , materiales y otros insumos de su proceso de producción, y por los precios que puede demandar por sus bienes o servicios.
- **Riesgo de crédito:** consiste en que los clientes y las partes a las cuales se les ha prestado dinero, fallen en el pago. La mayoría de las empresas se enfrentan ante este riesgo por cuentas por cobrar, pero esta exposición es más alta en las instituciones financieras.
- **Riesgo legal:** se refiere a la pérdida en caso de incumplimiento de la contraparte en un negocio y la imposibilidad de exigirle jurídicamente el cumplimiento de los compromisos adquiridos. También se puede presentar al cometer algún error de interpretación jurídica u omisión en la documentación, y en el incumplimiento de normas legales y disposiciones reglamentarias que pueden conducir a demandas o sanciones.
- **Riesgo tecnológico:** el uso de la tecnología genera riesgos como los virus, el vandalismo puro y de ocio en las redes informáticas, fraudes, intrusiones por hackers, el colapso de las telecomunicaciones que pueden generar el daño de la información o la interrupción del servicio. También está el riesgo del constante cambio de tecnología lo que puede ocasionar que las empresas no estén preparadas para adoptarlas y esto incrementa sus costos, menor eficiencia, incumplimiento en las condiciones de satisfacción de los servicios prestados a la comunidad.
- **Riesgos laborales:** pueden ser accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pueden ocasionar daños tanto a la persona como a la misma empresa.
- **Riesgos físicos:** afectan a los materiales como por ejemplo; corto circuito, explosión física, daño en la maquinaria, daño en equipos por

su operación, por su diseño, fabricación, montaje o mantenimientos; deterioros de productos y daños en vehículos. (2006:15)

2.2.2.3.4. ADMINISTRACIÓN Y SELECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Para la gerencia el recurso humano y las personas talentosas, por denominar así al personal son de vital importancia para cada una de las operaciones en la empresa.

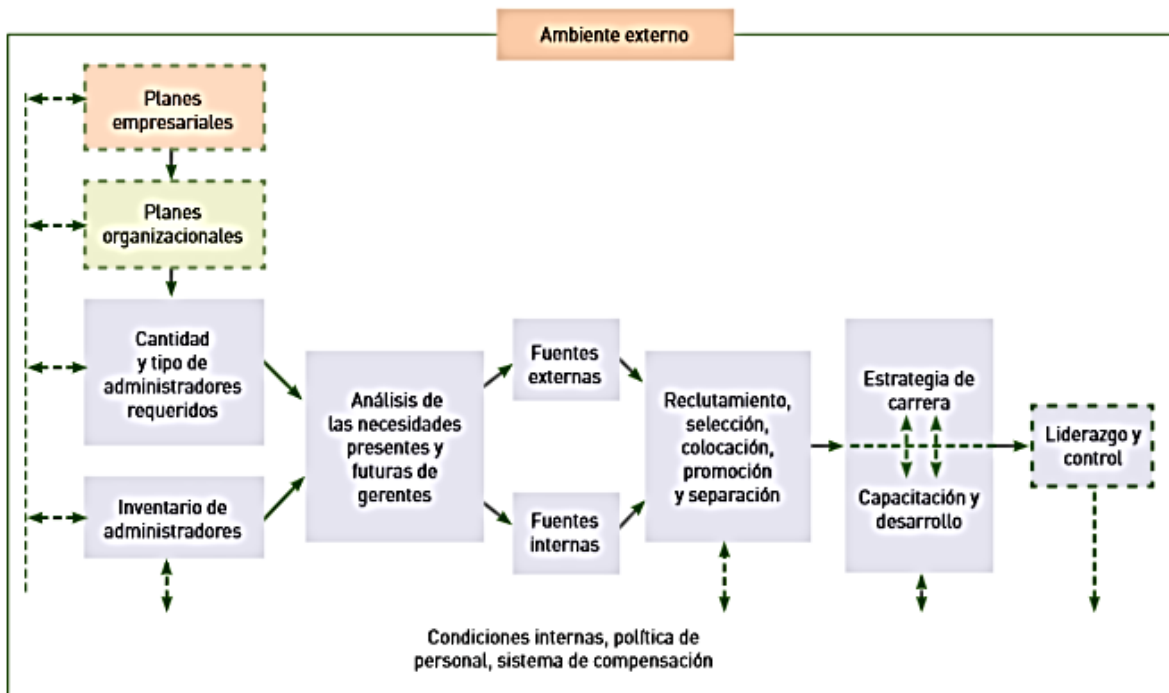
a) Definición de la integración del personal

Knoonts , Weihrich, & Cannice, (2012). “La función gerencial de integración de personal o staffing se define como cubrir y mantener cubiertos los cargos en la estructura de la organización. Esto se hace al identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, ubicar los talentos disponibles y reclutar, seleccionar, colocar, promover, evaluar, planear las carreras profesionales, compensar y capacitar, o desarrollar de otra forma a los candidatos y ocupantes actuales de los puestos para que cumplan sus tareas con efectividad, eficiencia y, por lo tanto, eficacia” (2012:295)

Es decir se encarga de la integración organizada y adecuada dependiendo las necesidades que la empresa requiera ya sea en funciones y cargos; la mayor error en el que incurre algunas veces la gerencia es, creer que la integración del personal es solo establecer una estructura de funciones, por tal motivo no prestan atención y pueden incurrir en graves problemas en su estructura, por ende un desequilibrio y falta de personal apto.

En el siguiente gráfico es un esquema de la integración del personal, mismo que indica cómo afecta la dirección y control en la empresa, cuando no se aplica de una forma correcta.

Grafico N° 10 Enfoque sistemático de la integración del personal



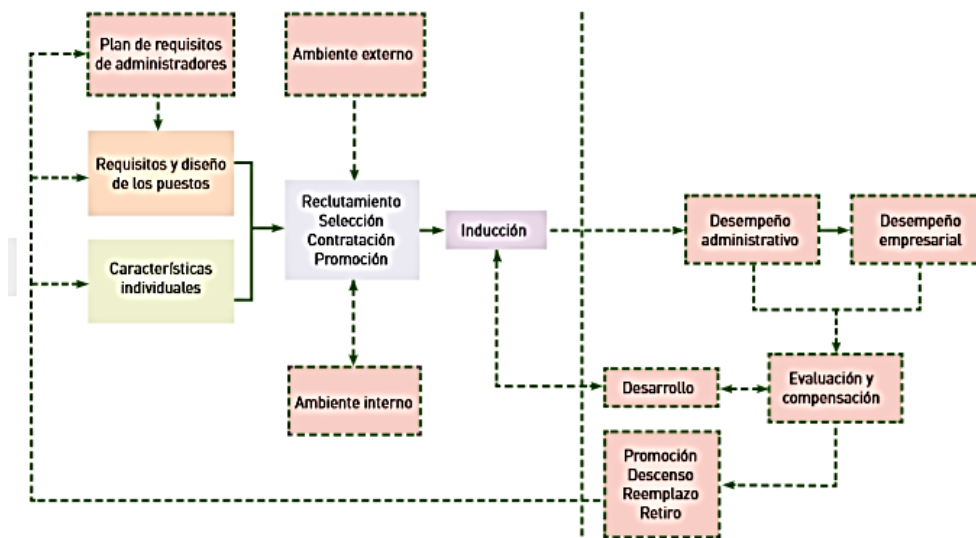
Fuente: (Knoonts , Wehrich, & Cannice, 2012)

b) Enfoque sistemático de selección

Knoonts , Wehrich, & Cannice, (2012) “El plan de requisitos gerenciales se basa en los objetivos, los pronósticos, los planes y las estrategias de la empresa; este plan se traduce en los requisitos del cargo y el diseño del puesto, comparados con las características individuales: inteligencia, conocimientos, habilidades, actitudes y experiencia. Para cumplir los requisitos organizacionales, los gerentes reclutan, seleccionan, asignan y promueven personas; esto, por supuesto, debe hacerse con la debida consideración de los ambientes interno (es decir, políticas de la compañía, oferta y demanda de gerentes, clima organizacional) y externo (leyes, reglamentos, disponibilidad de gerentes). Después de que se han seleccionado y asignado a las personas a los cargos adecuados, deben inducirse al nuevo puesto, y esta orientación supone aprender sobre la compañía, su operación y aspectos sociales”. (2012:298,299).

Es decir el enfoque sistemático de selección de la evaluación que deben tener los administradores en las necesidades presentes y futuras que pueda tener la empresa, al momento de contratar o reclutar personal.

Grafico N° 11 Enfoque sistemático de la selección



Fuente: (Knoonts , Wehrich, & Cannice, 2012)

c) Requisitos del cargo y diseño de puestos

Se debe hacer un análisis minucioso de que requiere y necesita la empresa en este instante, diseñar los puestos que se necesita, mismos que deberían cumplir con los objetivos y especificaciones óptimas para integrar a la estructura funcional de la empresa, con capacidades y habilidades propias para el cargo.

Knoonts , Wehrich, & Cannice, (2012) Se puede dividir en:

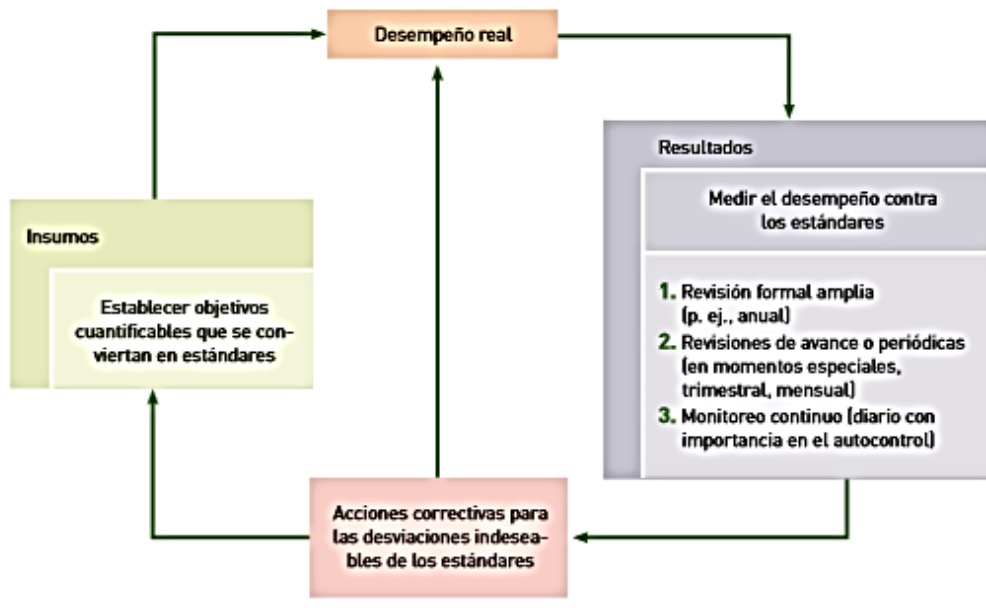
- Identificar los requisitos del puesto
- Alcance apropiado del puesto
- Cumplir con las capacidades gerenciales requeridas para el diseño del puesto
- Diseño de puestos.

d) Tipos de revisiones

Existen tres tipos de revisiones al momento de contratar personal y que ya esté integrado a la empresa y son:

- Una revisión amplia
- Revisiones periódicas o de progreso
- Monitoreo constante.

Grafico N° 12 El proceso de evaluación



Fuente: (Knoonts , Wehrich, & Cannice, 2012, pág. 322)

e) Administración de recursos humanos

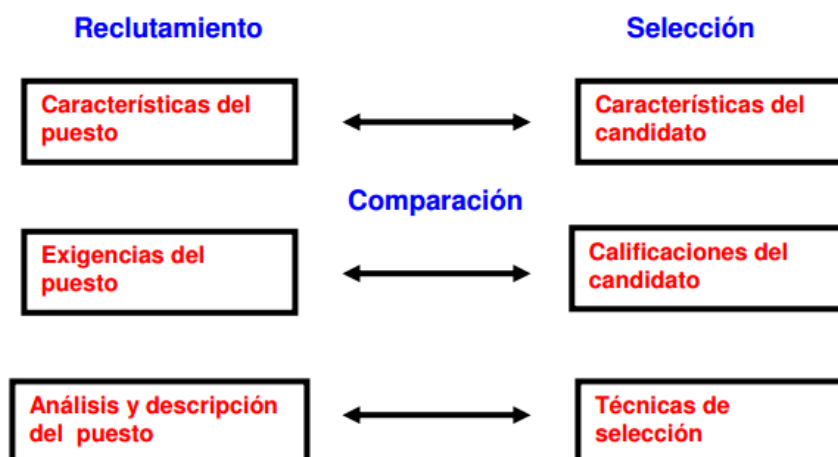
García Salgado, (2014) “Se refiere a las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo” (2014)

García Salgado, (2014):

Planeación de recursos humanos: “La planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia lo interior de la organización dentro de esta y hacia afuera.

- 1) **Análisis de puestos:** “Consiste en determinar las habilidades, las obligaciones y los conocimientos requeridos para desempeñar un trabajo”.
- 2) **Reclutamiento:** “Consiste en atraer personas calificadas y alentarlas a solicitar empleo en la organización”.

Gráfico N° 13 Selección del personal



Fuente: (Selección del personal , s.f.)

- 3) *Compensación:* “Está dada por el salario. Su función es dar una remuneración (adecuada por el servicio prestado) en valor monetario, al empleado.”
- 4) *Beneficios sociales:* “Son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados”.
- 5) *Higiene y seguridad:* “Constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo, capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados”.
- 6) *Entrenamiento y desarrollo:* “Es el área que se encarga de capacitar en un corto plazo a los ocupantes de los puestos de la empresa”
- 7) *Relaciones laborales:* “Es la política de la organización, frente a los sindicatos, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades de los empleados”.
- 8) *Desarrollo organizacional:* “Métodos de la ciencia del comportamiento y estudia la organización como sistema total.”

9) Auditoría: “Es el análisis de las políticas y prácticas del personal de una empresa, y la evaluación de su funcionamiento actual, acompañados de sugerencias para mejorar”.

10) Funciones de la gestión de recursos humanos: “La gestión de los recursos humanos se encarga de obtener y coordinar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas” (2014)

Grafico N° 14 Factores que influyen en la integración del personal

Factores que influyen en la integración de personal	
Factores externos	Factores internos
➤ Oportunidades educativas	➤ Metas organizacionales
➤ Actitudes socio-culturales imperantes en la sociedad (por ejemplo, la actitud hacia el trabajo)	➤ Tareas dentro de la organización
➤ Leyes y reglamentaciones que afectan en forma directa a la integración del personal	➤ Tecnología
➤ Condiciones económicas y oferta y demanda de personal fuera de la organización	➤ Estructura organizacional
	➤ Características de las personas que integran la organización
	➤ Oferta y demanda de personal dentro de la organización
	➤ Sistema de compensaciones

Fuente: (Ozwardito, 2014)

2.2.2.3.5. PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL ADMINISTRADOR

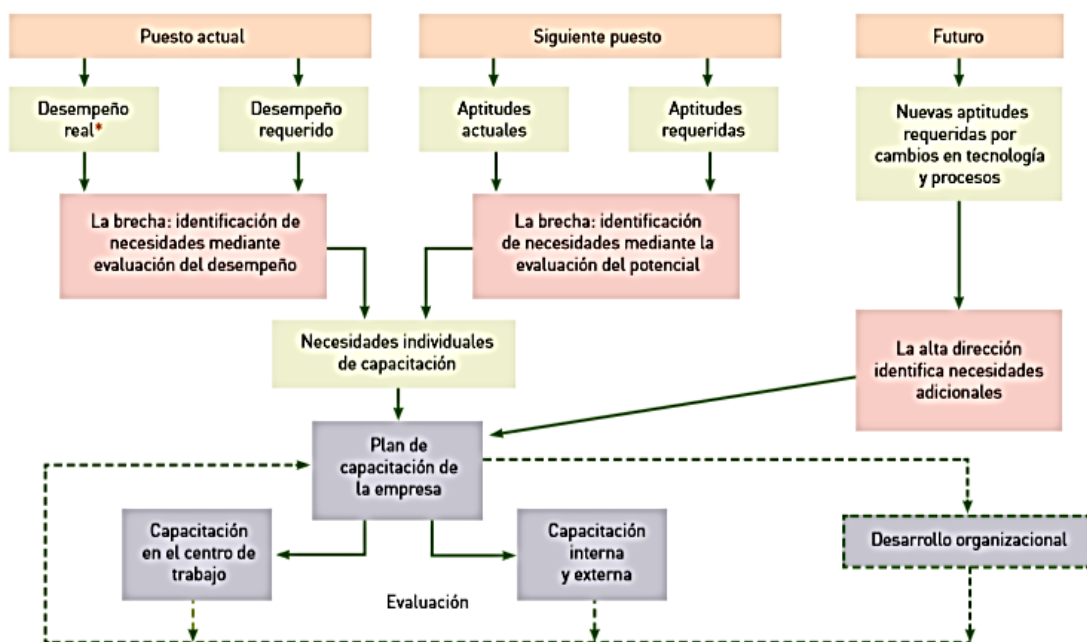
Antes de elegir un programa de capacitación y desarrollo es importante considerar tres tipos de necesidades:

Knoonts , Weihrich, & Cannice, (2012):

- 1) Las de la organización, como los objetivos de la empresa, la disponibilidad de gerentes y las tasas de rotación.

- 2) Las relacionadas con las operaciones y el puesto mismo, y que pueden determinarse a partir de las descripciones de puestos y los estándares de desempeño.
- 3) Los datos relativos a las necesidades de capacitación individuales, que pueden reunirse a partir de evaluaciones de desempeño, entrevistas con el ocupante del puesto, exámenes, encuestas y planes de la carrera profesional para los individuos. (2012:345)

Gráfico N° 15 Proceso de desarrollo y capacitación del administrador



Fuente: (Knoonts , Wehrich, & Cannice, 2012, pág. 345)

2.2.2.3.62. FUNCIONES BÁSICAS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Gráfico N° 16 Funciones básicas de la Gestión Administrativa



Fuente: (Knoonts , Wehrich, & Cannice, 2012)

La administración siempre existió desde que el hombre se organizó para la recolección de los frutos y la caza después fue evolucionando encontrándose su uso en los comerciantes sumerios y en los antiguos egipcios que lo utilizaron en la construcción de las pirámides. La iglesia católica también se organizó así como los árabes quienes realizaron algunas innovaciones en los siglos V y XV. La aparición de la contabilidad de partida doble en 1.494 proporciono herramientas para la planificación y control de la organización y de esta forma el nacimiento formal de la administración.

El nacimiento de la revolución industrial, desencadenó que el siglo XIX aparezca la administración científica y las teorías administrativas siendo las más notables las siguientes.

Charles Babbage: Creador precursor de la computadora en términos administrativos sus aportaciones fueron:

- Propuso la división de la producción en procesos.
- Estableció la técnica de costos por procesos.
- Aplicó el método científico del trabajo en la recolección de datos para clasificarlos, ordenarlos y generar teorías de sistemas de producción.

Adam Smith: Basados en sus estudios Smith concluyó que la división del trabajo aumenta la productividad al incrementar la habilidad y destreza de cada trabajador, al ahorrar tiempo que por lo general, se pierde al cambiar de actividades y al crear inventos y máquinas que ahorran trabajo.

Frederick Taylor: Conocido como el padre de la administración científica sus experiencias como aprendiz, mecánico e ingeniero le dio una amplia oportunidad de conocer los problemas y actitudes de los trabajadores desde cada puesto de trabajo observando grandes posibilidades para mejorar la calidad de la administración fundamentando su filosofía en cuatro principios:

- Principio de planeación.- Sustituir el criterio individual del obrero, la improvisación y la actuación empírica en el trabajo por métodos basados en procedimientos científicos.
- Principio de preparación.- Seleccionar científicamente los trabajadores de acuerdo a sus aptitudes, preparándolos y entrenándolos para que produzcan más y mejor de acuerdo con el método planteado.
- Principio de control.- Controlar el trabajo para certificar que se ejecute de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto.
- Principio de ejecución.- Distribuir de manera distinta las funciones y responsabilidades para que la ejecución del trabajo sea más disciplinada.

Henry Fayol: Creador de la teoría clásica no porque fuera el primero en estudiar el comportamiento gerencial sino porque fue el primero en sistematizarlo. Enuncia los catorce principios administrativos. La división del trabajo (entre más se especialice una persona mayor será su eficiencia), autoridad (los gerentes deben guiar órdenes para que hagan las cosas), disciplina (acuerdos justos y líderes buenos), unidad de mando (cada empleado debe recibir instrucción de una sola persona), unidad de dirección, subordinación del interés individual al bien común, remuneración (justa para empleados y empleadores), centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo.

En toda organización con fines económicos o sociales tienen introducidos procesos administrativos que son una parte fundamental para el crecimiento y desarrollo, ya que debido a este se logra alcanzar los objetivos, metas y estrategias que cada organización se ha propuesto.

Para (Juan Carlos Valda, 2013) indica que los procesos administrativos es una secuencia de pasos de planificación, organización, dirección y control para el funcionamiento adecuado de una empresa.

