

UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

FACULTAD DE GESTION, DESARROLLO Y SECRETARIADO EJECUTIVO



TESIS DE GRADO:

Previo a la obtención del título de

Licenciado en Servicios Gerenciales

**TEMA: ESTRATEGIA DE SALUD OCUPACIONAL QUE FAVORECE LA
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SHELLFISH S.A, DE LA CIUDAD DE
MANTA.**

AUTOR: Kennedy Alexander Moreira Macías

DIRECTORA: Lic. Daysi Soto Calderón

MANTA – MANABI – ECUADOR

2013- 2014



UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABI

FACULTAD DE GESTION, DESARROLLO Y SECRETARIADO EJECUTIVO

Los miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente informe de investigación sobre el tema “Estrategia de salud ocupacional que favorece la productividad laboral en la empresa SHELLFISH S.A, de la ciudad de Manta” del egresado Kennedy Alexander Moreira Macías.

Para constancia firman:

Lcda. Daysi Soto C.

Directora de Tesis

Dra. Mónica Espinoza

Miembro Tribunal

Lic. Joe González

Miembro Tribunal

Ing. Johnny Rodríguez

Miembro Tribunal

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutora del trabajo de investigación que versa sobre el tema: **“ESTRATEGIA DE SALUD OCUPACIONAL QUE FAVORECE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SHELLFISH DE LA CIUDAD DE MANTA”**, del señor Moreira Macías Kennedy Alexander, estudiante de la Carrera de Servicios Gerenciales, de la Facultad de Gestión Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, de la Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí, Considero que el informe investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del jurado examinador que las autoridades de la unidad académicas designen.

Manta, febrero 26 del 2014

Lic. Daisy soto calderón

Directora de tesis

AUTORÍA DE LA TESIS

Las opiniones, ideas, análisis, interpretaciones, comentarios y demás aspectos relacionados con el tema que se investiga “**ESTRATEGIA DE SALUD OCUPACIONAL QUE FAVORECE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SHELLFISH DE LA CIUDAD DE MANTA**”, son de exclusiva responsabilidad del autor.

Manta, febrero 26 del 2014

Kennedy Alexander Moreira Macías

C.I. 131084919-3

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada en primer lugar a Dios quien ha sido suficientemente espléndido conmigo.

A mis queridos padres Ángel Moreira y Virginia Macías, quienes en el transcurso de la vida inculcaron los valores y me dieron ejemplo de amor, sencillez, trabajo y perseverancia en todos los actos de mi existencia.

A todos mis queridos hermanos que son incondicionales siempre y parte fundamentales en mi vida.

Kennedy Alexander Moreira Macías

AGRADECIMIENTO

Un sincero agradecimiento a todos mis familiares y amigos que siempre me brindaron apoyo, estímulo, aliento y ayuda.

A los señores profesores que impartieron sus valiosos conocimientos para formar nuevos emprendedores, líderes y futuros grandes empresarios.

Al personal de la empresa SHELLFISH S.A, por la colaboración prestada en todo momento, para el desarrollo de este trabajo, en el cual pude adquirir grandes conocimientos y nuevas experiencias.

Kennedy Alexander Moreira Macías

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A PÁGINAS PRELIMINARES

Página De Título O Portada	I
Aprobación de los miembros de tribunal de grado	II
Página De Aprobación Por El Tutor	III
Página De Autoría Del Trabajo	IV
Página De Dedicatoria	V
Página De Agradecimiento	VI
Índice General De Contenidos	VII
Resumen	XIII
Abstract	XVIII
Introducción	XV

CAPÍTULO I

1.1 Tema	1
1.2 Planteamiento Del Problema	3
1.3 Justificación	5
1.4 Objetivos	6

1.4.1 Objetivo General	6
1.4.2 Objetivo Específico	6
1.5 Hipótesis	6
1.5.1 Hipótesis Lógica	6
1.5.2 Señalamiento De Variables	6
1.6 Metodología	7
1.6.1 Tipo De Estudio	7
1.6.2 Métodos	7
1.6.3 Técnicas	8
1.6.4 Universo Y Muestra	8
1.6.4.1 Tipo De Muestra	8
CAPÍTULO II	
2.1 Marco Teórico	9
2.1.1 Antecedentes Investigativos	9
2.1.2 Fundamentación legal	10
2.1.3 Fundamentación Filosófica	12
2.2 Categorías Fundamentales	14