- Planificación.- Es un elemento trascendental en que el administrador debe entrenarse en adquirir habilidades y destrezas de programación y estrategias para mirar hacia el futuro, es decir hacia dónde quiere llegar con la empresa en el futuro a través de la aplicación de estrategias.
- Organización.- Es la forma de estructurar la empresa con el fin de armonizar cada uno de los recursos que posee como son, los equipos tecnológicos, financieros y humanos.
- Dirección.- Es el poder de dirigir motivando a cada uno que conforma la empresa a su motivación, entusiasmo de alcanzar la meta.
- Control.- Es de vital importancia ya que mediante este paso, se observa si se está cumpliendo con lo que se planteó, es decir se efectúa una verificación de las metas y objetivos propuestos, la cual permitirá conocer si se continúa o se rectifica lo que se planificó.

a) La Planeación

La definición de planeación para las autoras Münch, Galicia, y Jiménez, (2011) manifiestan que: “La planeación es la determinación de escenarios futuros, del rumbo hacia donde se dirige la empresa y de los resultados que se pretenden obtener para minimizar riesgos y definir las estrategias a fin de lograr el propósito de la organización con una mayor probabilidad de éxito” (2011)

El planificar se compone en una herramienta esencial en la que se diseña la proyección a seguir para la logro de la misión y visión mediante el establecimiento de objetivos, ya que realizar acciones y toma de decisiones en el presente lograra llegar a los resultados que se esperan obtener en un futuro,

los cuales pueden ser a corto, mediano y largo plazo según el rumbo de la empresa.

Por lo que la empresa “Haro Madera” no cuenta con una planificación estructurada ya que la forma de operación es acorde a la necesidad que presentan, es decir si la gerencia emite una orden de procesos a sus trabajadores, o en este caso la administración; no hay una debida planificación de actividades y es donde nace el problema con los trabajadores, y se efectúan los accidentes laborales, e incluso un riesgo en la salud ocupacional.

b) Características de la Planeación

Las características de la planeación radican en los siguientes aspectos Carreto, (2011):

- *Construye el modelo futuro de funcionamiento del objeto de dirección.*
- *Anticipa en mayor medida las diferencias, desajustes, factores negativos, elementos fortuitos y condiciones cambiantes que puedan presentarse en el futuro durante el desarrollo de la actividad.*
- *Orienta el trabajo actual de la manera más apropiada para la conducción del trabajo futuro.*
- *Integra todos los subsistemas y grupos de tareas hacia el cumplimiento de los objetivos.*
- *Sirve de base para la medición y evaluación de los resultados alcanzados.*
- *Reduce al máximo los riesgos.*
- *Maximiza el aprovechamiento de recursos y tiempo.*
- *Busca racionalidad en la toma de decisiones al establecer esquemas para el futuro.*
- *Sirve como medio orientador del proceso decisorio para disminuir la incertidumbre inherente a cualquier toma de decisiones.*
- *Es una actividad continua, un reajuste permanente entre medios, actividades y fines.*

- *Es una técnica de asignación de recursos. Tiene por fin la definición, dimensionamiento y asignación de los recursos humanos y no humanos.*
- *Permite condiciones de evaluación para establecer una nueva planificación.*
- *Se encuentra ligada a las funciones de organización, mando y control sobre las que influye y de las que recibe influencia en todo momento. (2011: 4)*

Conocer las características de la planeación provee una perspectiva de información acerca de qué ventajas se obtiene al diseñar una planificación y es por esa razón que la empresa “Haro Madera”, desea cultivar dichas características en beneficio de la empresa.

c) La Organización

Arnoletto, (2014) “La organización consiste en diseñar y determinar funciones y tareas, establecer unidades operativas, departamentos, divisiones y definir los circuitos y modalidades de la comunicación entre esas unidades. Esa organización debe responder a dos requerimientos básicos, aparentemente contradictorios pero complementarios: la necesidad de dividir las tareas y la necesidad de coordinarlas. La función de organización coordina las tareas estableciendo relaciones permanentes entre entidades, para configurar una estructura de autoridad jerarquizada, y establecer el grado de centralización o descentralización en la toma de decisiones.” (2014: 59).

Para Portillo y Cárdenas, (2008) conciben que la organización “es el proceso de arreglar la estructura de una organización y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas. Es un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución cuyos esfuerzos coordinados tienen por objeto alcanzar metas en ambientes dinámicos” (2008: 164)

El organizar es una función propia del proceso administrativo que consiste en establecer una estructura organizativa en la que se intercambia el trabajo entre las personas para cumplir con la finalidad de la organización y que es

representada gráficamente a través de la elección de organigramas horizontales, verticales o matriciales en la que se define sus departamentos operacionales.

La empresa “Haro Madera”, no dispone de un organigrama estructural de cómo es su organización y que no ha sido elaborada durante mucho tiempo y que debido a los cambios constantes que hay en sus procesos y nuevo personal, se requiere una mayor atención a este punto ya que en este se puede observar la organización de la empresa.

La efectución de esta tarea trata de sincronizar y ordenar los departamentos existentes y la creación de los mismos respectivamente con la designación de funciones y responsabilidades con la finalidad de simplificar las labores a desarrollarse.

d) Etapas de la Organización

Las etapas de la organización según Münch, Galicia, y Jiménez, (2011) son:

- *División del trabajo.- Se basa en la delimitación clasificación y agrupamiento de actividades que tienen similitud para que sean realizadas con la mayor precisión posible y con un mínimo esfuerzo, esto se logra a través de la descripción de actividades, procesos, departamentalizaciones y jerarquías.*
- *Coordinación.- Para que sea exitosa la división de trabajo es elemental que se complemente con la coordinación que no es otra cosa que la interacción de esfuerzos sincronizados en cada equipo de trabajo. Toda institución conscientemente o inconscientemente utiliza formas de organizarse para alcanzar objetivos, en la cual la conformación de grupos de trabajo para conquistar los objetivos planteados realiza en primer lugar una división del trabajo y en segundo término una coordinación con el propósito de cumplir eficientemente e eficazmente las labores encomendadas.*

La empresa "Haro Madera", plasma la división del trabajo pero falta la sincronización de la coordinación de las actividades por el deterioro de los procesos y compromiso de las personas que integran la empresa (2011: 103)

Los organigramas son parte fundamental en toda organización, por lo que me permito indicar el concepto según, Salazar Molina, (2005):

Henry Fayol, nos dice *"Una carta de organización es un cuadro sintético que indica los aspectos importantes de una estructura de organización, incluyendo las principales funciones y sus relaciones, los canales de supervisión y la autoridad relativa de cada empleado encargado de su función respectiva"*.

Clases de organigramas

1. Según la forma como muestran la estructura son:

a. *Analíticos: suministran información detallada. Se destinan al uso de los directores, expertos y personal del estado mayor.*

b. *Generales: este tipo de organigramas se limita a las unidades de mayor importancia. Se les denominan generales por ser los más comunes.*

c. *Suplementarios: se utilizan para mostrar una unidad de la estructura en forma analítica o más detallada. Son complemento de los analíticos.*

2. Según la forma y disposición geométrica de los organigramas, estos pueden ser:

a. *Verticales (tipo clásico): representa con toda facilidad una pirámide jerárquica, ya que las unidades se desplazan, según su jerarquía, de arriba abajo en una graduación jerárquica descendente.*

b. *Horizontales (De izquierda a derecha): Son una modalidad del organigrama vertical, porque representan las estructuras con una distribución de izquierda a derecha. En este tipo de organigrama los nombres de las figuras se colocan en el dibujo sin recuadros, aunque pueden también colocarse las figuras geométricas*

c. *Organigrama Escalar: Este tipo de organigramas no utiliza recuadros para los nombres de las unidades de la estructura, sino*

líneas encima de los cuales se colocan los nombres. Cuando una línea sale en sentido vertical de una línea horizontal, muestra la autoridad de esta última.

d. Organigrama circular o concéntrico: Los niveles jerárquicos se muestran mediante círculos concéntricos en una distribución de adentro hacia a afuera. Este tipo de organigrama es recomendado por la práctica de las relaciones humanas, para disipar la imagen de subordinación que traducen los organigramas verticales. (2005)

e) La Dirección

Rojas, (2008) “La dirección es el compromiso de gobernar los recursos materiales y humanos para satisfacer a los clientes, accionistas y el personal que lo integran; en la antigüedad la dirección estaba asociado a la función de dar órdenes y a la supervisión, en cambio en la actualidad la dirección se asocia a que los empleados se motiven en hacer las labores sin necesidad que alguien los vigile” (2008:111).

Koontz, Weihrich, y Cannice, (2012) “También a la dirección se la puede definir como el arte de “influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacional y de grupo; asimismo, tiene que ver sobre todo con el aspecto interpersonal de administrar” (2012: 386).

Para la autora de la presente investigación la dirección se trata de liderar los cambios en una empresa, en la que se convence a las personas de integrarse para conseguir resultados que son beneficiosos para la institución y cada integrante que la componen o integra, en la que se deposita la confianza para satisfacer necesidades y cumplir objetivos.

En la actualidad la dirección, se considera como un liderazgo que se ejerce sobre equipos de trabajo, esta actitud se puede asimilar, desarrollar mediante el esfuerzo continuo y tiempo para ser implementada mediante la creación de escenarios de ambientes de trabajo cómodos.

En lo que concierne a la empresa “Haro Madera”, el Sr. Gerente Crisologo Haro, es considerado como líder el mismo que debe seguir adiestrándose en temas de liderazgo porque el aprender y saber aplicar hace que a la persona maneje mejor sus funciones y por ende a la empresa.

f) Etapas del Proceso de dirección

Las etapas del proceso de dirección son el liderazgo, la comunicación, la motivación, integración y la toma de decisiones.

- Liderazgo.- El liderazgo es una cualidad que se puede adquirir y se torna importante ya que mediante esta destreza desarrollada se promueve a la ejecución de tareas, actividades y procesos.
- Comunicación.- Es la interacción entre dos o más personas en que una es el emisor y la otra es el receptor en la que se transmite el mensaje a ser comunicado esta acción juega un papel importante en la información.
- Motivación.- Con este elemento se obtienen comportamientos, conductas y actitudes de todas las personas que conforman el equipo de trabajo, que al ser estimulados e incentivados cada uno de ellos, se consigue que el trabajo se realice eficientemente en función de los objetivos de la institución.
- Integración.- La integración engloba un manejo adecuado de todos los recursos materiales, tecnológicos, financieros y de personal que se dispone para ofrecer un mejor servicio en la labor a desempeñar.
- Toma de decisiones.- Es un factor primordial en la que se analiza diferentes alternativas para resolver algún problema. Para la toma de decisiones se sugiere como proceso la identificación del problema, examinar criterios, dar prioridad para atender problemas, proponer soluciones, evaluación de las soluciones, elección de la mejor solución correcta la misma que debe requerir con un debido conocimiento y aplicarla.

El liderazgo, la comunicación, la motivación, integración y la toma de decisiones son factores elementales, que integran la dirección convirtiéndose en un pilar fundamental e importante para la administración de una institución, tomando en cuenta que sin la combinación simultánea de los factores mencionados la administración sería deficiente si uno de ellos no fuera considerado.

g) El Control

En cuanto a la concepción de control (Koontz et al, 2012, pág. 496) manifestaron que “La función de control es la medición y corrección del desempeño para garantizar que los objetivos de la empresa y los planes diseñados para alcanzarlos se logren, y se relaciona estrechamente con la función de planear; de hecho, algunos autores sobre administración consideran que estas funciones no pueden separarse, sin embargo, planear y controlar pueden considerarse como unas tijeras que no funcionan a menos que cuenten con sus dos hojas. Sin objetivos y planes, el control no es posible porque el desempeño debe medirse frente a los criterios establecidos”.

El objetivo del control es establecer mecanismos de medición sobre los resultados que se desean obtener el cual aporta información y permite que se prevenga y mejore continuamente los procedimientos a efectuarse para el cumplimiento de la labor encargada. Incluso al momento de definir objetivos inmediatamente se crea y se establece un control para observar si se está en la dirección correcta o si es necesario hacer correcciones para lograr los objetivos propuestos.

h) Importancia del Control

Para Münch et al, (2011) la importancia de control radica en que:

- *Se implantan medidas para corregir y prevenir con el objeto de minimizar errores.*

- *Se determinan las causas y efectos que obstaculizan para que se cumplan el plan exitosamente.*
 - *El control es una base para que se reinicie la planificación.*
 - *Avala la obtención de información actual ágil y confiable.*
- (2011:165)

El control es de suma importancia porque asiste al cumplimiento de los objetivos mediante la utilización de los recursos planeados en tiempos estimados; en la actualidad se plantea que exista un auto control en las personas para que cumplan los objetivos sin ninguna supervisión dentro de la entidad, esto no ocurre en la empresa “Haro Madera”, ya que la cultura social es que si no se les exige lo que corresponde hacer no lo efectúan, o el jefe de producción no exige un control permanente, sino más bien rutinario.

UNIDAD III

2.2.3. SALUD OCUPACIONAL Y RIESGO LABORAL

2.2.3.1. PERSPECTIVA GENERAL DE LA SALUD OCUPACIONAL Y RIESGO LABORAL

En un contexto general propio entiendo que la salud ocupacional y riesgo laboral, es la forma en que la empresa cuida, protege y controla alguna clase de lesión, accidente o catástrofe a que sus trabajadores están expuestos al momento de ejecutar una actividad, con la posibilidad de contraer lesiones y enfermedades, que se adquieren al momento de ejecutar sus actividades diarias, o al momento de utilizar herramientas, maquinarias o equipos en el lugar de trabajo.

Esta tiene como fin la protección y promoción de la salud a los trabajadores, mejorando así las condiciones y el medio ambiente en el que todo el personal laboral, así como el mantenimiento físico, mental, personal y social de todos los trabajadores.

Gráfico N° 17 División de la Salud Ocupacional



Fuente: (Salazar López, 2016)

2.2.3.2. OBJETIVOS DE LA SALUD OCUPACIONAL

Como bien se conoce la salud ocupacional es aquella que debe dirigir sus políticas, estrategias, acciones y recursos al logro de:

- El mejoramiento y mantenimiento de la calidad de vida y salud de la población trabajadora
- El servir como instrumento para mejorar la calidad, productividad, y eficiencia de las empresas
- El mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, mediante la prolongación de la expectativa de vida productiva en óptimas condiciones de trabajo.

Según el ministerio de trabajo de Ecuador está sustentado en el Art. 326, numeral 5 de la Constitución del Ecuador, en Normas Comunitarias Andinas, Convenios Internacionales de OIT, Código del Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, Acuerdos Ministeriales.

Entre los objetivos que persigue el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo están:

Art. 1.- El Servicio Médico de Empresa, que se basará en la aplicación práctica y efectiva de la Medicina Laboral, tendrá como objetivo fundamental el mantenimiento de la salud integral del trabajador, que deberá traducirse en un elevado estado de bienestar físico, mental y social del mismo.

2.2.3.3. SEGURIDAD LABORAL

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), la seguridad laboral es el conjunto de técnicas aplicadas en las áreas laborales que hacen posible la prevención de accidentes e incidentes y averías en los equipos e instalaciones.

a) Definición

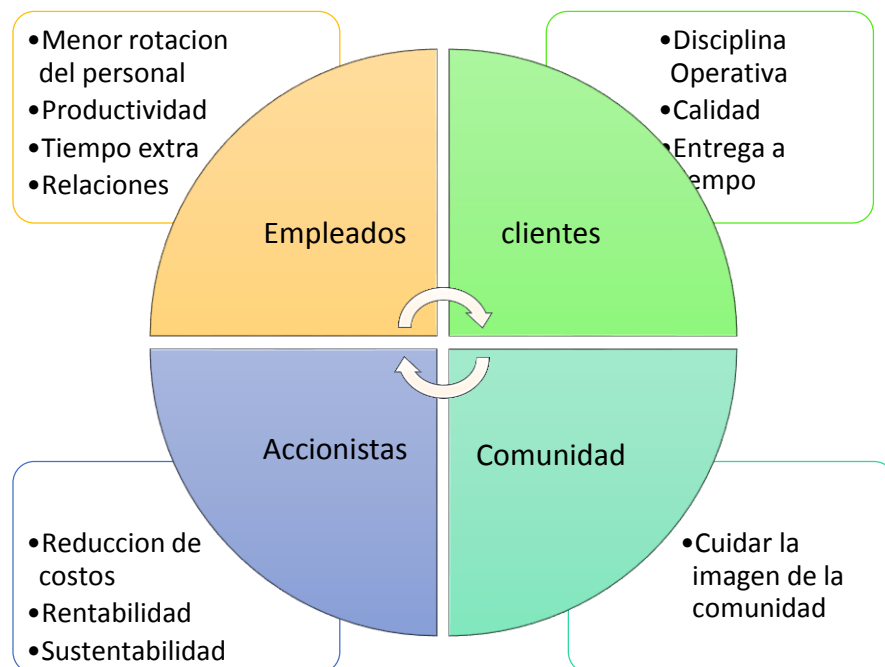
Henao Robledo, (2010) “Es el conjunto de normas técnicas, destinadas a proteger la vida, salud e integridad física de las personas y a conservar los equipos e instalaciones en las mejores condiciones de productividad”. (2010:2)

b) Objetivos de la seguridad laboral

Como bien se conoce la seguridad laboral, es aquel resguardo que la empresa brinda a sus trabajadores, en especial cuando manipulan algún artefacto, maquinaria, herramienta o equipo de trabajo que contraiga con ello un riesgo o una amenaza para el operador, es por eso que tiene como objetivo:

1. Evitar la lesión y muerte por accidente
2. Reducción de los costos operativos de la producción
3. La seguridad de la empresa para generar mayor rendimiento en el trabajo.

Gráfico N° 18 Sistema de gestión laboral en la Empresa



Fuente: (Garcia Vallejo , 2008)

c) Áreas en donde se debe aplicar la seguridad laboral

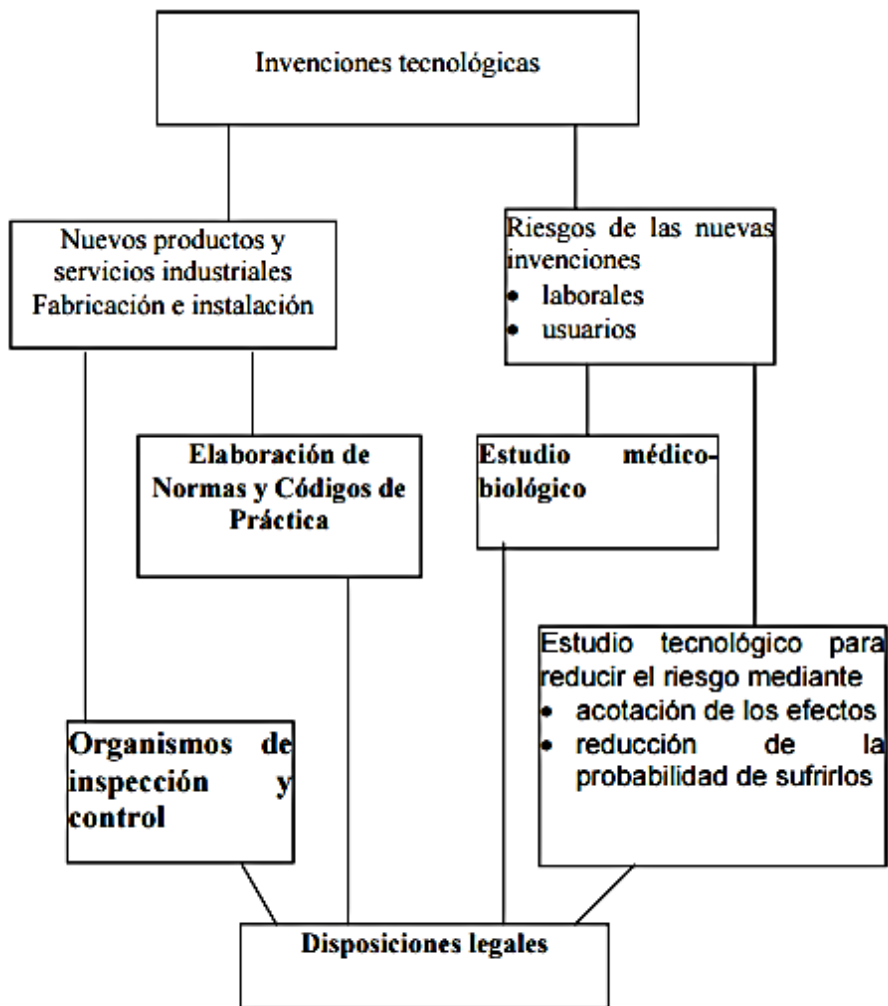
- Equipo de protección individual
- Posible accidente con químicos si la empresa lo maneja
- Casos de emergencia como incendios y fenómenos naturales
- Emergencias
- Accidentes

- Electricidad
- Industria y producción

d) Amenazas frecuentes

- Incendios
- Daños en los equipos
- Robos
- Accidentes entre empleados.

Grafico N° 19 Cuadro sinóptico de la génesis de la seguridad



Fuente: (Martínez, 2010)

e) Términos que se utiliza la seguridad laboral

- Incidencia: es la frecuencia en la que se sufren lesiones

- Accidente: Hecho o circunstancia no prevista y que se deriva por causas desconocidas
- Riesgo: Es aquella condición que es capaz de generar un daño en la salud
- Trabajo: Toda actividad humana que tiene como finalidad la producción de bienes o servicios
- Trabajador: Toda persona que realiza una labor de manera regular o temporal para un empleador.

f) Condición insegura

- Equipo defectuoso
- Iluminación inadecuada
- Ropa peligrosa
- Mala ventilación
- Falta de limpieza
- No uso de protección

g) Clasificación de los factores de riesgo

Henao Robledo, (2010):

Con el incremento de las actividades industriales, la empresa debe evitar los riesgos para la salud de los trabajadores para evitar afecciones adversas a la salud, es por ello que hay que saber clasificar los factores de riesgo en:

- **Factor de riesgo:** *es todo aquel elemento cuya presencia o modificación aumenta la probabilidad de reducir un daño a quien está expuesto a el*
- **Riesgo potencial:** *es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud fallan o dejan de operar los mecanismos de control*
- **Riesgo:** *probabilidad de ocurrencia de un evento de características negativas*
- **Factores de riesgo físicos:** *son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que pueden provocar efectos adversos a la salud, según la intensidad, exposición y concentración de los mismos. Dentro de estos están: ruido y vibraciones, temperaturas anormales,*

presiones anormales, radiaciones ionizantes, radiaciones no ionizantes

- **Factores de riesgos químicos:** *toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética, que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al medio ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores*
- **Factores de riesgo:** *todos aquellos seres vivos, ya sean de origen animal o vegetal y todas aquellas sustancias derivadas de lo mismo, presentes en el puesto de trabajo y que pueden ser susceptibles de provocar efectos negativos en la salud de los trabajadores*
- **Factores de riesgo sicolaboradores:** *se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo, y las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos) y exógeno (vida familiar, cultura, etc.), tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos en el comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción) o trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, envejecimiento acelerado.)*
- **Factores de riesgo por carga física:** *se refiere a todos aquellos aspectos de la organización del trabajo, de la estación o puesto de trabajo y de su diseño que pueden alterar la relación del individuo con el objetivo técnico, produciendo problemas en el individuo, en secuencia de uso o la producción*
- **Factor de riesgo mecánico:** *objetos, maquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento, diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del ultimo tiene la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones en los primeros y daños en los segundos.*
- **Factores de riesgos físicos o químicos:** *incendios y explosiones (2010:46,48)*

h) Clasificación del riesgo en la empresa Haro Madera (Existente)

Tabla N°1 Peligros de la empresa Haro Madera
TABLA DE PELIGROS

	BIOLOGICOS	FISICOS	QUIMICOS	PSICOSOCIALES	BIOMECANICOS	CONDICIONES DE SEGURIDAD	FENOMENOS NATURALES
DESCRIPCION	VIRUS	RUIDO (DE IMPACTO, INTERMITENTE O CONTINUO)	POLVOS ORGANICOS O INORGANICOS	GESTION ORGANIZACIONAL (ESTILO DE MANDO, PAGO DE CONTRATACION, PARTICIPACION, INDUCCION Y CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL, EVALUACION DEL DESEMPEÑO, MANEJO DE CAMBIOS)	POSTURA (PROLONGADA, MANTENIDA, FORZADA, ANTIGRAVITACIONAL)	MECANICOS (ELEMENTOS O PARTES DE MAQUINA, HERRAMIENTAS, EQUIPOS, PIEZAS A TRABAJAR, MATERIALES PROYECTADOS SOLIDOS O FLUIDOS)	SISMO
	BACTERIAS	ILUMINACION (LUZ EN EXCESO O AUSENCIA)	FIBRAS	CARACTERISTICAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (COMUNICACIÓN, TECNOLOGIA, ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DEMANDAS CUALITATIVAS Y CUANTITATIVAS DE LA LABOR)	ESFUERZO	ELECTRICO (ALTA Y BAJA TENSION, ESTATICA)	TERREMOTO

HONGOS	VIBRACION (CUERPO ENTERO O SEGMENTARIA)	LIQUIDOS (NIEBLAS Y ROCIOS)	CARACTERISTICAS DEL GRUPO SOCIAL DEL TRABAJO (RELACIONES, COHESION, CALIDAD DE INTERACCION, TRABAJO EN EQUIPO)	MOVIMIENTO REPETITIVO	LOCATIVO (SISTEMAS Y MEDIOS DE ALMACENAMIENTO) SUPERFICIES DE TRABAJO (IRREGULARES, DESLIZANTES, CON DIFERENCIA DEL NIVEL), CONDICIONES DE ORDEN Y ASEO, CAIDAS DE OBJETO)	VENDAVAL
RICKTESIAS	TEMPERATURAS EXTREMAS (FRIO O CALOR)	GASES Y VAPORES	CONDICIONES DE LA TAREA (CARGA MENTAL, CONTENIDO DE LA TAREA, DEMANDAS EMOCIONALES, SISTEMAS DE CONTROL, DEFINICION DE ROLES, MONOTONIA, ETC.)	MANIPULACION MANUAL DE CARGAS	TECNOLOGICO (EXPLOSION, FUGA, DERRAME, INCENDIO)	INUNDACION
PARASITOS	PRESION ATMOSFERICA (NORMAL Y AJUSTADA)	HUMOS METALICOS Y NO METALICOS	INTERFASE PERSONA - TAREA (CONOCIMIENTOS, HABILIDAD EN RELACION CON LA DEMANDA DE LA TAREA, INICIATIVA, AUTONOMIA Y RECONOCIMIENTO, IDENTIFICACION DE LA		ACCIDENTES DE TRANSITO	DERRUMBE

			PERSONA CON LA TAREA Y LA ORGANIZACIÓN)			
PICADURAS	RADIACIONES IONIZANTES (RAYOS X, GAMA, BETA Y ALFA)	MATERIAL PARTICULADO	JORNADA DE TRABAJO (PAUSAS, TRABAJO NOCTURNO, ROTACION, HORAS EXTRAS, DESCANSOS)		PUBLICOS (ROBOS, ATRACOS, ASALTOS, ATENTADOS, DE ORDEN PUBLICO)	PRECIPITACIONES (LLUVIAS, GRANIZADAS, HELADAS)
MORDEDURAS	RADIACIONES NO IONIZANTES (LASER, ULTRAVIOLETA, INFRARROJA, RADIOFRECUENCIA, MICROONDAS)				TRABAJO EN ALTURAS	
FLUIDOS O EXCREMENTOS					ESPACIOS CONFINADOS	

Fuente: Empresa Haro Madera.

i) Matriz de riesgos e identificación de riesgos de la empresa Haro Madera (Existente)

Tabla N°2 Identificación de Riesgos

PROCESO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIAS SI / NO	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES
				DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	
ADMINISTRATIVO	CONTABILIDAD , SECRETARIAS; SERVICIO AL CLIENTE	Coordinación operativa y administrativa, Manejo de personal	si	ILUMINACIÓN (LUZ EN EXCESO O AUSENCIA)	FÍSICO	Fatiga visual, cefalea, fatiga general
			si	POSTURA (ADOPCIÓN DE POSTURAS INADECUADAS AL REALIZAR LA TAREAS EN COMPUTADOR	ERGONÓMICO	Molestias en cuello y espaldas
			si	ESTRÉS	PSICOSOCIALES	Partes afectadas en el cuerpo
			si	FIJACIÓN VISUAL PERMANENTE	ERGONÓMICO	Problemas a la vista
PRODUCCIÓN	TODOS LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN:	Cortado, cepillado, despuntado, tupiado, motosierra, ensamblado, emparrillado	si	POSTURAS SOSTENIDAS, FORZADAS DURANTE LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS: INCLINACIÓN DE TRONCO, FLEXIÓN PROLONGADAS DE	ERGONÓMICO	Lesiones a nivel de la columna

				MIEMBROS INFERIORES Y SUPERIORES, SOBRESFUERZOS POR MANIPULACIÓN DE CARGAS		
			si	RUIDO (DE IMPACTO, INTERMITENTE O CONTINUO)	FÍSICO	Lesiones a nivel de los oídos
			si	CONTACTO Y/O INHALACIÓN CON PRODUCTOS QUÍMICOS	QUÍMICOS	Problemas respiratorios
			si	LEVANTAMIENTO MANUAL DE CARGAS	ERGONÓMICO	Lesiones osteomusculares y ligamentosas, especialmente a nivel de columna: lumbalgias, cervicalgias, tendinitis, fatiga muscular,
			si	PROYECCIÓN DE PARTÍCULAS	MECÁNICO	Heridas en manos, ojos, laceraciones, cortaduras
			si	HONGOS	BIOLÓGICO	Daños a la piel y enfermedades
			si	ATRAPAMIENTOS	MECÁNICOS	Heridas en manos, laceraciones, cortaduras y amputaciones

			si	MANIPULACIÓN HERRAMIENTAS	MECÁNICOS	Heridas en manos, laceraciones, cortaduras y amputaciones
			si	CAÍDAS DE OBJETOS	MECÁNICO	Fracturas
			si	HONGOS	BIOLÓGICO	Daños a la piel y enfermedades
			si	DERRUMBE DE OBJETOS	MECÁNICO	Golpes en la cabeza, fracturas
			si	RIESGOS PROPIOS DE LA TAREA Y LA ORGANIZACIÓN, CUMPLIMIENTO DE METAS, EXIGENCIAS EN EL ROL, TRABAJO REPETITIVO	QUÍMICOS	Reacciones por estrés psicosocial: Predisposición y susceptibilidad a enfermedades intestinales, cardiovasculares, metabólicas, neuro psiquiátricas. Conflictos personales.

Fuente: Empresa Haro Madera

j) Clasificación del riesgo en la empresa (Existente)

Tabla N^o3 Clasificación del riesgo

CALIFICACIÓN DEL RIESGO	
	BIOLÓGICO
	FÍSICO
	MECÁNICO
	QUÍMICOS
	PSICOSOCIALES
	BIOMECÁNICO
	ERGONÓMICO
	CONDICIONES DE SEGURIDAD
NIVEL DE DEFICIENCIA	
0	BAJO
2	MEDIO
6	ALTO
10	MUY ALTO
NIVEL DE EXPOSICIÓN	
1	ESPORÁDICO
2	OCASIONAL
3	FRECUENTE
4	CONTINUO
NIVEL DE CONSECUENCIA	
10	LEVE
25	GRAVE
60	MUY GRAVE
100	MORTAL O CATASTRÓFICO

Fuente: Empresa Haro Madera

2.2.3.3. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE PROPICIA LA EMPRESA A SUS TRABAJADORES (Existente)

La empresa Haro Madera utiliza un Procedimiento para la Selección, dotación y uso de EPP y ropa de trabajo, que ellos consideran como un tipo de prevención y cuenta con lo siguiente:

1. OBJETIVO

Establecer la metodología a ejecutar y el recorrido de la información interna para la adquisición evaluación uso y mantenimiento de equipos de protección personal y ropa de trabajo.

2. ALCANCE

Desde la evaluación y entrega de todos los EPP y ropa de trabajo para el personal de la empresa.

3. DEFINICIONES

PROTECCIÓN PERSONAL: Es la técnica que tiene como objetivo el proteger al trabajador frente a agresiones externas, ya sean de tipo físico, químico o biológico, que se puedan presentar en el desempeño de la actividad laboral.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) :Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que pueda amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN: Son acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores, contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia o guarden relación con el cumplimiento de sus labores.

RIESGO LABORAL: Probabilidad de que la exposición a un factor de riesgo o peligro en el trabajo cause enfermedad o lesión.

ROPA DE PROTECCIÓN: Elemento individual de un vestuario que ofrece al cuerpo una protección contra agentes externos.

SALUD: Es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño y enfermedad.

4. RESPONSABILIDADES.

De Gerencia General: Asignar presupuesto para la adquisición para el equipo de protección personal.

Del Responsable de Seguridad Industrial: Auditar y controlar el cumplimiento del presente procedimiento.

Capacitar al personal sobre el uso adecuado de EPP al personal.

De los operarios y trabajadores en general: Utilizar en forma adecuada los EPP y darles mantenimiento a los mismos.

Secretaria: Adquirir los EPP y la ropa de trabajo para el personal de acuerdo a las especificaciones que le proporcione el Responsable de Seguridad Industrial.

Jefes, Supervisores, Miembros del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.
Supervisa el uso adecuado de los equipos de protección personal a todo el personal a su cargo, durante las jornadas de trabajo.

Tabla N°4 Medidas de intervención de la empresa Haro Madera en Riesgos **(Existente)**

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

ELIMINACIÓN	SUSTITUCIÓN	CONTROLE DE INGENIERÍA	CONTROLES ADMINISTRATIVAS, SEÑALIZACIÓN, ADVERTENCIA	EQUIPOS/ ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
		Realizar un estudio de mediciones de iluminación con equipos calibrados y que tengan certificado de calibración actualizado	Definir procedimientos de seguridad	
			Capacitar al personal en trabajo seguro con equipos de cómputo, Implementar pausas activas. Realizar evaluaciones médicas ocupacionales (de tipo ergonómico) en los puestos de trabajo para descartar, controlar y hacer seguimiento a posibles lesiones osteomusculares en miembros superiores y espaldas	
		Realizar un estudio de estrés para ver el valor del mismo	Implementar Programa de Riesgo Psicosocial y de Acoso Laboral , realizar actividades de Bienestar Laboral y Social	
			Capacitar al personal en trabajo seguro con equipos de cómputo,	

			Implementar pausas activas. Verificar que se cumpla con las normas de seguridad para trabajo frente a vfo terminales	
			Elaboración de procedimientos de seguridad y salud ocupacional	Utilización permanente de equipo de protección personal, Supervisar su uso adecuado.
		Capacitar al personal en el uso adecuado de EPP	Elaboración de procedimientos de seguridad y salud ocupacional	Utilización permanente de equipo de protección personal, Supervisar su uso adecuado.
		Implementar programa de manejo seguro de productos químicos que contemple: Almacenamiento, manipulación y disposición adecuada.		Utilización permanente de equipo de protección personal, Supervisar su uso adecuado.
			Elaboración de procedimientos de seguridad y salud ocupacional	Utilización permanente de equipo de protección personal,

				Supervisar su uso adecuado.
			Elaboración de procedimientos de seguridad y salud ocupacional	Utilización permanente de equipo de protección personal, Supervisar su uso adecuado.
			Elaboración de procedimientos de seguridad y salud ocupacional	Utilización permanente de equipo de protección personal, Supervisar su uso adecuado.
		Colocar guardas de seguridad en todas las maquinas que posean	Realizar inspecciones de seguridad	Utilización permanente de equipo de protección personal, Supervisar su uso adecuado.
		Capacitar al personal en el uso adecuado de EPP		Utilización permanente de equipo de protección personal,

				Supervisar su uso adecuado.
		Capacitar al personal sobre la forma segura de realizar el trabajo de bajado de trozas	Elaboración de procedimientos de seguridad y salud ocupacional	
			Elaboración de procedimientos de seguridad y salud ocupacional	Utilización permanente de equipo de protección personal, Supervisar su uso adecuado.
		Capacitar al personal sobre la forma segura de apilar los materiales	Elaboración de procedimientos de seguridad y salud ocupacional	Utilización permanente de equipo de protección personal, Supervisar su uso adecuado.
			Implementar Programa de Riesgo Psicosocial y de Acoso Laboral , realizar actividades de Bienestar Laboral y Social	

Fuente: Empresa Haro Madera

Tabla N°5 Efectos de peligros físicos o accidentes laborales en empresa Haro Madera (Existente)

PELIGRO FÍSICO	EFFECTOS POSIBLE
Ruido	Perturbación del sueño y descanso
	Disminución de la capacidad auditiva o hipoacusia
	Cefalea
	Dificultad para la comunicación oral
	Estrés
	Fatiga, neurosis, depresión
	Molestias o sensaciones desagradables que el ruido provoca. A menudo se acompaña de zumbido y tinnitus, en forma continua o intermitente.
	Efectos sobre el rendimiento
Iluminación	Cefalea
	Fatiga visual
Radiación ionizante	Daños en tejidos
	Necrosis
	Lesiones en médula ósea, riñones, pulmones y el cristalino de los ojos
	Quemaduras
	Cambios digestivos
	Leucemia
	Cáncer
Radiaciones no ionizantes	Alteración cardiovascular
	Calor
	Quemaduras
Vibración	Debilitación de la capacidad de agarre
	Disminución de la sensación y habilidad de las manos
	Síndrome del túnel carpiano
	Dolor de espalda
Calor	Aumento de la irritabilidad
	Cansancio
	Erupción por calor
	Aumento de la ansiedad e incapacidad para concentrarse
	Agotamiento por calor
	calambres por calor
	Perdida repentina del conocimiento
	Cefalea
Frio	Enfriamiento de extremidades
	Congelación de tejidos

	Anestesia transitoria
	Trombosis
Presión atmosférica	Hiperventilación
	Incremento del ritmo cardiaco
	Cefalea
Disconfort térmico	Calor. Frio
Peligro biológico	Efectos posible
Virus	Infecciones
Bacterias	Envenenamiento o efectos tóxicos
Hongos	Alergias

Fuente: Empresa Haro Madera

Como se puede observar la empresa cuenta con un procedimiento antiguo, un poco histórico, ya que la mayoría de estos cuadros solo lo conoce la gerencia, y es de desconocimiento por parte de los trabajadores, es por tal motivo que se ocasionan los accidentes laborales, cabe recalcar que para el año 2015, la empresa decidió comenzar con un conteo y aplicación de este sistema de riesgos industriales, debido a la gran cantidad de desconocimiento de su personal al manejar la maquinaria y equipo; al igual de la falta de conocimiento de la administración en dotar la protección necesaria a sus trabajadores.

2.2.3.4. CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO (CVT)

Chiavenato, (2011):

La higiene y la seguridad desde el punto de vista físico y ambiental existen al lado del bienestar psicológico y social. El término calidad de vida en el trabajo (CVT) fue acuñado por Louis Davis en la década de 1970, cuando desarrollaba un proyecto sobre el diseño de puestos. Según él, el concepto se refiere a una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan sus actividades. La CVT asimila dos posiciones antagónicas: por una parte las reivindicaciones de los colaboradores en cuanto al bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por la otra, los intereses de las organizaciones en cuanto a los efectos que potencian la productividad y la calidad.

La CVT se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo. El concepto de CVT implica un profundo respeto por las personas, ya que las organizaciones sólo pueden alcanzar grados elevados de calidad y productividad si cuentan con personas motivadas que tienen una participación activa en sus trabajos y que son recompensadas adecuadamente por sus aportaciones.

La competitividad de la organización y, obvio, la calidad y la productividad pasan obligatoriamente por la CVT. Para atender al cliente externo, la organización no debe olvidar al cliente interno. Esto significa que, para satisfacer al cliente externo, las organizaciones deben satisfacer antes a sus colaboradores encargados del producto o servicio que ofrecen. Como dice Claus Möller, consultor danés: coloque a los empleados en primer lugar y ellos colocarán a los consumidores en primer lugar. La organización que invierte en el colaborador está, en realidad, invirtiendo indirectamente en el cliente. La administración de la calidad total en las organizaciones depende de la optimización del potencial humano, la cual está en manos de lo bien que se sientan las personas al trabajar en la

organización. La CVT representa la medida en que los miembros de la organización son capaces de satisfacer sus necesidades personales por medio de su trabajo en la organización. (2008: 492)

a) Componentes de la CVT

La calidad de vida en el trabajo es una construcción compleja que envuelve una constelación de factores, como:

1. La satisfacción con el trabajo ejecutado.
2. Las posibilidades de futuro en la organización.
3. El reconocimiento por los resultados alcanzados.
4. El salario percibido.
5. Las prestaciones recibidas.
6. Las relaciones humanas dentro del equipo y la organización.
7. El entorno psicológico y físico del trabajo.
8. La libertad para actuar y la responsabilidad para tomar decisiones.
9. Las posibilidades de estar comprometido y participar activamente.

Grafico N° 20 Modelo de la calidad de vida en el trabajo de Walton

Factores de la calidad de vida en el trabajo:	Dimensiones:
1. Compensación justa y adecuada	1. Renta (salario) adecuada para el trabajo 2. Equidad interna (compatibilidad interna) 3. Equidad externa (compatibilidad externa)
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	4. Jornada laboral 5. Entorno físico (seguro y saludable)
3. Utilización y desarrollo de capacidades	6. Autonomía 7. Significado de la tarea 8. Identidad de la tarea 9. Variedad de habilidades 10. Realimentación y reinformación
4. Oportunidades de crecimiento y seguridad	11. Posibilidad de hacer carrera 12. Crecimiento profesional 13. Seguridad de empleo
5. Integración social en la organización	14. Igualdad de oportunidades 15. Relaciones interpersonales y grupales 16. Sentido comunitario
6. Garantías constitucionales	17. Respeto a las leyes y los derechos laborales 18. Privacidad personal 19. Libertad de expresión 20. Normas y rutinas claras de la organización
7. Trabajo y espacio total de vida	21. Papel equilibrado del trabajo en la vida personal
8. Relevancia social de la vida en el trabajo	22. Imagen de la empresa 23. Responsabilidad social por los productos/servicios 24. Responsabilidad social por los empleados

Fuente: (Chiavenato , Gestion del Talento Humano, 2008)

2.2.3.5. FISIOLÓGÍA AMBIENTAL DEL LUGAR DE TRABAJO

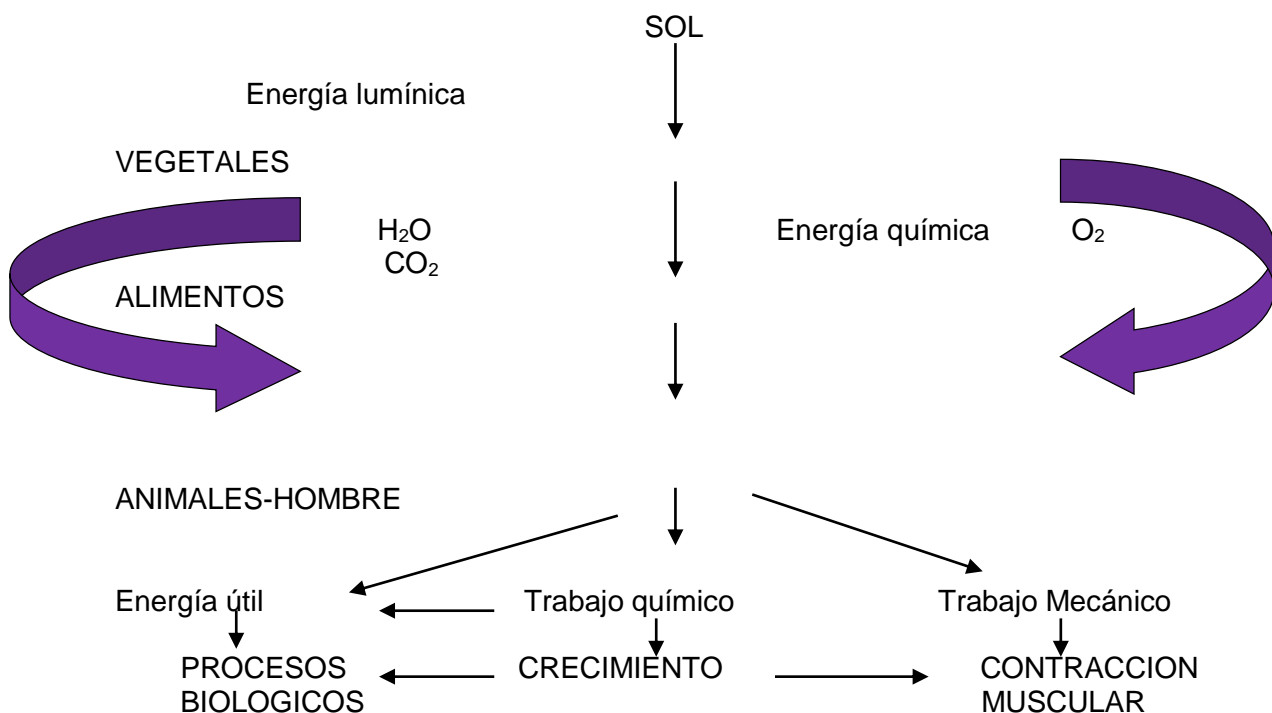
a) Definición

Es la ciencia que se ocupa de analizar y explicar las modificaciones y alteraciones que se presentan en el organismo humano por efecto del trabajo realizado, determinar las capacidades máximas de los operarios para diversas tareas y obtener de esta forma, el mayor rendimiento del organismo fundamentados científicamente.