2.2.1 Variable Independiente	14
2.2.2 Definición Estrategia	14
2.2.2.1 Objetivos Estratégicos	15
2.2.2.2 Tipos de estrategia	15
2.2.2.3 Características	16
2.2.3 Salud Ocupacional	16
2.2.3.1 Enfermedad Profesional	18
2.2.3.2 Salud laboral	19
2.2.3.3 Objetivos De La Salud Ocupacional	20
2.2.3.4 Derecho a la salud en el trabajo	20
2.2.4 Funciones	21
2.2.4.1 Empresa En La Economía E Importancia De La Salud Ocupacional	22
2.2.5 Responsabilidad Gerencial.	24
2.2.6 Constitución política de la republica del ecuador	25
2.3 Variable Dependiente	26
2.3.1 Definición Productividad Laboral	26
2.3.1.1 Estrategias	27

2.3.1.2 Tipos De Productividad	28
2.3.2 Factores Que Influyen	29
2.3.2.1 Mejoras De La Productividad Laboral	29
2.3.3 El factor humano como un elemento clave en la productividad	30
2.3.4 Importancia de incrementar la productividad	30

CAPÍTULO III

3.1 Análisis E Interpretación De Resultados	32
3.2 Conclusiones Y Recomendaciones	40
3.2.1 Conclusiones	40
3.2.2 Recomendaciones	41

CAPÍTULO IV

4 La Propuesta	42
4.1 Introducción	42
4.2 Objetivo	42
4.2.1 Objetivo General	42
4.3 Justificación	43

4.4 Estrategia De Salud Ocupacional	44
4.5 Recursos	45
4.5.1 Recursos financieros	45
4.6 Plan de capacitación	46
4.6.1 Actividades	46
4.7 Talleres de normas de salud ocupacional y seguridad	47
4.7.1 Alcance	48
4.8 Desarrollo del programa de capacitación	49
4.8.1 Seguimiento del programa de capacitación	50
4.12 Cronograma de actividades para la ejecución de la propuesta	51
4.13 Presupuesto para la propuesta	52
Bibliografía	53
Anexos	55

El presente trabajo de investigación titulado “ESTRATEGIA DE SALUD OCUPACIONAL QUE FAVORECE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SHELLFISH S.A DE LA CIUDAD DE MANTA”, tiene como propósito determinar la situación actual de la empresa en temas como la salud ocupacional.

En la investigación realizada en la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de Manta, se evidenció la necesidad de plantear estrategias de salud ocupacional, que permitan mejorar el ambiente laboral, disminuir posibilidades de accidentes de trabajo y precautelar la salud de los trabajadores con el objetivo de alcanzar mayor productividad para la empresa.

La salud ocupacional es un tema de mucha importancia en los momentos actuales, por cuanto su implementación es una exigencia que constan dentro de las políticas laborales en nuestro país y deben ser muy tenidas en cuenta por el sector empresarial.

Es por ello que en esta investigación, se destaca la verdadera importancia sobre el cuidado de la salud de los trabajadores, siguiendo recomendaciones que están vigentes tanto a nivel nacional como internacional y cómo esta puede contribuir a un buen rendimiento laboral para alcanzar el éxito de la empresa.

This research work entitled "OCCUPATIONAL HEALTH STRATEGIE THAT PROMOTES LABOUR PRODUCTIVITY IN SHELLFISH COMPANY SA IN MANTA CITY", aims to determine the current position of the company on issues such as occupational health.

In research carried out in Shellfish Company in Manta city, the need of posing occupational health strategies that enhance the work environment, reducing possible accidents and safeguard the health of workers in order to achieve increased productivity for the company became evident.