El trabajo fisiológico se ha tratado de rotular como una transformación de energía por ello podrá decir que la Fisiología del trabajo estudia todas las modificaciones que ocurren en el organismo y que permiten la realización de un trabajo en forma eficiente y sin aparición de fatiga.

La energía producida se destina a la producción de trabajo, y es estudiada por la bioenergética. En el organismo humano proviene de los alimentos, por ello la alimentación debe ser suficiente, completa, armónica y adecuada.

Grafico N° 21 Fisiología de la energía para la capacidad de producir un trabajo



Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

2.2.3.6. CAUSAS DE LOS ACCIDENTES LABORALES

Chiavenato, (2008):

En todo accidente de trabajo están presentes los elementos siguientes:

1. *El agente es el objeto o la sustancia (máquina, lugar o equipamiento que deberían estar debidamente protegidos) que guardan una relación directa con la lesión, como una prensa, una mesa, un martillo, una escalera, una pared, etcétera.*
2. *La parte del agente se refiere a aquella que está directamente asociada o relacionada con la lesión, como el volante, el pie de la mesa, la punta del martillo, el piso de la escalera, el acceso a la pared, etc.*
3. *La situación insegura se refiere a la condición física o mecánica que existe en el local, la máquina, el equipamiento o la instalación (que podría haber sido protegida o corregida) que provoca que ocurra el accidente, como un piso escurridizo, grasoso, mojado, con un saliente o agujero, una máquina sin protección o con poleas o partes movibles desprotegidas, una instalación eléctrica con cables pelados, motores sin conexión a tierra, iluminación deficiente.*
4. *El tipo de accidente es la forma o el modo de contacto entre el agente del accidente y el accidentado, o el resultado de ese contacto, como golpes, caídas, resbalones, choques, encontronazos, etcétera.*
5. *El acto inseguro representa una violación del procedimiento aceptado como seguro, o sea, dejar de usar equipamiento de protección individual, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en área prohibida, lubricar o limpiar maquinaria conectada o en movimiento.*
6. *El factor personal de inseguridad se refiere a toda característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física accidental o permanente que permite o provoca un acto inseguro. Se trata de problemas como visión defectuosa, audición deficiente, fatiga o intoxicación, descuido, falta de atención, problemas particulares, omisión de las normas de seguridad.*
(2008:484,485)

También se pueden causar por:

- Usar herramientas y equipos defectuosos

- Usar el equipo o el material en funciones para lo que no están indicados
- Limpiar y lubricar equipos en movimiento
- Usar las manos en lugar de herramientas
- Omitir el uso de ropa de trabajo, llevar el pelo suelto, mangas largas, relojes, anillos zapatos de tacón alto
- Adoptar posturas inseguras
- Colocarse debajo de cargas suspendidas
- No inmovilizar los controles eléctricos cuando una maquinaria entra en reparación
- Hacer inoperantes los dispositivos de seguridad.
- Trabajar a velocidades inseguras.
- Soldar, reparar tanques o recipientes sin tener en cuenta la presencia de vapores y sustancias químicas peligrosas.

2.2.3.7. PREVENCIÓN DEL ENTORNO LABORAL

Para controlar y prevenir accidentes en el entorno laboral según Chiavenato Idalberto, (2008) indica que:

- ✓ *En la práctica cualquier programa de prevención de accidentes se concentra en dos actividades básicas: eliminar las condiciones inseguras y reducir los actos inseguros.*
- ✓ *Eliminar las condiciones inseguras es papel que corresponde a los colaboradores de la primera línea de defensa. Los ingenieros de seguridad diseñan los puestos de modo que se eliminen o reduzcan los riesgos físicos de sus ocupantes. Los supervisores y los gerentes asumen un papel muy importante en la reducción de las condiciones inseguras.*
- ✓ *Preparar mapas de las áreas de riesgo. Se trata de la evaluación constante y permanente de las condiciones del entorno que pueden provocar accidentes en la empresa. En un esfuerzo conjunto, los gerentes, los colaboradores y los especialistas de recursos humanos preparan mapas y localizan posibles áreas de peligro potencial, sugerencias y acciones para neutralizar o minimizar tales condiciones.*

- ✓ *Análisis profundo de los accidentes. Todo informe de un accidente, sea con o sin separación del trabajo, se debe analizar a fondo para descubrir sus posibles causas, como las condiciones o los actos inseguros. A partir de ahí, se toman medidas a efecto de eliminar esas causas con la intención de prevenir accidentes en el futuro.*
- ✓ *Apoyo irrestricto de la alta gerencia. Todo programa exitoso de prevención de accidentes descansa en el compromiso de la alta dirección. Este compromiso es importante para subrayar la importancia que la alta dirección concede al programa profiláctico contra accidentes en la empresa.*
- ✓ *Reducción de los actos inseguros. Los accidentes son similares a otros tipos de mal desempeño. Estudios psicológicos sugieren que no se debe seleccionar a personas que tengan propensión a accidentarse en puestos específicos.*
- ✓ *Procesos de selección de personal. Las técnicas de selección buscan identificar ciertos rasgos (como habilidad visual o coordinación motora) asociados a accidentes en ciertos puestos. Algunas investigaciones sugieren usar pruebas que relacionan ciertos rasgos con los accidentes, como:*
 - *Estabilidad emocional y pruebas de personalidad.*
 - *Medidas de coordinación muscular.*
 - *Pruebas de habilidad visual.*
 - *Pruebas de madurez emocional, y desempeño seguro y cuidadoso.*
 - *Susceptibilidad a la exposición a productos tóxicos.*
- ✓ *Existe una clara relación entre la predisposición a sufrir accidentes y la eficiencia en el puesto. La selección de personas a partir de pruebas que identifican la propensión a los accidentes permite a los administradores reducirlos y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de los colaboradores.*
- ✓ *Comunicación interna. La propaganda y los carteles sobre la seguridad en el trabajo ayudan a reducir los actos inseguros. (2008:488,489)*

2.2.3.8. COSTOS DE LOS ACCIDENTES

Chiavenato, (2008):

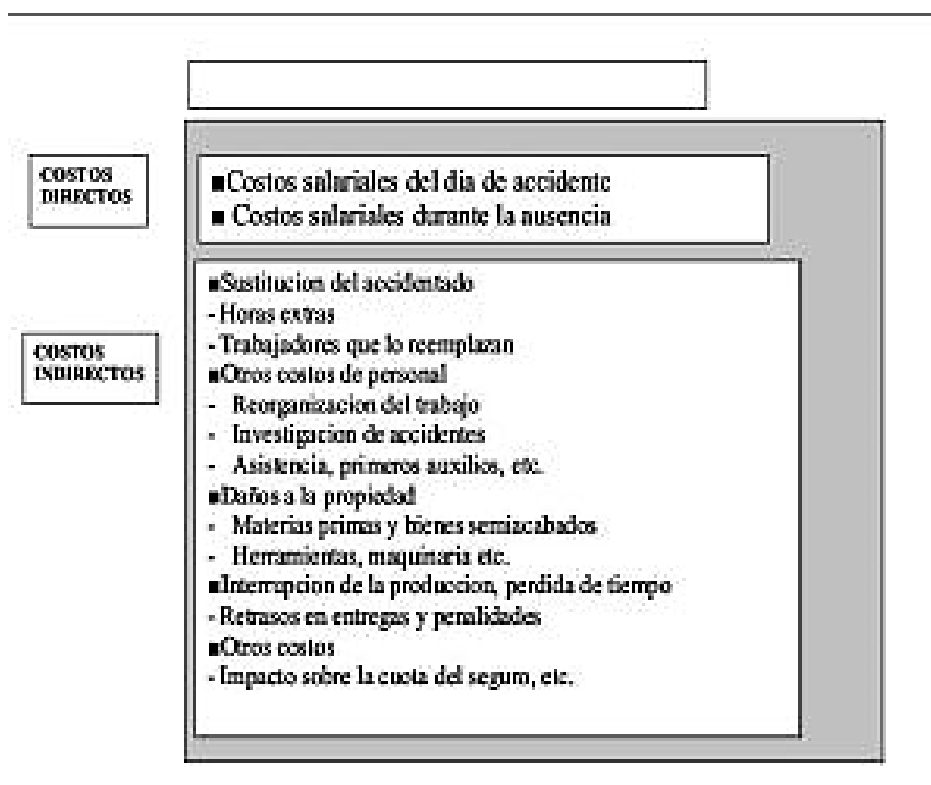
“Hablar de costos cuando los accidentes implican vidas humanas parece una broma de humor negro. La vida y la integridad física de una persona son cosas que no se pagan con nada. Sin embargo, además de las lamentables pérdidas humanas, los accidentes también provocan pérdidas económicas al accidentado, a su familia, a la organización y a la sociedad. El accidente representa un factor muy negativo y sus causas y costos se deben analizar para eliminar las eventuales condiciones inseguras o actos inseguros. El seguro de accidentes de trabajo sólo cubre erogaciones como los gastos médicos y las indemnizaciones al accidentado, pero no repone la capacidad humana para trabajar ni la integridad física de las personas accidentadas”.
(2008: 493)

a) Costos directos e indirectos de los accidentes

Chiavenato, (1999):

“El costo directo del accidente es el total de los gastos resultantes de las obligaciones para con los empleados expuestos a los riesgos inherentes al ejercicio del trabajo, como la asistencia médica y hospitalaria dada a los accidentes, y las respectivas indemnizaciones, ya sea diarias o por incapacidad permanente. En general, estos gastos los cubren las compañías de seguros. El costo indirecto del accidente de trabajo, cobija todos los gastos de fabricación, gastos generales, lucro cesante, daño emergente, y demás factores cuya incidencia varía según la empresa. El costo indirecto representa 4 veces el costo directo del accidente de trabajo, además de la tragedia personal y familiar que puede ocasionar el accidente de trabajo. Tanto la enfermedad profesional como el accidente de trabajo causan responsabilidad civil y penal al empleador, en los casos de dolo o culpa”. (1999: 50)

Grafica Nª 22 Costos producidos por los accidentes en Ecuador



Fuente (Medicina Ocupacional en Ecuador, 2009)

UNIDAD IV

2.2.4.- UNIDAD HIPOTÉTICA

2.2.4.1.- HIPÓTESIS

La gestión administrativa incide en la salud ocupacional y riesgo laboral, en la empresa Haro Madera; durante el periodo 2015.

2.2.4.2.- VARIABLES

2.2.4.2.1.- VARIABLE INDEPENDIENTE

La gestión administrativa.

2.2.4.2.2.- VARIABLE DEPENDIENTE

Salud ocupacional y riesgo laboral en la empresa Haro Madera; durante el periodo 2015.

2.2.4.2.3.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
La gestión administrativa	Permite a la empresa implantar el marco general a través del cual se demuestra el compromiso hacia la Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles y sectores de producción, estableciendo anualmente objetivos organizacionales para preservar la salud, la seguridad y el ambiente de trabajo.	<p>Empresa</p> <p>Compromiso</p> <p>Prevención</p> <p>Objetivos</p> <p>Ambiente de trabajo</p>	<p>Planificación de la producción</p> <p>Gestión financiera</p> <p>Número de actividades planificadas.</p> <p>Clima laboral y cuidado ambiental.</p> <p>Señalización y utilización de equipos</p> <p>Número de objetivos cumplidos.</p> <p>Clima laboral</p> <p>Entorno laboral</p>	Encuestas dirigidas a los trabajadores de la empresa

FUENTE: (Calix, 2011)

Elaborado: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

VARIABLES	CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
DEPENDIENTE Salud ocupacional y riesgo laboral	Es la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo	Medidas Prevención Riesgo laboral	Higiene y control de actividades. Número de equipos de protección. Comportamiento del trabajador. Comunicación. Uso de equipos. Número de accidentes.	Encuestas dirigidas a los trabajadores de la empresa

FUENTE: (Capera Rodriguez, 2011)

Elaborado: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. MÉTODO

3.1.1. Método Inductivo:

A través de este método se estudió al problema de forma particular para llegar a establecer las generalidades del mismo. Se empezó con la observación y registro de los hechos, posteriormente se analizó y clasifico la información obtenida para concluir con la realización de enunciados. Es decir la investigación se enfocó en realizar un estudio y análisis de los criterios emitidos por el gerente de la empresa y trabajadores, para llegar a determinar como la inadecuada Gestión Administrativa incide en la salud ocupacional y riesgo laboral en la empresa Haro Madera; durante el periodo 2015, en la observación directa a todos los colaboradores de la empresa.

El método hipotético-deductivo: Tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias y comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia. De esta manera se junta la reflexión racional, con la observación de la realidad, así indico si la gestión administrativa incidió en la salud ocupacional y riesgo laboral en la empresa Haro Madera; durante el periodo 2015.

El método científico se aplicó las siguiendo las siguientes fases:

- Observación, que consistió en examinar atentamente los hechos y fenómenos que tienen lugar en la empresa.
- Formulación de la hipótesis, es decir elaborar una explicación provisional de los hechos observados y de sus posibles causas.

- Verificación de la hipótesis, se procedió a interpretar los hechos observados de acuerdo con los objetivos.

Este método se aplicó en la empresa “Haro Madera”, siguiendo los respectivos pasos, mediante la observación del fenómeno a estudiar, una hipótesis para explicar el fenómeno que afecta directamente a la empresa y la verificación de los hechos para lograr rectificar y que la empresa siga cumpliendo con los objetivos.

3.2 Tipo de la Investigación:

3.2.1. Explicativo

En la presente investigación se aplicó el estudio explicativo, con la finalidad de poder emitir un criterio particular acerca de la Gestión Administrativa y salud ocupacional y riesgo laboral en la empresa y a su vez llegar a conclusiones y relevantes alternativas como posible solución a la problemática determinada.

3.3 Diseño de la Investigación:

Esta investigación es de diseño de campo, documental y no experimental, ya que la observación fue directa, que permitió captar la realidad de la Empresa Haro Madera, para obtener información que dirija al cumplimiento de los objetivos planteados, para que de esta manera facilite al desarrollo del proyecto de investigación.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población involucrada en la presente investigación está constituida por 41 trabajadores y empleados que conforman la Empresa Haro Madera; tomándose como referencia según el detalle:

3.4.1 Población

Cuadro N°1: Población

COLABORADORES	
Gerente	1
Jefe de Administrativo	1
Contadora	1
Trabajadores en la empresa	38
Total	41

Fuente: Empresa Haro Madera.

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

3.4.2 MUESTRA

En la presente investigación no se muestrea porque tiene elementos reducidos, por tanto se aplicará una encuesta.

3.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 TÉCNICAS

De acuerdo a la investigación se empleó técnicas como la encuesta y la observación directa, las mismas que sirvió de apoyo para la investigación diagnóstico y desarrollo del proyecto.

Entrevista: Se aplicó al gerente de la empresa, quien se encarga de la gestión administrativa. De esta forma se pretendió obtener información más detallada y precisa del proceso en la gestión administrativa y salud ocupacional y riesgo laboral.

Encuestas: Esta Técnica permitió recolectar información del problema que se va a investigar y se aplicó de manera directa a los trabajadores de la empresa "Haro Madera".

Observación Directa: Se observó las tareas que actualmente desarrollan los trabajadores de la empresa Haro Madera, para ello se observaron hechos concretos.

3.5.2. INSTRUMENTOS

- Entrevista
- Encuesta
- Guía de Observación.

3.6. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS.

Para el análisis de los datos se utilizó cuadros y gráficos estadísticos de la información obtenida a través de las diferentes técnicas e instrumentos.

Para el procesamiento de datos se consideró Microsoft Office Excel, mediante el cual se llegó a establecer frecuencias y porcentajes exactos, como también gráficos y cuadros estadísticos.

Al igual que un análisis e interpretación de los resultados para obtener conclusiones.

3.6.1 JUSTIFICACIÓN DE LA METODOLOGIA

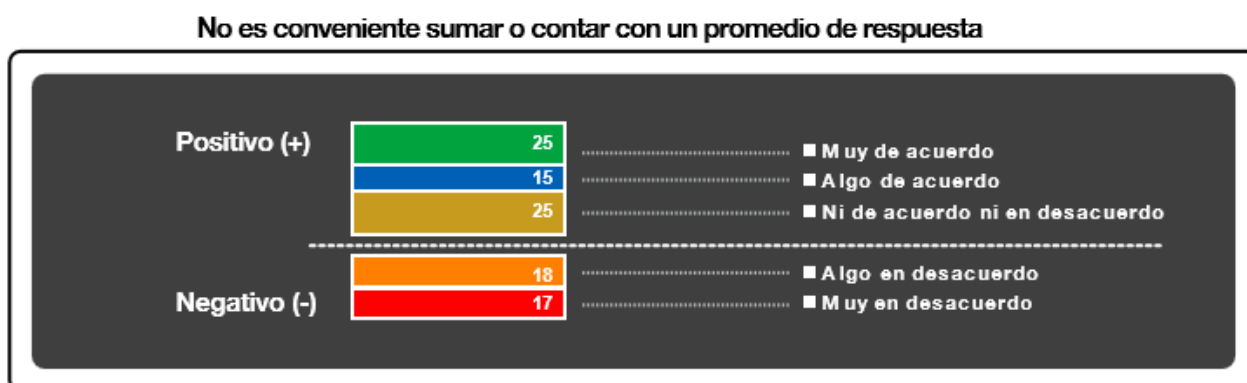
La elección de un determinado tipo de diseño viene determinada por el tipo de problema que se quiere investigar y por la hipótesis específica de la que sea parte. Los diseños propios en la utilización de la encuesta para esta investigación, tienen como finalidad descriptiva y analítica, mismas que ayudan al estudio y asociaciones entre variables, así como establecer comparaciones entre subgrupos de una misma población.

Por lo que en esta investigación seleccionó a los 38 trabajadores de la empresa Haro Madera para su desarrollo, los cuales intervienen directamente en el proceso productivo, por lo que son más propensos a sufrir algún accidente laboral, al igual que deteriorar su salud física con el tiempo. De esta forma, la presente encuesta ayuda a recolectar datos, información y opiniones personales de cada uno de los trabajadores que integran la empresa, esto ha dado lugar al establecimiento de modelos causales a partir de datos recogidos, al igual que el logro de su comprobación, ya que cada una de las preguntas que integran a la encuesta ayudaron a comprobar la

hipótesis por el modelo de Chi 2, las preguntas empleadas ayudaron a determinar dos posibilidades una nula y una alternativa, razón por la cual la encuesta y cada una de sus preguntas son considerada en esta investigación, como una metodología más informativa y que arrojan datos de opiniones y percepciones de cada uno de los trabajadores, por lo que los resultados obtenidos en esta investigación permitieron deducir que la Gestión Administrativa INCIDE en la salud ocupacional y riesgo laboral de la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015, según el método estadístico indicado.

La escala de Likert no fue empleada en esta investigación ya que en este tipo de escalas se ofrece una afirmación al sujeto y se pide que la califique del 0 al 4 según su grado de acuerdo con la misma. Estas afirmaciones pueden reflejar actitudes positivas hacia algo o negativas. Las primeras se llaman favorables y las segundas desfavorables. Es muy importante que las afirmaciones sean claramente positivas o negativas, por lo que es confuso para trabajadores que tienen un grado escolar primario, por lo que se hace aún más confuso para ellos, mismas que conlleva tiempo al momento de calificar o interpretar cada una de sus escalas, al igual que no permite conocer con precisión la cantidad de acuerdo o desacuerdo, ya que estos impide sumar sus valores internamente, lo que confunde al entrevistado y expresa su supuesto estado con cada pregunta cerrada.

Para esta clase de investigación y por lo enseñado en aulas elegí lo tradicional (encuestas) en lugar de este método, ya que si se empleaba la escala de Likert no podía comprobar mi hipótesis, además de lo que demuestra la siguiente gráfica:



Fuente: Company, (2016, p: 2)

3.7. RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA “HARO MADERA”.

Pregunta 1) ¿Posee experiencia¹ en el trabajo que realiza?

Tabla N°6 Experiencia de trabajo

INDICADOR	FRECUENCIA	%
SI	27	71%
NO	11	29%
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Grafico N° 23 Experiencia de Trabajo



Fuente: Tabla N°6

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 38 colaboradores de la empresa Haro Madera, del 100% de encuestados, el 71% señala que posee experiencia en el trabajo que realiza, mientras que el 29% indica que no. Por los resultados que se

¹ Definición de experiencia: Según el Diccionario español, (2010) nos dice “Conocimiento de las cosas adquirido con la práctica, Enseñanza que se adquiere con la práctica, o que aporta la vida misma”(2010, p:50)

llegaron a obtener se visualiza que no todos los colaboradores de la empresa saben realizar las actividades productivas que en la empresa se realizan.

Pregunta 2) ¿Recibe capacitación en su trabajo?

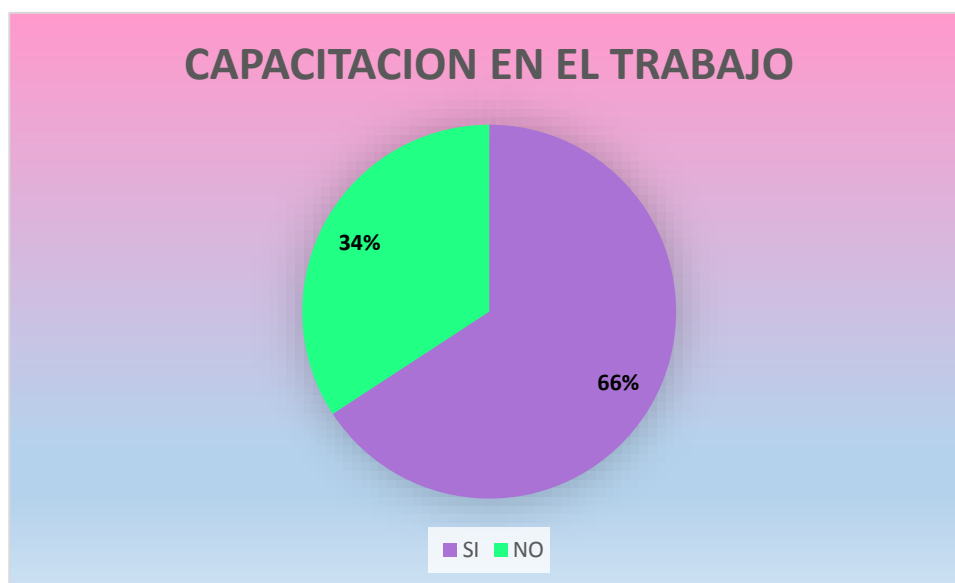
Tabla Nª7 Capacitación en el trabajo

INDICADOR	FRECUENCIA	%
SI	25	66%
NO	13	34%
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Grafico Nª 24 Capacitación en el trabajo



Fuente: Tabla Nª7

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 38 colaboradores de la empresa Haro Madera, del 100% de encuestados, el 66% señala que no reciben capacitación en su trabajo, mientras que el 34% indica que sí. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que no todos los colaboradores de la empresa son capacitados de la misma manera.

Pregunta 3) ¿Con que frecuencia le capacitan en su trabajo con respecto a accidentes de trabajo y salud ocupacional?

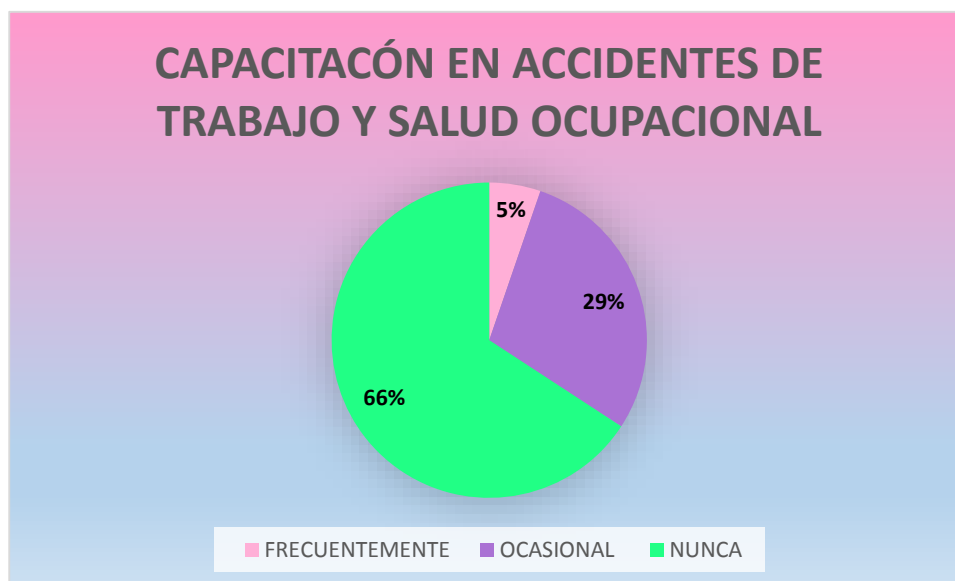
Tabla Nª8 Capacitación en accidentes de trabajo y salud ocupacional

INDICADOR	FRECUENCIA	%
FRECUENTEMENTE (4-5 veces al año)	2	5%
OCASIONAL (3-4 veces al año)	11	29%
NUNCA (0-2 veces al año)	25	66%
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Grafico Nª 25 Capacitación en accidentes de trabajo y salud ocupacional



Fuente: Tabla Nª8

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 38 colaboradores de la empresa Haro Madera, del 100% de encuestados, el 66% señala que si nunca reciben capacitación en accidentes de trabajo y salud ocupacional en la empresa, mientras que el 29% indica que ocasionalmente reciben capacitación, y el 5% indica que frecuentemente. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que no

todos los colaboradores de la empresa reciben capacitación en accidentes de trabajo y salud ocupacional por lo que es más posible que sufran accidentes laborales: ya que un factor que propicia este hecho es el desconocimiento.

Pregunta 4) ¿Ha sufrido algún accidente laboral en la empresa?

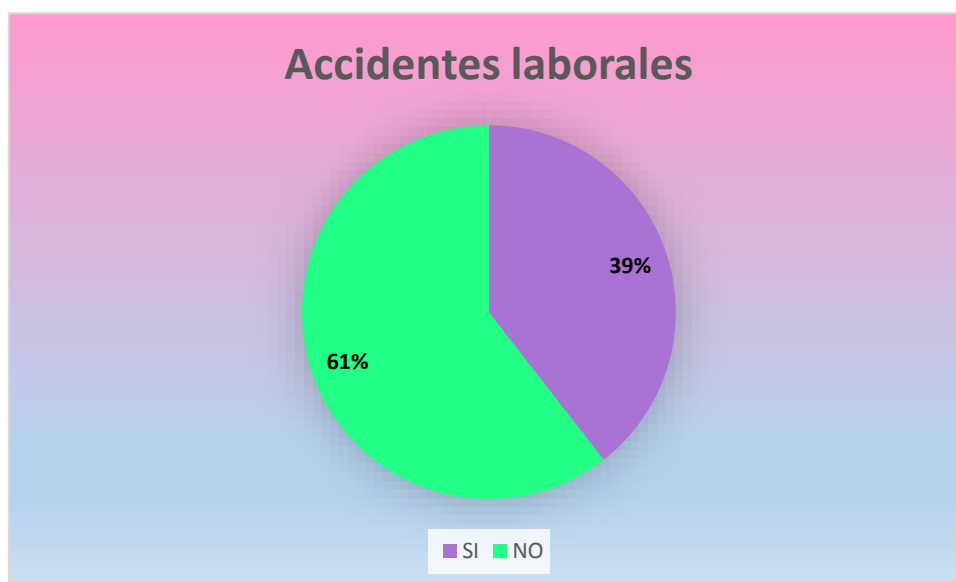
Tabla N°9 Accidentes Laborales en la empresa

INDICADOR	FRECUENCIA	%	Número de veces de Accidentes laborales sufridos por los trabajadores	Motivos
SI	15	39%	1-2 veces	Descuido, falta de capacitación, ingreso de personal nuevo, no correcto uso de los equipos de protección, dotación escasa, falta de cuidado y deterioro de los equipos de protección.
NO	23	61%	Ninguna hasta el momento	
TOTAL	38	100%		

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Grafico N° 26 Accidentes Laborales en la empresa



Fuente: Tabla N°9

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 41 colaboradores de la empresa Haro Madera, del 100% de encuestados, el 61% señala que no ha sufrido algún accidente en

su trabajo, mientras que el 39% indica que sí. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que no todos los colaboradores de la empresa han sufrido accidentes laborales, pero si se existen trabajadores que lo han sufrido, notando así una falta de desconocimiento.

Pregunta 6) ¿Con que frecuencia le dota de protección la empresa?

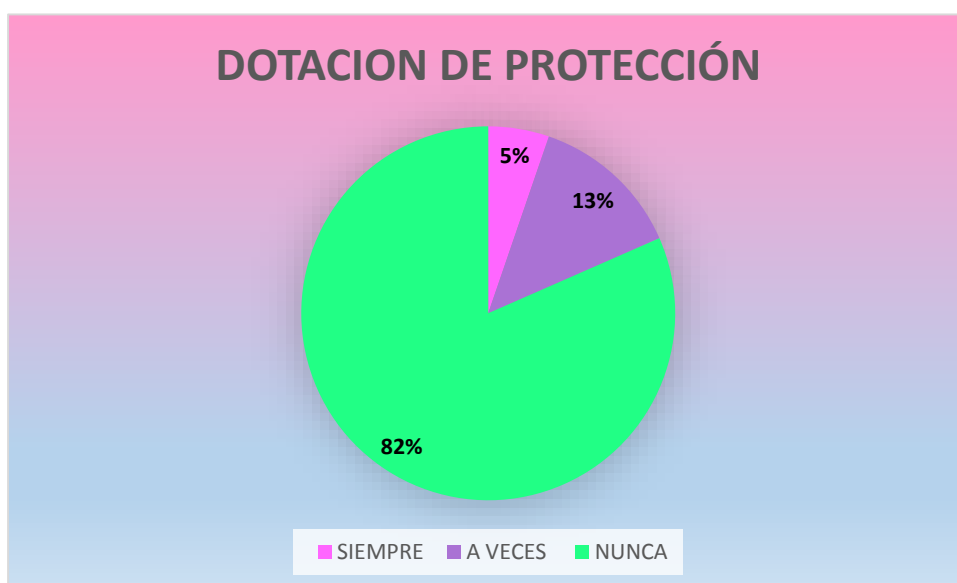
Tabla Nª11 Dotación de protección a los trabajadores

INDICADOR	FRECUENCIA	%
SIEMPRE (cada mes)	2	5%
A VECES (cada seis meses)	5	13%
NUNCA (una vez al año)	31	82%
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Grafico Nª 27 Dotación de protección a los trabajadores



Fuente: Tabla Nª11

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 38 colaboradores de la empresa Haro Madera, del 100% de encuestados, el 82% señala que nunca reciben dotación de protección trabajo, el 13% indica que a veces, mientras que el 5% indica que no.

Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la dotación de protección es escasa y un poco riesgosa.

Pregunta 7) ¿Sabe cómo manejar la maquinaria de la empresa?

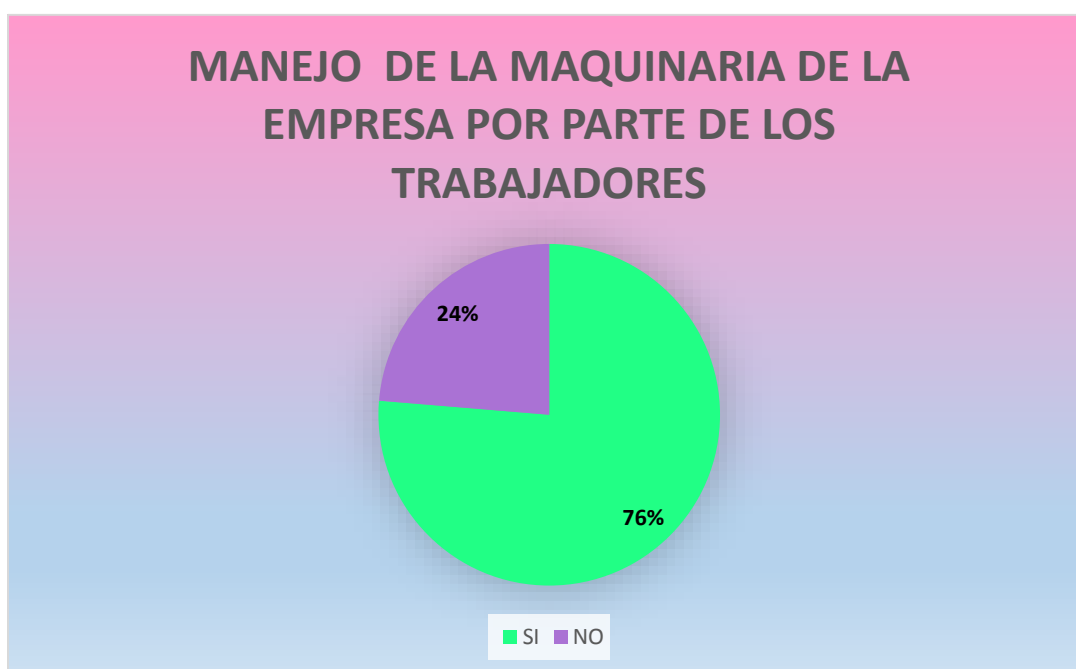
Tabla Nª12 Manejo de la maquinaria de la empresa por parte de los trabajadores

INDICADOR	FRECUENCIA	%
SI	29	76%
NO	9	24%
TOTAL	38	100

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Grafico Nª 28 Manejo de la maquinaria de la empresa por parte de los trabajadores



Fuente: Tabla Nª12

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 38 colaboradores de la empresa Haro Madera, del 100% de encuestados, el 76% señala que sabe manejar la maquinaria de la empresa, mientras que el 24% indica que no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que no todos los colaboradores de la empresa son

manejan la maquinaria, por tal motivo son más propensos a tener cualquier accidente laboral.

Pregunta 8) ¿Qué tan cómodo es el ambiente de trabajo en el que se encuentra?

Esta pregunta fue abierta por lo que hubo varios argumentos, entre los más nombrados fueron:

Tabla N^o13 Ambiente de trabajo

Ambiente bueno
En ocasiones es tenso en el área administrativa
Es confortable
Es cómodo

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 41 colaboradores de la empresa Haro Madera, dando como resultado a esta pregunta abierta en que la mayoría de los trabajadores encuentran a la empresa cómoda o confortable mientras que la otra mitad piensa que es un poco tensa, y la presión es alta; por lo que se puede analizar que los trabajadores no se sienten seguros.

Pregunta 9) ¿Le gustaría que la empresa cuente con un manual para la prevención de riesgos?

Tabla N^o14 Aceptación de un manual de riesgos

INDICADOR	FRECUENCIA	%
SI	34	89%
NO	4	11%
TOTAL	38	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Grafico N° 29 Aceptación de un manual de riesgos



Fuente: Tabla N°14

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 38 colaboradores de la empresa Haro Madera, del 100% de encuestados, el 89% señala que si les gustaría que la empresa cuente con un manual de riesgos, mientras que el 11% indica que no. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de los trabajadores, les gustaría que la empresa maneje un manual de riesgos y se lo socialice.

Pregunta 10 ¿Cree que la gestión administrativa de la empresa es adecuada para los trabajadores?

Tabla N°15 Aceptación de la gestión administrativa

INDICADOR	FRECUENCIA	%	¿Por qué?
SI	16	42%	Están pendientes de los trabajadores, cumplen los pagos.
NO	22	58%	No existe una correcta comunicación, falta de capacitación y desconocimiento de su misión, visión y objetivos para los trabajadores.
TOTAL	38	100%	

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Grafico N° 30 Aceptación de la gestión administrativa



Fuente: Tabla N°2

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 38 colaboradores de la empresa Haro Madera, del 100% de encuestados, el 58% señala que no es adecuada la gestión administrativa para los trabajadores, mientras que el 42% indica que sí. Por los resultados que se llegaron a obtener se visualiza que la mayoría de los trabajadores, no se sienten conforme con la gestión administrativa y como ellos manejan a los trabajadores.

Pregunta 11) ¿Al momento de trabajar que le gustaría que cambie o que mejore en su trabajo?

Esta pregunta fue abierta por lo que hubo varios argumentos, entre los más nombrados fueron:

Tabla N°16 Cambio del ambiente de trabajo

La forma de la organización
En la seguridad y ambiente laboral
Dotación de protecciones del trabajo
El orden de la materia prima
El respeto, la calidad y el sueldo

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Análisis e interpretación.

Las personas investigadas fueron 41 colaboradores de la empresa Haro Madera, dando como resultado a esta pregunta abierta en que la mayoría de los trabajadores desean que la empresa mejore en su trato hacia los trabajadores, la economía de los mismos, la calidad, la dotación de protección y la integración del personal, es decir conocerse entre ellos y no ser solo un simple recurso humano.

Entrevista:

Para poder obtener información relevante, ha sido necesario proceder a realizar una entrevista, en este caso se lo hizo al Gerente, el Sr. Crisologo Efraín Haro Velastegui, de la empresa HARO MADERA, de la ciudad de Riobamba.

Se presenta la información obtenida:

CUESTIONARIO

1) ¿La empresa Haro Madera cuenta con un manual dirigido a la prevención de riesgos?

R.- Si, cuenta la empresa con un manual de prevención de riesgos, que aún se sigue actualizando.

2) ¿Participa usted a la hora de contratar e indica las funciones de cada colaborador al momento de ingreso a la empresa?

R.-Si, participo de forma permanente en esta acción ya que yo elijo que personal va a conformar la empresa.

3) ¿Cuenta con todos los implementos y equipos de seguridad para sus colaboradores?

R.- Si, ya que son indispensables para la producción y protección de los trabajadores en las labores que ejecutan.

4) ¿Conoce si se ha ocasionado algún accidente laboral y cuál ha sido el motivo principal para que este suceda?

R.- Si, realmente las causas son amplias esta la falta de concentración de los trabajadores, o por motivos externos, como lluvias que pueden provocar accidentes o que el piso se encuentre mojado y otros.

5) ¿Usted brinda capacitación a sus colaboradores al momento de implementar nueva maquinaria?

R.- De manera segura, si, ya que esto nos permitirá que no ocurran catástrofes, accidentes o malestares en los trabajadores, previniendo de manera segura y disminuyendo costos.

6) ¿Qué tipo de maquinaria usa su empresa?

R.- La maquinaria que se emplea en la empresa es de cable eléctrico

7) ¿Sus empleados poseen una cultura de cuidado al momento de usar los equipos de trabajo?

R.- Si, porque al momento de entregarles el equipo ellos deben cuidarlo, y entregarlo en administración, para proveerles de nuevo equipo.

8) ¿Se capacita al personal operativo y administrativo de la empresa Haro Madera de forma constante?

R.-No, ya que no existen técnicos para esta área.

9) ¿A que considera usted un riesgo de trabajo y lo que significa tenerlo?

R.-No contar con los equipos de seguridad y la capacitación del manejo de las maquinas.

10)¿Qué reacción tiene usted al momento en el que un colaborador sufre un accidente laboral?

R.-Darles los primeros auxilios, y llamar al 911 para trasladarles al trabajador al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

11)¿Cree usted que un accidente laboral o un riesgo en la salud de un colaborador significa un costo para su empresa?

R.-Si, ya que baja el puesto operativo, y contrae una remuneración o hasta una indemnización para el trabajador.

3.8. COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La gestión administrativa incide en la salud ocupacional y riesgo laboral, en la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

En base a los colaboradores que integran la empresa “Haro Madera” la población involucrada no es extensa, se trabajó con todo el universo, misma que fue de 38 trabajadores.

Con la información que se ha podido obtener, en base a la aplicación de encuestas misma que permitió la tabulación e interpretación de los resultados, se puede construir la siguiente matriz.

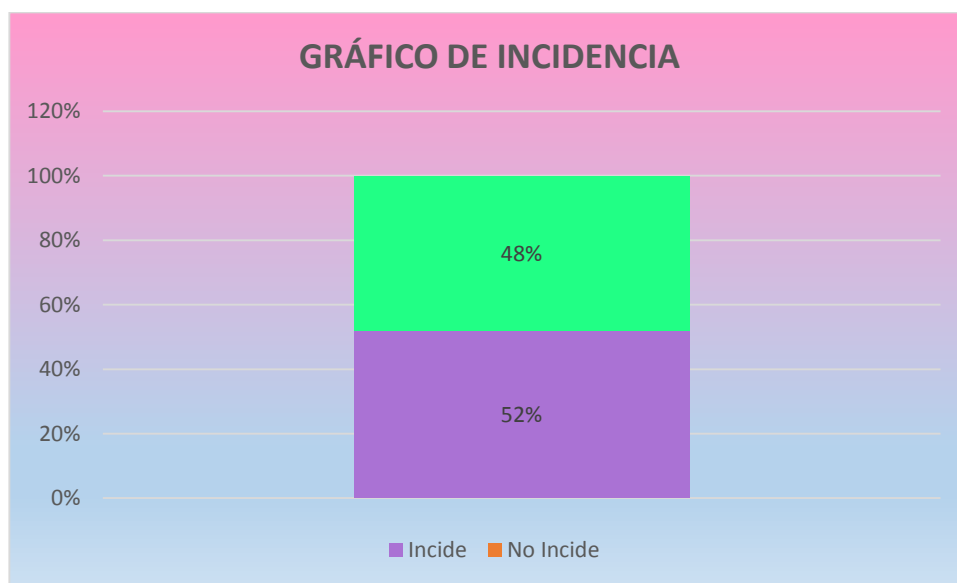
Tabla N°17 MATRIZ DE INFLUENCIA.