Occupational health is a topic of great importance at the present time, so it is required by labour policies in our country and should be highly considered by the business sector.

That is why this research highlights the real importance of the health care workers, following recommendations that are in place at national and international level, and how this can contribute to good job performance to reach Success Company.

El presente trabajo realizado, recoge la información necesaria acerca de la elaboración de una estrategia de salud ocupacional para mejorar la productividad laboral de la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de Manta.

Se da inicio al presente tema, realizando el análisis actual de la empresa, detallando sus deficiencias y realizando diagnósticos por medio de visitas periódicas y conversaciones con los trabajadores de la empresa SHELLFISH S.A posterior a ello, el análisis y tabulación de los datos obtenidos, para luego realizar un análisis situacional de la misma de los factores que pueden causar riesgo, como por ejemplo el orden, limpieza, manejo de químicos, ruido, ventilación y el equipo de protección personal que utilizan para realizar cada una de sus tareas.

Es indispensable realizar una estrategia de salud ocupacional, con la finalidad de preservar la salud e integridad física de los trabajadores y de esta manera tengan un mayor rendimiento en la productividad, la cual va a contribuir con beneficios para la empresa y sobre todo para los empleados en general.

El Capítulo I

En la introducción, se describe el tema de investigación, se formula el planteamiento de problema, los objetivos por alcanzar y la justificación sobre el desarrollo del presente trabajo de investigación. Incluye además la hipótesis; una descripción de la población y muestra empleados, finalmente, las técnicas e instrumentos utilizados en la recopilación de la información.

El capítulo II

Se refiere al marco teórico y conceptual, que guarda relacionado con la salud ocupacional y la productividad laboral, así como la fundamentación filosófica y legal, también se establecen cada una de sus categorías. Además se efectúa una explicación de la metodología de investigación, se determina la muestra, la población objeto de estudio, y finalmente que instrumentos se utilizará para recopilar información.

El capítulo III

Aplicación de encuestas y entrevistas realizadas en la empresa SHELLFISH S.A y posterior a ello la tabulación y análisis de los resultados.

El capítulo IV

Aquí se procede a plantear la propuesta procurando dar soluciones a las problemáticas que tiene la organización, de esta manera se contribuye así al desarrollo de la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de Manta.

CAPÍTULO I

TEMA:

ESTRATEGIAS DE SALUD OCUPACIONAL QUE FAVORECE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA SHELLFISH S.A DE LA CIUDAD DE MANTA

ANTECEDENTES

El Ministerio de Salud en Perú (2005), indica que “La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como pilar fundamental en el desarrollo de un país (...), están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo (...)”.

Las empresas tanto públicas como privadas, deben contar con estrategias de salud ocupacional que permitan al trabajador sentirse seguro, sentir que se aprecia su labor y se le da la relevancia a sus actividades. Cuando estas empresas se preocupan por su estado, no solo emocional, sino de que sienta la protección de sus empleadores, el trabajador pone más empeño en sus actividades.

OIT, (2001). “La Organización Internacional del Trabajo, informa que cada año en el mundo 270 millones de asalariados son víctimas de accidentes de trabajo y 160 millones contraen enfermedades profesionales”.

La OIT estima, que en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales están entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI).

Muchas organizaciones están buscando la manera de lograr la optimización de sus actividades, fundadas en la necesidad de establecer nuevas estrategias en los campos laborales basados en la salud ocupacional, acorde a las necesidades de las empresas. La salud ocupacional es un medio para disminuir los riesgos laborales y enfermedades profesionales, así como permite el desarrollo de nuevos conocimientos por medio de las capacitaciones que se brinda a los empleados, desarrollando sus habilidades profesionales, para la satisfacción de clientes y consumidores.