PREGUNTAS	INCIDE	NO INCIDE	total
1) ¿Posee experiencia en el trabajo que realiza?	71%	29%	100%
2) ¿Recibe capacitación en su trabajo?	66%	34%	100%
3) ¿Ha sufrido algún accidente laboral en la empresa?	34%	66%	100%
4) ¿Con que frecuencia le dota de protección la empresa?	18%	82%	100%
5) ¿Sabe cómo manejar la maquinaria de la empresa?	76%	24%	100%
6) ¿Cree que la gestión administrativa de la empresa es adecuada para los trabajadores?	42%	58%	100%
Promedio	52%	48%	100%

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Gráfico N°31 Gráfico de incidencia.



Fuente: Tabla N°17

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Los datos procesados a través de la aplicación de encuestas permiten señalar que: La gestión administrativa incide. Afectando así en la salud ocupacional y riesgo laboral, en la empresa Haro Madera; durante el periodo 2015 con un 52% en contra de un 48%, Por tal motivo la hipótesis planteada en el proceso investigativo SE ACEPTA

Modelo lógico:

Ho: La gestión administrativa No incide en la salud ocupacional y riesgo laboral, en la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015.

H1: La gestión administrativa incide en la salud ocupacional y riesgo laboral, en la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015.

Modelo matemático:

Ho: $X^2_{calc} = X^2_{tabla}$

H1: $X^2_{calc} > X^2_{tabla}$

Modelo estadístico:

$$\chi_c^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Simbología:

Σ = sumatoria total

O = frecuencia esperada

E = frecuencia esperada

Para realizar la matriz de tabulación se tomó en cuenta cuatro preguntas más sobresalientes del cuestionario aplicados a los trabajadores.

PREGUNTAS SELECCIONADAS	
CUESTIONARIO APLICADO A LOS TRABAJADORES	
Pregunta 1	¿Posee experiencia en el trabajo que realiza?
Pregunta 2	¿Recibe capacitación en su trabajo?
Pregunta 3	¿Ha sufrido algún accidente laboral en la empresa?
Pregunta 4	¿Con que frecuencia le dota de protección la empresa?
Pregunta 5	¿Sabe cómo manejar la maquinaria de la empresa?
Pregunta 6	¿Cree que la gestión administrativa de la empresa es adecuada para los trabajadores?

Tabla N°18 FRECUENCIA OBSERVADA

PREGUNTAS	INCIDE	NO INCIDE	TOTAL
1) ¿Posee experiencia en el trabajo que realiza?	27	11	38
2) ¿Recibe capacitación en su trabajo?	25	13	38
3) ¿Ha sufrido algún accidente laboral en la empresa?	13	25	38
4) ¿Con que frecuencia le dota de protección la empresa?	7	31	38
5) ¿Sabe cómo manejar la maquinaria de la empresa?	29	9	38
6) ¿Cree que la gestión administrativa de la empresa es adecuada para los trabajadores?	16	22	38
Promedio	117	111	228

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Tabla N°19 FRECUENCIA ESPERADA

PREGUNTAS	INCIDE	NO INCIDE
1) ¿Posee experiencia en el trabajo que realiza?	19,5	18,5
2) ¿Recibe capacitación en su trabajo?	19,5	18,5
3) ¿Ha sufrido algún accidente laboral en la empresa?	19,5	18,5
4) ¿Con que frecuencia le dota de protección la empresa?	19,5	18,5
5) ¿Sabe cómo manejar la maquinaria de la empresa?	19,5	18,5
6) ¿Cree que la gestión administrativa de la empresa es adecuada para los trabajadores?	19,5	18,5

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Calculo de grado de libertad

GL	(F-1)	(C-1)
GL	(6-1)	(2-1)
GL	5	1
GL	5	

El valor tabulado de X^2 tabla con 11.70 grados de libertad y con un nivel de significación de 0,05 es de 10,80 que indica que existe una probabilidad del 95% de que la hipótesis alternativa sea verdadera.

Tabla N°20 CUADRO CALCULADO

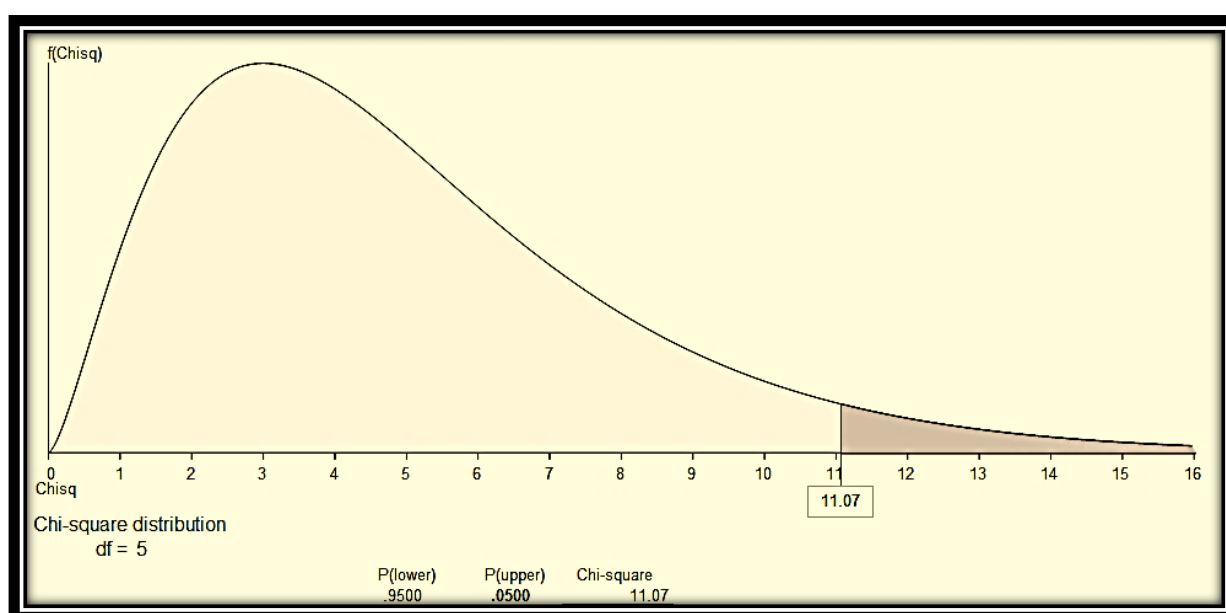
		O	E	O-E	(O-E) ²	(O-E) ² /E
1) ¿Posee experiencia en el trabajo que realiza?	INCIDE	27	19	8	64	3,37
	NO INCIDE	11	18	-7	49	2,72
2) ¿Recibe capacitación en su trabajo?	INCIDE	25	19	6	36	1,89
	NO INCIDE	13	18	-5	25	1,39
3) ¿Ha sufrido algún accidente laboral en la empresa?	INCIDE	13	19	-6	36	1,89
	NO INCIDE	25	18	7	49	2,72
4) ¿Con que frecuencia le dota de protección la empresa?	INCIDE	7	19	-12	144	7,58
	NO INCIDE	31	18	13	169	9,39
5) ¿Sabe cómo manejar la maquinaria de la empresa?	INCIDE	29	19	10	100	5,26
	NO INCIDE	9	18	-9	81	4,50
6) ¿Cree que la gestión administrativa de la empresa es adecuada para los trabajadores?	INCIDE	16	19	-3	9	0,47
	NO INCIDE	22	18	4	16	0,89
X^2_{calc}						42,08

Fuente: Encuestas

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

Verificación

Como $X^2_{calc} = 42.08$ es mayor que el $X^2_{tabla} = 11.70$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) es decir: La gestión administrativa INCIDE en la salud ocupacional y riesgo laboral, en la empresa Haro Madera, durante el periodo 2015; como se muestra en el gráfico



CAPITULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- ✚ En base a la información obtenida se ha llegado a concluir que, la empresa Haro Madera, cuenta con una Gestión Administrativa empírica, es decir no posee una experiencia técnica, personal capacitado en esta área administrativa, por lo que esta incide notablemente en la salud ocupacional y riesgo laboral de sus trabajadores, propiciando así a que la empresa carezca de un buen proceso de selección y contratación del personal, al igual de procesos de inducción y manejo de los principios administrativos.
- ✚ La salud ocupacional y riesgo laboral se maneja como una forma de seguridad industrial, por lo que la empresa no da mayor seguimiento a este tema, dejando a un lado la capacitación a los trabajadores en todas las áreas de riesgos, en los que pueden ser víctimas al momento de realizar sus actividades, al igual que se disminuyen las acciones planificadas, ya que su mayor enfoque está en sus ventas, es decir querer obtener más beneficios económicos, sin cuidar su recurso más importante su personal.
- ✚ En base a los datos otorgados por parte de la empresa y observación propia, puedo concluir que en este periodo 2015, que la empresa si cuenta con un manual de prevención de riesgos que aún se sigue actualizando, al igual que no hay capacitaciones permanentes, no existe una cultura organizacional estable, ni personal capacitado para manejar el área administrativa, la escases de una seguridad laboral para los trabajadores; al igual que por parte del personal, existe distracción, falta de conocimiento de la maquinaria y factores externos, que inciden a que sufran accidentes laborales, por lo que representa un costo alto para la empresa Haro Madera, al igual que un descenso de mano de obra, propiciando así a que la productividad disminuya, al querer llenar ese vacío con personal no capacitado, y lo más importante no poseen un presupuesto que este guiado a la salud ocupacional y riesgos laborales.

4.2. Recomendaciones

- ✚ Se recomienda a la administración, en este caso al gerente el Sr. Crisologo Haro a promover una cultura de cuidado y bienestar laboral a sus trabajadores, al igual que se distribuya su manual de salud ocupacional y riesgo laboral que cuenta actualmente, para que sea de conocimiento público.
- ✚ Como bien se puede recomendar a una capacitación estable, continua, especializada hacia sus trabajadores y al sr. Gerente en sí, esto fomentara a una cultura de cuidado personal, en equipo y empresarial, ya que en caso de algún accidente o incidente se sabrá cómo reaccionar y manejar cualquier acto riesgoso para el universo que en este caso sería la empresa Haro Madera.
- ✚ Recomendaría que los planes que la empresa posee se cumplan de acuerdo a lo organizado, que se prevengan riesgos laborales para que sus costos disminuyan y que sus trabajadores no se conviertan en un pasivo más de la empresa o un gasto, sino más bien un activo apreciable con el tiempo, un personal capacitado, que favorezca en el aumento de la producción, ya que si estos cuentan con un conocimiento sabrán ejecutar mejor sus funciones ya que al conocer cómo es el proceso productivo del producto maderero, el manejo de maquinarias, el control de calidad, tecnología y demás procesos, se evitarían sanciones legales y pérdidas humanas que se convertirán en irreparables, por tal motivo es importante que en la empresa exista una excelente gestión administrativa de una forma técnica, que reestructure, reformule su estructura y procesos ya que con esto podemos mantener todas las áreas importantes para la empresa como: finanzas, administración, procesos, calidad y comercialización y ventas, y así dar mayor seguimiento y ejecutar todos los principios administrativos que son los de, planificar, controlar, dirigir, coordinar y organizar todas las áreas, actividades y acciones que la empresa ejecuta a diario.

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA

Plan Estratégico para la empresa HARO MADERA, en el que ayude al Gerente a desarrollar sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

5.1. Datos Informativos.

Nombre de la Empresa: Haro Madera

Provincia: Chimborazo

Cantón: Riobamba

Dirección: Riobamba. Av. Bolívar Bonilla, intersección tercera. Parque industrial (principal)

Página web: http://www.palletsecuador.ec/?page_id=609

Sucursales: Calpi y Guayaquil vía Duran-Yaguachi

5.2. Importancia de la Propuesta.

La importancia de la presente propuesta radica en la entrega de un plan estratégico acorde a las necesidades de la empresa, es decir un plan en el cual se formula una misión, visión, objetivos institucionales, organigrama estructural y funcional, además de positivos procesos claves para el normal desarrollo de las actividades para la empresa Haro Madera.

5.3. Justificación de la Propuesta.

Un plan estratégico es de gran relevancia ya que disponer de ella es poseer una herramienta de administración para un mejor desempeño en la labor a ejecutar, dirige, conducir y aprovechar los esfuerzos y optimización de recursos a fin de lograr los propósitos de la empresa.

La propuesta se justifica por las siguientes razones:

- Asegurar la sostenibilidad en el tiempo de una manera más eficiente y eficaz
- Distribuirá de mejor manera los recursos para las estrategias de mejor manera.
- Brindará un mejor soporte a la toma de decisiones.
- Disminuirá los errores y riesgos de los procesos productivos.

5.4. Objetivos de la Propuesta.

5.4.1. Objetivo General de la Propuesta.

Proporcionar un plan estratégico a la empresa Haro madera para la seguridad industrial y salud ocupacional de sus trabajadores.

5.4.2. Objetivos Específicos de la Propuesta.

- Elaborar el plan estratégico en base a las necesidades de la empresa Haro Madera
- Crear lineamientos estratégicos para un mejor desempeño empresarial
- Proporcionar el plan estratégico a todas las áreas de la empresa, para que se utilice como un instrumento de guía en la toma de decisiones.

5.5. Introducción.

A menudo y con todos los cambios existentes que se emplean en los procesos administrativos y en principal a la función de planificación, esta es utilizada para prever acciones y asignación de recursos que orienten a la empresa alcanzar en un futuro.

Para dar comienzo a entender la planificación, es necesario conocer la situación actual en la que se encuentra la empresa Haro Madera; es decir se analiza tanto el entorno interno como externo y de ahí se formulan

estrategias, funciones, objetivos, también se contemplan la visión, misión y valores que son distintivos particulares de cada empresa.

La planificación como bien se la conoce puede llegar a ser en corto, mediano y largo plazo, a corto plazo con un tiempo no menor a una año, mediano plazo a entre uno y cinco años y largo plazo mayor a cinco años, por lo general las planificaciones estratégicas se las realiza para cinco años pero con el cambio constante de la era del conocimiento y tecnológico la autora de la presente investigación sugiere que se realicen en la empresa una planificación a mediano plazo para así, evitar riesgos innecesarios, tal puede ser como: que los planes pierdan su valor al pasar los años, ya que son planificaciones de futuro que ayudan a minimizar la inseguridad que pueden cambiar según las circunstancias de la economía y la sociedad.

5.6. Desarrollo de la Propuesta.

5.6.1. Plan Estratégico.

El planificar consiste en crear un horizonte total hacia donde se desea ubicarse la empresa en el futuro en la que se construye un diseño de ¿qué hacer? y ¿cómo hacerlo? en un determinado periodo de tiempo.

Las empresas madereras antiguamente se enfocaban en la producción empírica, por practica o enseñanza de sus ancestros a los que heredaban ese emporio y no tomaban en consideración de efectuar una administración de calidad, la ejecutaban empíricamente ocasionado deficiencias en la producción ya que su mano de obra desconocía o no contaba con una capacitación que indique, mejore y ayude a su desempeño de producción.

Ahora en el mundo globalizado en que vivimos la competencia ha aumentado en gran escala y por el intento de sobrevivir y sobresalir en el tiempo se origina que hay que ser mejores y para esto corresponde hacer planificaciones de las actuaciones para la optimización y mejora continua del funcionamiento de las empresas obteniendo una administración eficiente y

eficaz para cumplir con los fines para lo que fueron creados las organizaciones o empresas.

Constituyéndose así este plan estratégico para la empresa Haro Madera, ya que es una herramienta elemental para el desarrollo de la misma, en la que contiene la misión, visión, valores, estrategias que son reestructuradas, objetivos y procesos que permitirán mejorar de los procesos productivos, así como también a un presupuesto para invertir en la salud ocupacional y riesgo laboral y un procedimiento para la selección, dotación y uso de equipos de protección personal y ropa de trabajo.

5.6.2. Metodología.

La metodología se basa en analizar y comprender la información adquirida para interpretarla, por medio de esta crear una estructura del trabajo para que la empresa la aplique y la de a conocer a todos sus trabajadores, empleados y clientes; es decir indicar quienes somos, donde queremos estar, como vamos a llegar y como vamos avanzando.

5.6.3. Reformulación de la Misión.

Para la formulación de la misión de la empresa Haro Madera, se considera ciertos elementos como: el producto, los clientes y el servicio, que le permitan



Nos dedicamos a la elaboración y comercialización de pallets y pisos en materiales de pino, eucalipto y otras especies de madera, contando con una infraestructura amplia y con maquinaria moderna, que ayudan a una producción eficiente y mano de obra eficaz, logrando así el reconocimiento de nuestros clientes al satisfacer sus necesidades al nivel local, nacional e internacional.



una diferenciación en el sector industrial y el deseo de satisfacer las necesidades principales clientes.

5.6.4. Reformulación de la Visión.

Para el planteamiento de la visión la empresa se sustenta principalmente en



Ser una empresa líder en la elaboración y comercialización de productos madereros, logrando así un mejor posicionamiento en el futuro; con una marca que distinga la calidad de sus productos, con una productividad altamente efectiva y vanguardista cubriendo los estándares de calidad con precios adecuados.






la eficiencia que se desea alcanzar en el largo plazo, ajustándose a la realidad de los hechos y direccionándose a ser motivante, comprometedora y sobre todo comprometa la pertenencia de todos sus miembros.

5.6.5. Reformulación de los Objetivos empresariales.



OBJETIVOS ESPECIFICOS

-  Promover buenas relaciones entre las comunidades que intervienen en la venta de área forestal, para garantizar la excelente materia prima que la empresa utiliza en la elaboración de sus productos.
-  Elaborar una nueva línea de pisos laminados de madera y demás productos de una manera innovadores, garantizando así la competitividad en el mercado.
-  Crear nuevas líneas de madera fina en lugares estratégicos como las ciudades de Quito, Cuenca y Ambato.



Los objetivos de la empresa son parte fundamental ya que estos ayudan a que los trabajadores, gerente y todos se sienten familiarizados con ellos y al momento de cumplirlos se obtendrá un buen resultado.

5.6.6. Valores

Serán las persuasiones profundas de cada una de las personas que forman parte de Haro Madera, las cuales determinaran su manera de ser y orientaran su conducta y ayudaran a los trabajadores para alcanzar el desarrollo organizacional.

VALORES			
GRUPOS/VALORES	TRABAJADORES Y PROPIETARIOS	PROVEEDORES	CLIENTES
HONESTIDAD	X	X	X
SOLIDARIDAD	X	X	
JUSTICIA	X		
DECENCIA	X	X	X
HONRADEZ	X	X	X
LEALTAD	X		X

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

5.6.7. Principios

Serán fuerzas externas impulsadoras al momento de realizar el trabajo, los cuales permitan marcar directrices para la toma de decisiones y lograr una cultura empresarial, conservando una buena relación laboral en el personal.



OBJETIVO GENERAL

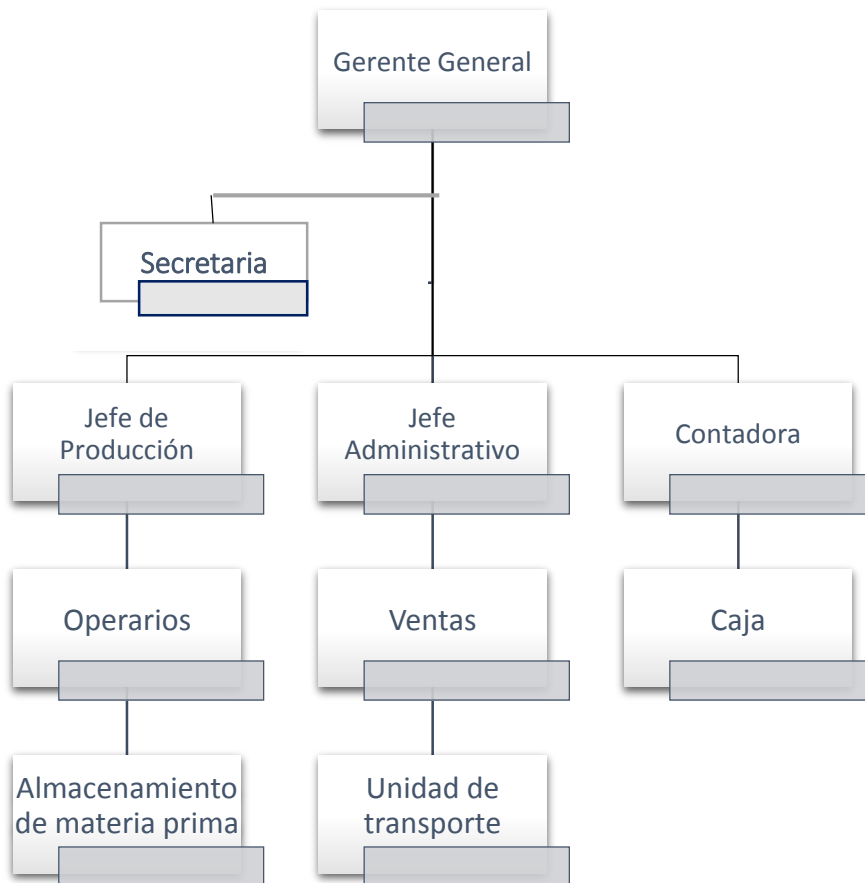
Elaborar productos en madera con alta calidad, de acuerdo a las necesidades y especificaciones de nuestros clientes, tanto a nivel nacional como internacional.



PRINCIPIOS			
GRUPOS/VALORES	TRABAJADORES Y PROPIETARIOS	PROVEEDORES	CLIENTES
PUNTUALIDAD	X	X	X
RESPONSABILIDAD	X	X	
COMPROMISO	X		
PARTICIPACION	X	X	X
RESPECTO	X	X	X
PRODUCTIVIDAD	X	X	X
TRABAJO EN EQUIPO	X	X	
EFFECTIVIDAD	X	X	X
ORDEN	X	X	X

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache

5.6.8 Organigrama estructural de la propuesta



Niveles funcionales	Líneas	Fecha de entrega:
Línea de autoridad formal		Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.
Línea de asesoría		

5.6.9 Organigrama funcional de la propuesta

GERENTE GENERAL

- Negociaciones con nuevos proveedores y clientes
- Asignar funciones a los empleados
- Organizar las diferentes áreas de la empresa
- Dirigir la empresa
- Realizar convenios de comercialización con las diferentes empresas.

SECRETARIA

- Llevar en orden la agenda del gerente y de las diversas actividades dentro de la empresa.

JEFE ADMINISTRATIVO

- Responde ante Gerencia General, ejecuta controles internos, precios, costos, elaboración y análisis de estados financieros.
- Propone alternativas de mejoramiento en todos los aspectos y toma las mejores decisiones para planificar, controlar, organizar y dirigir al personal, en todos los procesos y áreas de la empresa.

CONTADORA

- Registrar y clasificar datos, facturas y documentos que hayan tenido alguna transacción comercial
- Realiza toda clase de declaraciones, pago de impuestos, asientos contables y balances financieros .
- Verifica que las facturas recibidas en el departamento contengan correctamente los datos y guías de remisión para que la empresa cumpla con las formalidades requeridas.

JEFE DE PRODUCCIÓN

- Determina la cantidad de producción de madera que se van a producir, en un cierto tiempo determinado, para luego llevarlo a la venta.
- Prepara la materia prima (madera)
- Controla del personal de producción a los que intervienen en ella, como operarios de maquinaria, montacarguista, cortadores y demás.
- Maneja y conoce sobre toda la producción y el flujo de procesos.
- Carga de materia prima y producto terminado para el cliente.

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

5.6.10 Políticas del personal

- ✚ Cumplir absolutamente con todos los procesos del reclutamiento del personal
- ✚ Para el ingreso del personal se realizarán pruebas psicológicas, técnicas de personalidad y evaluaciones de acuerdo a cada puesto
- ✚ Cumplir con las actividades cada puesto que se encuentra estipulado en las funciones
- ✚ Se darán constantes capacitaciones cada 6 meses y de acuerdo a las necesidades que haya
- ✚ Se mantendrán reuniones con los trabajadores para que el nivel de integración sea próspero y puedan sentirse como en familia
- ✚ Se realizarán auditorias del personal para ver el desempeño de cada uno y las dificultades que están presentando para mejorar el rendimiento
- ✚ Se dará el nivel de sueldos que hay en el mercado en cada puesto y se analizarán los incrementos de cada año de acuerdo a la inflación que exista
- ✚ Cada año se estipularán bonos a los trabajadores por alcanzar desempeños altos como premios a sus esfuerzos

5.6.11 Políticas de producción

- ✚ Se establecerán estándares de calidad para los productos y se supervisarán todos los días
- ✚ Se dará un mantenimiento preventivo de la maquinaria y equipo cada tres meses
- ✚ Los empleados serán responsables del aseo de toda el área del trabajo, no debe haber desorden ni desaseo en el área de producción
- ✚ Se realizara un control de calidad de los productos en las varias fases de la producción
- ✚ Se propondrá la no contaminación del medio ambiente.

5.6.12 Políticas de compras

- ✚ Las compras en la empresa se harán si solo son necesarias
- ✚ Se realizará un control de suministros de oficinas y de insumos de producción cada 3 semanas para ver la existencias de los materiales
- ✚ Las compras deben ir respaldadas por una orden de compras, que será analizada por el Gerente General para su aprobación
- ✚ Los materiales e insumos que se requiera, se les ubicarán proveedores que cumplan con productos de calidad, mejor precios y entrega a tiempo
- ✚ Aprovisionar de materias primas y accesorios para la producción, con anticipación.

5.7 Plan táctico

Evaluación y control

- ✓ Aplicar una evaluación al personal de la empresa dos veces al año, basados en el organigrama de funciones de la empresa.
- ✓ Contratar un profesional en el área responsable para elaborar el reglamento interno, que en este caso será un abogado laboral
- ✓ Estudiar las ofertas y optar por lo que más le convenga a la empresa
- ✓ Con la opción elegida realizar un contrato por prestación de servicios profesionales, donde se detallaran el acuerdo de las partes, fecha de inicio, plazo de entrega, valor del servicio.

5.8 Estrategia 1

Brindar una investigación de casos de accidentes o incidentes laborales en la empresa.

Plan táctico

- ❖ Realizar una ficha en la que detalle todos los datos necesarios para conocer a los trabajadores que han sufrido accidentes o incidentes laborales, por medio de esta se conocerá su causa y efecto

FORMATO DE INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES O INCIDENTES

ACCIDENTE ___ INCIDENTE ___



1. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA		
RAZÓN SOCIAL:		
DIRECCIÓN:		TELÉFONO:
2. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR		
NOMBRES Y APELLIDOS:		EDAD:
TIEMPO DE SERVICIO:	OFICIO HABITUAL:	AREA O SECCIÓN:
EL ACCIDENTE OCURRIÓ REALIZANDO SU ACTIVIDAD HABITUAL SI ___ NO ___		
3. DATOS GENERALES SOBRE EL ACCIDENTE		
FECHA OCURRENCIA:	HORA:	LUGAR:
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD QUE REALIZABA AL MOMENTO DEL ACCIDENTE:		
<u>DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE (DESCRIBA DONDE, QUE Y CÓMO OCURRIÓ):</u>		
<u>DIBUJO O FOTOS (ANEXAR)</u>		
4. ANÁLISIS DEL ACCIDENTE O INCIDENTE		
<u>AGENTE Y MECANISMO DEL ACCIDENTE:</u>		
<u>NATURALEZA DE LA LESIÓN:</u>	<u>PARTE DEL CUERPO AFECTADA:</u>	
<u>AGENTE DE LA LESIÓN</u>	<u>TIPO DE ACCIDENTE</u>	
RESUMEN DE CAUSAS		
CAUSAS INMEDIATAS	CAUSAS BÁSICAS	
<input type="checkbox"/> 1.- Operar equipos sin autorización <input type="checkbox"/> 2.- Falta de precaución <input type="checkbox"/> 3.- Falta de asegurar / bloque / aislamiento <input type="checkbox"/> 4.- Operación a velocidad inadecuada <input type="checkbox"/> 5.- Falla en el seguimiento de procedimientos <input type="checkbox"/> 6.- Hacer inoperables los dispositivos de seguridad <input type="checkbox"/> 7.- Remover dispositivos de seguridad <input type="checkbox"/> 8.- Utilización de equipo defectuoso <input type="checkbox"/> 9.- Utilización inapropiada de equipo <input type="checkbox"/> 10.- Falla de utilización apropiada de equipo de protección personal <input type="checkbox"/> 11.- Alimentación inapropiada <input type="checkbox"/> 12.- Posicionamiento inapropiado <input type="checkbox"/> 13.- Levantamiento inapropiado	<input type="checkbox"/> 1.- Capacidad inadecuada <input type="checkbox"/> 2.- Falta de conocimiento <input type="checkbox"/> 3.- Falta de habilidad <input type="checkbox"/> 4.- Stress <input type="checkbox"/> 5.- Motivación inapropiada <input type="checkbox"/> 6.- Otras <input type="checkbox"/> 7.- Inadecuado Liderazgo / Supervisión <input type="checkbox"/> 8.- Inadecuada ingeniería <input type="checkbox"/> 9.- Compra inadecuada <input type="checkbox"/> 10.- Inadecuado mantenimiento <input type="checkbox"/> 11.- Herramienta / equipos inadecuados <input type="checkbox"/> 12.- Estándares de trabajo inadecuados <input type="checkbox"/> 13.- Usar y desgarrar <input type="checkbox"/> 14.- Abuso o mal uso	

<input type="checkbox"/> 14.- Posición inadecuada para trabajar <input type="checkbox"/> 15.- Equipo en operación <input type="checkbox"/> 16.- Bromas en el trabajo <input type="checkbox"/> 17.- Bajo influencia de alcohol y / u otras drogas <input type="checkbox"/> 18.- Otros			<input type="checkbox"/> 15.- Otro		
5. RECOMENDACIONES PARA LA INTERVENCIÓN DE LAS CAUSAS ENCONTRADAS EN EL ANÁLISIS, EVALUACIÓN Y CONTROL					
CONTROLES A IMPLEMENTAR SEGÚN LISTA PRIORIZADA DE CAUSAS	TIPO DE CONTROL			FECHA VERIFICACIÓN	AREA RESPONSABLE
	FUENTE	MEDIO	PERSONA		
6. PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN					
NOMBRE		CARGO		FIRMA	
EQUIPO DE INVESTIGACIÓN:					
NOMBRE DEL RESPONSABLE DE SEGURIDAD INDUSTRIAL:				FIRMA:	
_____				_____	
Fecha verificación:			Responsable:		

5.8.1 Estrategia 2

Realizar un cronograma de trabajo y un plan de autoprotección en la que se pueda organizar y cumplir con el personal.

Plan táctico

- ❖ Realizar dos cronogramas en donde se detallen las actividades, tiempo y responsable de quien lo va a impartir

CRONOGRAMA ACTIVIDADES HARO MADERAS

ACTIVIDADES	MES/ AÑO 2016												RESPONSABLE
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	
Apertura de HCL iniciales													MÉDICO OCUPACIONAL
exámenes iniciales													MÉDICO OCUPACIONAL
Capacitación Primeros Auxilios													MÉDICO OCUPACIONAL
Charla HIV													MÉDICO OCUPACIONAL
Realización de Audiometrías													MÉDICO OCUPACIONAL
Charla enfermedad auditiva													MÉDICO OCUPACIONAL
Colocación de Botiquines en la planta													MÉDICO OCUPACIONAL
Realización de radiografías													MÉDICO OCUPACIONAL
Realización de espirómetros													MÉDICO OCUPACIONAL
Charla enfermedades respiratorias													MÉDICO OCUPACIONAL
Charla enfermedades músculo esqueléticas													MÉDICO OCUPACIONAL
Adecuación de comedor													MÉDICO OCUPACIONAL, TÉCNICO EN SEGURIDAD, GERENTE DE PLANTA
Charla Planificación Familiar													MÉDICO OCUPACIONAL
Control de resultados exámenes especiales													MÉDICO OCUPACIONAL
Seguimiento adecuación de comedor													MÉDICO OCUPACIONAL, TÉCNICO EN SEGURIDAD, GERENTE DE PLANTA
Inspección de Baños													RESPONSABLE DE SSO
inspección botiquines													RESPONSABLE DE SSO

5.8.2 Estrategia 3

Mejorar la identificación de riesgos de acuerdo a la estructura funcional de la empresa, reformando sus actividades y tareas.

Plan táctico

- ❖ Detallar las áreas de la empresa con sus actividades, funciones, tareas, peligros y los efectos posibles que un accidente o incidente laboral puede ocasionar.

Identificación de riesgos propuesto

PROCESO	ACTIVIDADES	TAREAS	RUTINARIAS SI / NO	PELIGROS		EFECTOS POSIBLES
				DESCRIPCIÓN	CLASIFICACIÓN	
ADMINISTRATIVO	CONTROLES INTERNOS, ANALISIS FINANCIEROS, SE ENFOCA EN LAS FASES DE PLANIFICAR, ORGANIZAR, DIRIGIR Y CONTROLAR A LA EMPRESA.	Coordinación operativa y administrativa, Manejo de personal	si	ILUMINACIÓN (LUZ EN EXCESO O AUSENCIA)	FÍSICO	Fatiga visual, cefalea, fatiga general
			si	POSTURA (ADOPCIÓN DE POSTURAS INADECUADAS AL REALIZAR LA TAREAS EN COMPUTADOR	ERGONÓMICO	Molestias en cuello y espaldas
			si	ESTRÉS	PSICOSOCIALES	Partes afectadas en el cuerpo
			si	FIJACIÓN VISUAL PERMANENTE	ERGONÓMICO	Problemas a la vista
PRODUCCIÓN	TODOS LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN:	Cortado, cepillado, despuntado, tupiado, motosierra, ensamblado, emparrillado	si	POSTURAS SOSTENIDAS, FORZADAS DURANTE LA REALIZACIÓN DE LAS TAREAS: INCLINACIÓN DE TRONCO, FLEXIÓN PROLONGADAS DE MIEMBROS	ERGONÓMICO	Lesiones a nivel de la columna

				INFERIORES Y SUPERIORES, SOBRESFUERZOS POR MANIPULACIÓN DE CARGAS		
			si	RUIDO (DE IMPACTO, INTERMITENTE O CONTINUO)	FÍSICO	Lesiones a nivel de los oídos
			si	CONTACTO Y/O INHALACIÓN CON PRODUCTOS QUÍMICOS	QUÍMICOS	Problemas respiratorios
			si	LEVANTAMIENTO MANUAL DE CARGAS	ERGONÓMICO	Lesiones osteomusculares y ligamentosas, especialmente a nivel de columna: lumbalgias, cervicalgias, tendinitis, fatiga muscular,
			si	PROYECCIÓN DE PARTÍCULAS	MECÁNICO	Heridas en manos, ojos, laceraciones, cortaduras
			si	HONGOS	BIOLÓGICO	Daños a la piel y enfermedades
			si	ATRAPAMIENTOS	MECÁNICOS	Heridas en manos, laceraciones, cortaduras y amputaciones
			si	MANIPULACIÓN HERRAMIENTAS	MECÁNICOS	Heridas en manos, laceraciones, cortaduras y amputaciones

			si	CAÍDAS DE OBJETOS	MECÁNICO	Fracturas
			si	HONGOS	BIOLÓGICO	Daños a la piel y enfermedades
			si	DERRUMBE DE OBJETOS	MECÁNICO	Golpes en la cabeza, fracturas
			si	RIESGOS PROPIOS DE LA TAREA Y LA ORGANIZACIÓN, CUMPLIMIENTO DE METAS, EXIGENCIAS EN EL ROL, TRABAJO REPETITIVO	QUÍMICOS	Reacciones por estrés psicosocial: Predisposición y susceptibilidad a enfermedades intestinales, cardiovasculares, metabólicas, neuro psiquiátricas. Conflictos personales.

5.8.3 Estrategia 4

Complementar las normas y procesos que la empresa sigue para un mejor entendimiento.

Plan táctico

- ❖ Realizar un pequeño instructivo en el cual se detalle el cuidado, uso, protección y mantenimiento de los equipos de protección personal (EPP).

Procedimiento para la entrega, uso, cuidado y mantenimiento del Equipo de Protección Personal a los trabajadores de la empresa Haro Madera propuesta.

La empresa Haro Madera utiliza un Procedimiento para la Selección, dotación y uso de EPP y ropa de trabajo, que ellos consideran como un tipo de prevención y cuenta con lo siguiente:

1- OBJETIVO

Establecer la metodología que se debe emplear para la adquisición, evaluación, uso y mantenimiento de equipos de protección personal y ropa de trabajo a los trabajadores de la empresa.

2- ALCANCE

Desde la evaluación y entrega de todos los EPP y ropa de trabajo para el personal de la empresa.

3- DEFINICIONES

PROTECCIÓN PERSONAL: Es la técnica que tiene como objetivo el proteger al trabajador frente a agresiones externas, ya sean de tipo físico, químico o biológico, que se puedan presentar en el desempeño de la actividad laboral.

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) :Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que pueda amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN: Son acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores, contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia o guarden relación con el cumplimiento de sus labores.

RIESGO LABORAL: Probabilidad de que la exposición a un factor de riesgo o peligro en el trabajo cause enfermedad o lesión.

ROPA DE PROTECCIÓN: Elemento individual de un vestuario que ofrece al cuerpo una protección contra agentes externos.

SALUD: Es un estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño y enfermedad.

4- RESPONSABILIDADES.

De Gerencia General: Asignar presupuesto para la adquisición para el equipo de protección personal.

Del Responsable de Seguridad Industrial: Auditar y controlar el cumplimiento del presente procedimiento.

Capacitar al personal sobre el uso adecuado de EPP al personal.

De los operarios y trabajadores en general: Utilizar en forma adecuada los EPP y darles mantenimiento a los mismos.

Secretaria: Adquirir los EPP y la ropa de trabajo para el personal de acuerdo a las especificaciones que le proporcione el Responsable de Seguridad Industrial.

Jefes, Supervisores, Miembros del Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Supervisa el uso adecuado de los equipos de protección personal a todo el personal a su cargo, durante las jornadas de trabajo.

5- DESARROLLO

5.1 Secretaria entregara los EPP a los empleados y registrara la entrega de los EPP en el registro correspondiente.

5.2 Consideraciones del EPP

- El EPP no tiene por finalidad realizar una tarea o actividad sino protegernos de los riesgos que la tarea o actividad presenta.
- El EPP debe ser llevado o sujetado por el trabajador y utilizado de la forma prevista por el fabricante.
- El EPP debe ser elemento de protección para el que lo utiliza, no para la protección de productos o personas ajenas.

5.3 Clasificación de los EPP

- Protectores de los ojos y de la cara
- Protectores del oído
- Protectores de las vías respiratorias
- Protectores del pie
- Cinturones de seguridad (trabajo en altura)
- Ropa de protección

5.4 Actividades que pueden requerir EPP

- Protectores de los ojos y de la cara. Utilizar cuando exista la posibilidad de proyección de cuerpos extraños de la madera, trabajo con chorro proyector de abrasivos granulosos, trabajos de soldadura, esmerilados, trabajos de perforación, utilización de máquinas que al funcionar levanten virutas en la transformación de materiales, irritación causada por, gases, aerosoles, polvos, humos, fuentes térmicas de radiaciones infrarrojas, visibles y ultravioletas, radiaciones ionizantes y radiación natural (luz del día).
- Protectores del oído. Utilizar cuando exista ruido continuo y repentino cuyos oídos hayan sobrepasado los valores permisibles de 85dB, considerado como límite superior para la audición normal.
- Protectores de las vías respiratorias. Utilizar cuando se realicen trabajos con pistola sin ventilación suficiente, contaminantes atmosféricos en forma de partículas (polvos, humos, aerosoles), contaminantes en forma de gases y vapores, y contaminantes en forma de aerosoles de partículas y de gas.

- Protectores de manos y brazos. Utilizar cuando se manipulen objetos cortantes o puntiagudos, contacto con productos ardientes o fríos, acciones al realizar trabajos de soldadura, tensión eléctrica, daños debido a acciones químicas, vibraciones mecánicas, salvo que se utilicen máquinas con riesgo de que el guante quede atrapado.
- Protectores del pie. Utilizar cuando se realicen trabajos de transformación y mantenimiento, manipulación y tratamiento de vidrio, caída de objetos o aplastamiento de la parte anterior del pie, caída e impacto sobre el talón del pie, caída por resbalón, caminar sobre objetos puntiagudos o cortantes, para acciones eléctricas en baja, media tensión, para acciones químicas con polvos o líquidos agresivos, y trabajos en ambientes húmedos.
- Cinturones de seguridad. Utilizar cuando se realicen montajes y exista el riesgo de caída de altura a distinto nivel o pérdida del equilibrio.

5.5 Condiciones que deben reunir los EPP

- Los equipos de protección individual proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por sí mismos u ocasionar riesgos adicionales ni molestias. Acoplarse a las condiciones anatómicas y fisiológicas del trabajador tras los ajustes necesarios.
- En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.
- Proporcionar confort en medida, no limitar los movimientos, durable y permitir su mantenimiento.

5.6 Uso, cuidado y mantenimiento adecuado de los EPP

Careta visor para esmerilar

Adaptar la correa al tamaño de su cabeza, lo cual permite cubrir la cara y el cuello de partículas sólidas, líquidas y chispas. No levantar la pantalla mientras exista el riesgo.



Cuidado y Mantenimiento

No colocar la superficie acristalada de los protectores visuales sobre materiales abrasivos, en lugares polvorientos o donde haya vapores o gases imprégnate, Limpiar la superficie acristalada con agua jabonosa para retirar el polvo y películas de grasa que puedan formarse diariamente.

Revisión semanal: Revisar que la careta permanezca óptimamente neutra y sin rayones, quemaduras o cualquier otro desperfecto que limite o distorsione la visión. El estado de brazos, cabezales y bandas de sujeción y sus hebillas deben estar en condiciones de perfecto funcionamiento; en caso de cualquier alteración se debe proceder a su cambio.

Tiempo de vida útil de 1 año o cuando se empiece a deformar o presente rotura.

Careta visor para soldar

Adaptar el cabezal graduable tipo ratchet a su cabeza, revisar la parte a soldar con la pantalla transparente, antes de realizar la acción del soldar bajar el cubre filtro.



Cuidado y Mantenimiento

Conservar en perfectas condiciones los elementos de sujeción del visor filtrante y la arandela del cubre filtro. Revisar los elementos de graduación y atalaje del cabezal.

Revisar diariamente el cuerpo de la pantalla, para verificar que no existen rajaduras ni orificios que disminuyan la capacidad de protección. Diariamente limpiar el cubre filtro. Semanalmente se hará limpieza del cubre filtro, filtro y ante cristal y del cuerpo de la pantalla y de los elementos de sujeción. Es indispensable cambiar el cubre filtro en el momento en que empieza a interferir la visión por estar muy salpicado de soldadura.

Tiempo de vida útil 3 años o cuando presente grietas o deformaciones

Gafas de protección

Utilice estos lentes de seguridad en áreas de riesgos de impacto moderado. Regular los brazos, de manera que se ajusten en la parte posterior de la oreja y no exista el riesgo de caída.



Cuidado y Mantenimiento


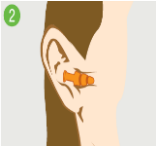
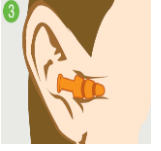
Limpiar con un paño húmedo antes de comenzar la jornada. Guarde sus gafas de seguridad en un lugar limpio y seco, donde no se caigan ni corran el riesgo de que las pisen accidentalmente; los equipos de protección de los ojos que estén rayados, rotos, doblados, o dañados, impiden ver con claridad y sus características. Evite colocarlos sobre materiales abrasivos o en lugares polvorientos. Limpie sus lentes con agua y jabón. Cuando la visión se vea afectada se debe reemplazar los lentes por otros lentes de seguridad nuevos. Tiempo de vida útil 6 meses

Tapones auditivos

Los protectores auditivos deberán llevarse de manera continuada, mientras el usuario esté expuesto a la fuente que produce el ruido. Quitarse el protector, aunque sea durante un corto periodo de tiempo, reduce sensiblemente la protección. Los tapones auditivos son de uso exclusivamente personal y, por cuestiones de higiene, no deben utilizarlos otras personas. En cuanto al resto de protectores pueden ser utilizados de forma excepcional por otras personas, siempre que éstos sean previamente desinfectados. Colocarse antes de estar expuesto al ruido.



Para tapón auditivo reusable con cordón con y sin estuche

	Tomando el tapón del tallo, pase la otra mano sobre la cabeza y con cuidado jale su oreja hacia arriba y hacia atrás.
	Inserte el tapón hasta que todas las barreras estén bien adentro de su canal auditivo. Antes de estar expuesto al ruido.
	Si está apropiadamente insertado, la punta del tallo del tapón auditivo estará visible a alguien que lo mire de frente.

Cuidado y Mantenimiento







Los tapones de inserción deben lavarse al finalizar la jornada o al menos una vez a la semana para remover el cerumen acumulado u otras sustancias, teniendo especial cuidado en su secado total antes de volverlos a utilizar. Evitar colocarlos sobre mesas y demás muebles que no garanticen esterilidad. Guárdelos secos en un estuche; limpiar con un trapo humedecido en agua jabonosa y luego retirar cuidadosamente el jabón con el mismo trapo, y secarlos. Por ningún motivo usar solventes ácidos o alcohol.

Tiempo de vida útil de los tapones reutilizables 4 meses o cuando se hayan roto, deformado parcialmente o deteriorado irreversiblemente, deberán ser sustituidos por nuevos.

Respirador Desechable

Utilizar para tareas con material articulado, gases, vapores, aerosoles que puedan afectar el sistema respiratorio del trabajador.



	<p>Con el clip nasal mirando hacia fuera, sostenga la banda inferior en cada mano con el clip nasal hacia arriba.</p>
	<p>Coloque el respirador debajo de la barbilla, hale la banda inferior sobre la cabeza y colóquela alrededor del cuello, debajo de las orejas.</p>
	<p>Hale la banda superior y pásela sobre la cabeza para colocarla en la parte superior de la cabeza.</p>
	<p>Coloque las puntas de los dedos de ambas manos sobre el clip nasal, moldee el clip para adaptarlo a la forma de su nariz empujando hacia adentro al mismo tiempo que mueve las puntas de los dedos hacia abajo por ambos lados del clip nasal. Use ambas manos.</p>
	<p>Haga una prueba de ajuste para verificar el sello del respirador contra el rostro, cubra por completo el respirador con ambas manos y exhale. Si sale aire alrededor de la nariz, revisar el paso 4 y reajuste las bandas jalando hacia atrás por los lados de la cabeza. Si NO logra un sellado adecuado, NO ingrese al área contaminada. Consulte a su supervisor.</p>
	<p>Quítese el respirador halando la banda inferior sobre la parte de atrás de la cabeza sin tocar el respirador y haciendo lo mismo con la banda superior.</p>

Cuidado y Mantenimiento

Al final de la jornada sacudirlos dándoles golpecitos que ayuden a retirar el polvo, almacenar “boca abajo” en lugar protegido del polvo y vapores imprégnete, preferiblemente dentro de una bolsa plástica. Cuando se aprecie que aumenta su resistencia a la aspiración deben ser sustituidos.

Guantes de cuero

Antes de usar los guantes de protección, lavarse las manos con agua y jabón, deben ser de talla correcta. No usar guantes para trabajar con o cerca de maquinaria en movimiento o giratoria.



Cuidado y Mantenimiento

Revisión diaria de costuras y de la totalidad del material protector. Guardar en una funda, horizontalmente, en lugares frescos y secos, alejados de: rayos solares, calderas, radiadores y otras fuentes de calor. Si los guantes presentan rupturas o agujeros, y no se pueden reparar, hay que sustituirlos dado que su acción protectora se habrá reducido. Los guantes que se encuentran rotos, rasgados o impregnados con materiales químicos no deben ser utilizados.

Botas con puntera de acero o dieléctricas

Las botas con puntera de acero son indispensables para quienes, tengan que manipular o movilizar materiales. Las botas dieléctricas son elaboradas en material de cuero y ofrecen un alto nivel de protección contra descargas eléctricas para trabajadores que se exponen a riesgo eléctrico. El buen uso de un EPP parte de una adecuada higiene de los pies y de todo el cuerpo con agua y jabón, cambiarse diariamente de calcetines. Además se pueden espolvorear los pies con talcos medicinales. Las botas de protección personal deben ser de talla correcta, acorde a las actividades a realizar.



Cuidado y Mantenimiento

Conservar limpios y secos por el lado que está en contacto con la piel. Deben guardarse en lugares frescos y secos, alejados de: agua, humedad, rayos solares o cualquier factor que represente deterioro del EPP. Para mantener el cuero de la capellada se aconseja la aplicación periódica de betún. Si se han mojado, colocar papel periódico para que absorba toda la humedad retenida.

Vida útil es de 12 meses

Ropa de protección overol

Es aquella ropa que sustituye o cubre la ropa personal, y que está diseñada para proporcionar protección contra uno o más peligros. Deben de la talla correcta.



Cuidado y Mantenimiento

Lavar con agua y jabón regularmente. Se debe realizar una revisión periódica de estos EPP, comprobar que no estén rotos o desgarrados antes de usarlos. Si estos presentan averías que provoquen que la parte corporal protegida tenga contacto con el medio externo, deben remplazarse por unos nuevos. Deben guardarse limpios, secos y frescos, alejados de sustancias químicas y humedad. Vida útil 1 año.

Casco de seguridad

Ajustar el arnés y verificar que quede un espacio aproximado libre de 20 mm del casco. Adaptar la correa al tamaño de su cabeza. Esto posibilita la absorción de impactos y permite una mejor ventilación del cuero cabelludo.



Cuidado y Mantenimiento

Mantener el casco limpio, lavar con agua y jabón, no secarlo al sol o exponerlo al calor ya que esto altera las propiedades del material. Cuando termine su tarea, guárdelo en un lugar adecuado, alejado del contacto con pinturas o solventes, que aceleran su deterioro.

El arnés interior.- Debe encontrarse en buen estado tanto el sistema de correas como su sujeción a la parte rígida del casco.

La parte exterior.- No debe tener rajaduras, rota, ni estar perforada. El cambio de color puede indicar que el material está perdiendo o ha perdido sus propiedades. Si al flexionar la visera se escuchan leves crujidos, deséchelo.

Lavar frecuentemente la banda de exudación y el sistema de suspensión, teniendo cuidado en su secado total antes de volverlos a utilizar.

Tiempo de vida útil de los cascos de seguridad industrial es de 3 años o cuando reciba un golpe fuerte.

6. Referencia.

Resolución 333 del IESS

Resolución 390 del IESS

5.8.4 Estrategia 5

Diseñar un mapa de procesos que ayuden a la empresa hacer bien las cosas, en una secuencia ordenada en el menor tiempo posible en la que se optimiza trabajo en equipo y los recursos empleados.

Plan táctico

- ❖ Realizar el diseño de un mapa de procesos de la empresa Haro Madera en la que intervienen varios procesos necesarios para su buen manejo.

Proceso Gobernante: Es aquel que orientará el direccionamiento estratégico a través de visión, misión, objetivos, estrategias y formulación de políticas.

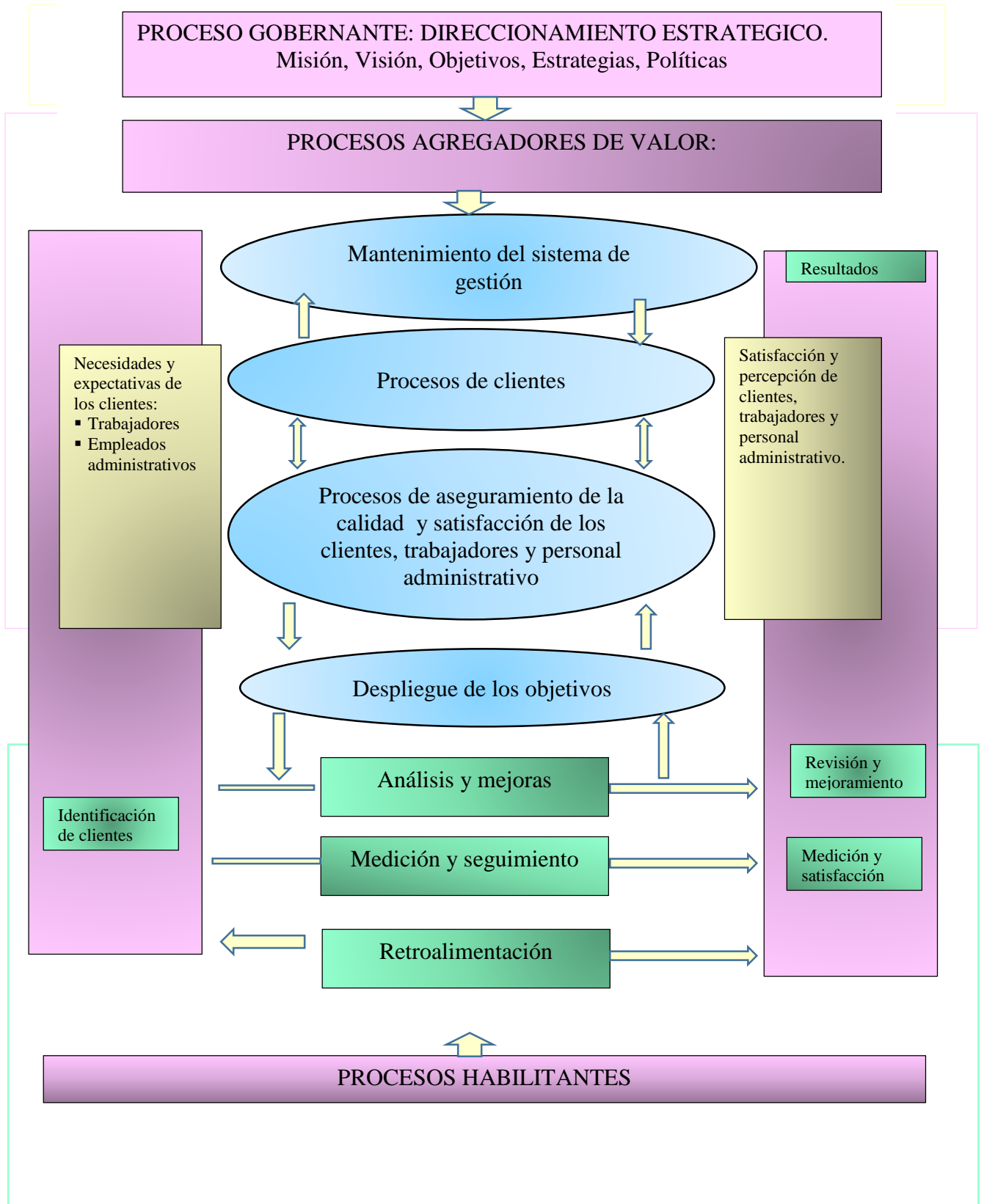
Procesos Agregadores de valor: Constituyen la razón del ser de la institución, en la que se crean, administran y controlan los servicios educacionales como:

1. **Cliente:** En este caso son las empresas locales, nacionales e internacionales.
2. **Proceso de aseguramiento de la calidad y satisfacción:** Es garantizar las necesidades y expectativas añadiendo valor que son percibidas por los clientes.
3. **Mantenimiento del sistema de gestión:** Proveerá a la organización sistemas de trabajos eficientes y seguros como la capacitación de los trabajadores y personal administrativo para ejecutar mejoras.
4. **Despliegue de los objetivos:** Estos deben estar alineados entre la empresa y los clientes existiendo una sistemática revisión periódica.

Procesos Habilitantes: Son los encargados de ayudar mediante asesorías y apoyos a los procesos gobernantes y procesos agregadores de valor y está conformado por:

1. **Medición y seguimiento:** Aquí se encuentran las medidas de control para observar cómo se va avanzando y se debe dar seguimiento.
2. **Proceso de análisis y mejora:** se recolectan datos para ser procesados y ser convertidos en acciones de mejora.

MAPA DE PROCESOS DE LA EMPRESA HARO MADERA



Fuente: Mapa de Procesos, Gestión por Procesos, (José Arturo Pérez Fernández de Velasco, 2010).

Elaborado por: Johana Gabriela Sanaguano Remache.

5.8.5 Estrategia 6

Realización de un presupuesto estratégico para el área de seguridad industrial con ayuda de un Ingeniero industrial experto en salud ocupacional y riesgo laboral.

Plan táctico

- ❖ Presupuestar, analizar y desarrollar un plan administrativo estratégico que ayude a identificar, detallar todo lo concerniente a seguridad industrial.

PRESUPUESTO EXPRESADO EN DOLARES PARA EL AÑO 2016.

	DETALLE	Cantidad	Costo Referencial Unitario (\$)	Total (\$)
1	Seguridad Industrial			
1.1	Señaléticas de seguridad	54	2,5	135
1.2	Guardas	10	25	250
1.5	Adquisición de extintores de PQS de 10 Lb	10	50	500
1.6	Adquisición de extintores de CO2 de 20 Lb	2	50	100
SUBTOTAL				985
2	Equipos protección Personal			
2.1	Protección Auditiva	105	1	105
2.2	Protección Respiratoria	420	2	840
2.3	Protección de manos	105	3	315
2.4	Protección de pies	37	30	1.110
2.5	Protección de cabeza	37	10	370
2.6	Protección visual	74	3	222
2.7	Protección facial	2	15	30
2.8	Overol	35	30	1.050
SUBTOTAL				4.042
3	Higiene Industrial			
3.1	Medición Ruido	6	50	300
3.2	Medición Iluminación	2	25	50
3.3	Medición Compuestos Orgánicos Volátiles	1	100	100
	Estrés térmico	2	50	100
3.4	Medición Partículas	6	100	600
SUBTOTAL				1.150
TOTAL PRESUPUESTADO				6.177

6. MATERIALES DE REFERENCIA

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .
- Henao Robledo, F. (2010). Salud Ocupacional. En *Conceptos Basicos* (págs. 33-34). Bogota: Maria del Pilar Osorio.
- Vidal Salinas, F. (2002). *Diccionario de Administracion Publica Chilena*. Santiago de Chile: Impreso en LOM Ediciones.
- Knoonts , H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion Una Perspectiva Global y Empresarial*. Mexico.
- Herrera, C. (2010). *Manual Para el Diseño del Proyecto e Informe de Investigación*. Riobamba.
- HERRERA, C. (2010). *Métodos de Investigación y Técnicas de Estudio* (Vol. II). Riobamba.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos quinta edicion* . Editorial Mc Graw Hill.
- Knoonts , H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion Una Perspectiva Global y Empresarial*. Mexico : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Fernández, E. (2010). *Administración de Empresas: Un Enfoque Interdisciplinaria*. Madrid:Paraninfo.
- Garcia Vallejo , G. (2008). *Implementación del sistema de gestión de seguridad de DuPont*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/iigarciavallejogabriela/implementacion-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-de-dupont-en-una-empresa-distribuidora-de-bebidas>
- Martínez, J. (2010). *La Seguridad Industrial Fundamentos y Aplicaciones*. Obtenido de http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/lsi.pdf
- Mejía Quijano, R. C. (2006). *Definicion y tipos de riesgos*. Obtenido de Administración del Riesgo un enfoque empresarial
- Calix, M. (Julio de 2011). *Gestion Administrativa*. Obtenido de <http://marielgestadmonhond11.blogspot.com/p/contenidos.html>
- Capera Rodriguez, I. C. (22 de Marzo de 2011). *Conceptos Básicos en Salud Ocupacional*. Obtenido de http://basessyso.blogspot.com/2011_03_01_archive.html
- Chiavenato , I. (2008). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos quinta edicion* . Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .
- Company, F. S. (2016). *antz*. Obtenido de google scholer: file:///C://correccion%20de%20tesis/acervo_bibliotecologia_escalas_Escala%20de%20Likert.pdf
- Garcia Salgado, M. (11 de marzo de 2014). *Administración, reclutamiento y selección de recursos humanos*. Obtenido de

- <http://www.gestiopolis.com/administracion-reclutamiento-y-seleccion-de-recursos-humanos/>
- González, A. (s.f.). *Universidad de La Habana. CUBA*. Obtenido de https://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/gcueto_311206.pdf
 - Henao Robledo, F. (2010). Salud Ocupacional. En *Conceptos Basicos* (págs. 33-34). Bogota: Maria del Pilar Osorio.
 - Henao Robledo, F. (2010). *Salud Ocupacional Conceptos Básicos*. Bogotá : María del Pilar Osorio.
 - Knoonts , H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administracion Una Perspectiva Global y Empresarial*. Mexico : McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
 - mavainsa. (2012). Obtenido de http://www.mavainsa.com/documentos/9_control_procesos.pdf
 - *Medicina Ocupacional en Ecuador*. (2009). Obtenido de <https://medicinaocupacionalecuador.wordpress.com/2009/12/29/real-costo-de-los-accidentes-de-trabajo/>
 - Ozwaldito, C. (27 de Septiembre de 2014). *Prezi.com*. Obtenido de <https://prezi.com/lgayxsefan9r/administracion-y-seleccion-de-recursos-humanos/>
 - Pacao Escarza, G. (s.f.). *Diseño de un modelo de cultura organizacional para mejorar las relaciones humanas*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos82/cultura-organizacional-relaciones-humanas/cultura-organizacional-relaciones-humanas3.shtml>
 - Rodríguez Torres , C. F. (2011). *Cultura Organizacional*. Obtenido de http://es.slideshare.net/pipe69/cultura-organizacional-10711532?next_slideshow=1
 - Salazar López, B. (2016). *www.ingenieriaindustrialonline.com* . Obtenido de Salud Ocupacional : <http://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/salud-ocupacional/>
 - Salazar Molina, A. (15 de Febrero de 2005). *Estructuras organizacionales y tipos de organigramas*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/estructuras-organizacionales-y-tipos-de-organigramas/>
 - *Selección del personal* . (s.f.). Obtenido de <http://genesis.uag.mx/edmedia/material/RH/selpersonal.pdf>

7. ANEXOS

ANEXOS

Anexo I. Cuestionario de Entrevista



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

Entrevista dirigida al Gerente de la Empresa "Haro Madera"

Seria usted tan amable de contestar algunas preguntas, al respecto tratamos sus datos con confidencialidad y anónimo

1) ¿La empresa Haro Madera cuenta con un manual dirigido a la prevención de riesgos?

Sí No

Porque.....

2) ¿Participa usted a la hora de contratar e indica las funciones de cada colaborador al momento de ingreso a la empresa?

Sí No

Porque.....

3) ¿Cuenta con todos los implementos y equipos de seguridad para sus colaboradores?

Sí No

Porque.....

4) ¿Conoce si se ha ocasionado algún accidente laboral y cuál ha sido el motivo principal para que este suceda?

Sí No

Porque.....

5) ¿Usted brinda capacitación a sus colaboradores al momento de implementar nueva maquinaria?

Sí No

Porque.....

6) ¿Qué tipo de maquinaria usa su empresa?

Sencillas ()

Complejas ()

Manuales ()

Con cable eléctrico ()

Otras ()

7) ¿Sus empleados poseen una cultura de cuidado al momento de usar los equipos de trabajo?

Sí

No

Porque.....

8) ¿Se capacita al personal operativo y administrativo de la empresa Haro Madera de forma constante?

Sí

No

Porque.....

9) ¿A que considera usted un riesgo de trabajo y lo que significa tenerlo?

.....
.....

10) ¿Qué reacción tiene usted al momento en el que un colaborador sufre un accidente laboral?

.....
.....

11) ¿Cree usted que un accidente laboral o un riesgo en la salud de un colaborador significa un costo para su empresa?

Sí

No

Porque.....

Gracias...

Anexo II. Cuestionario de Encuesta



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERIA COMERCIAL**

Entrevista dirigida a los trabajadores de la empresa "Haro Madera"
Seria usted tan amable de contestar algunas preguntas, al respecto tratamos sus datos con confiabilidad y anónimo.

1) ¿Posee experiencia en el trabajo que realiza?

Sí **No**

Porque.....

2) ¿Recibe capacitación en su trabajo?

Sí **No**

Porque.....

3) ¿Con que frecuencia le capacitan en su trabajo con respecto a accidentes de trabajo y salud ocupacional?

Frecuentemente ()

Ocasional ()

Nunca ()

4) ¿Ha sufrido algún accidente laboral en la empresa?

Sí **No**

Porque.....

5) ¿Conoce de algún trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo últimamente y cuál fue la causa?

Sí **No**

Porque.....

.....

6) ¿Con que frecuencia le dota de protección la empresa?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7) ¿Sabe cómo manejar la maquinaria de la empresa?

Sí

No

Porque.....

8) ¿Qué tan cómodo es el ambiente de trabajo en el que se encuentra?

.....
.....
.....

9) ¿Le gustaría que la empresa cuente con un manual para la prevención de riesgos?

Sí

No

Porque.....

10) ¿Cree que la gestión administrativa de la empresa es adecuada para los trabajadores?

Sí

No

Porque.....

11) ¿Al momento de trabajar que le gustaría que cambie o que mejore en su trabajo?

.....
.....
.....

Gracias.....