MARZAM, es un grupo de empresas vinculadas a la pesca industrial que tiene como actividad comercial la pesca de altura y costera en el Ecuador y en el mundo, teniendo como misión satisfacer las necesidades del usuario. A través de ellos se considera que el proceso económico es el beneficio común para el país y la comunidad, motivo por el cual la investigación se la realizará específicamente en una de las empresas de esta corporación que es SHELLFISH S.A la misma que aún no cuenta con un plan de salud ocupacional para los empleados de manera planificada.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Manta es uno de los principales puertos pesqueros, turísticos y marítimos del Ecuador, donde día a día desembarcan cientos de flotas de pesca blanca, siendo este recurso el que más ha influido en el desarrollo y crecimiento de esta ciudad. Es aquí donde se encuentran ubicadas las industrias con mayor nivel de exportación relacionados con productos de la pesca.

La ciudad de Manta, debido a su crecimiento y desarrollo productivo, se han multiplicado las empresas procesadoras de pescado, lo que exige una gran demanda de personas capacitadas para desempeñar diferentes actividades. La empresa SHELLFISH S.A, se ha visto en la obligación de tomar en consideración alternativas para mejorar el desempeño de los empleados en sus puestos de trabajo pero, en lo que respecta a cómo disminuir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para sus empleados, es un proceso que no se está tomando en consideración de acuerdo con las exigencias de ley, por tanto, esta problemática podría afectar directa y negativamente el desarrollo normal de las actividades en la empresa y poner en riesgo su solidez, puesto que al no tomarse en cuenta los peligros que enfrentan los trabajadores, los riesgos pueden terminar convertidos en implicaciones familiares y sociales.

La problemática de la empresa tiene su origen en el desconocimiento de estrategia de salud ocupacional que favorezcan a la salud de los trabajadores de la empresa SHELLFISH S.A debido a que la empresa trabaja sin una planificación para prevenir accidentes laborales.

Por tal razón para efectos de la investigación de campo, se formuló la siguiente interrogante: **¿La aplicación de una estrategia de salud ocupacional precautela la salud de los trabajadores y eleva el nivel de productividad de en la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de Manta?**

1.3 JUSTIFICACIÓN

Desde el punto de vista práctico, ayudará a mitigar el riesgo de accidentes y enfermedades profesionales, a conocer los procedimientos y los equipos de seguridad personal, a fin de que se tome conciencia sobre los efectos nocivos que se tienen al no cumplir con las normativas de seguridad y reglas de trabajo para manipular máquinas, herramientas y sustancias químicas dentro de la empresa procesadora de pescado SHELLFISH S.A.

El presente trabajo investigativo permitirá que los empleados a través de los conocimientos adquiridos en relación con la aplicación de una estrategia de salud ocupacional, cuiden su salud y mejoren su desempeño en beneficio de la empresa.

Se proporcionará a la organización un instrumento, el cual les permitirá obtener la información que determinará cuáles son las causas que podrían originar en los trabajadores enfermedades profesionales o accidentes laborales durante el desarrollo de sus actividades, para que de esta forma se pueda aplicar acciones que permitan a la empresa corregir y mejorar el ambiente de trabajo, para así lograr que sus trabajadores laboren de una forma eficiente.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Elaborar una estrategia de salud ocupacional que favorezca a la productividad laboral de la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de Manta.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar si la empresa SHELLFISH S.A. posee estrategias de salud ocupacional que favorezca el cuidado de la salud de sus empleados.
2. Evaluar la estrategia de salud ocupacional que se aplica en la empresa.
3. Conocer los riesgos que enfrentan los empleados de la empresa SHELLFISH S.A en el desarrollo de sus actividades.
4. Proponer una estrategia de salud ocupacional en la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de Manta.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 HIPOTESIS LOGICA

La implementación de una estrategia de salud ocupacional en la empresa SHELLFISH contribuye a la productividad de los empleados logrando un desempeño laboral eficiente y de calidad.

1.5.2 SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE

Estrategia de salud ocupacional.

VARIABLE DEPENDIENTE:

Productividad laboral.

1.6 METODOLOGÍA

1.6.1 TIPO DE ESTUDIO

INVESTIGACIÓN DE TIPO DESCRIPTIVA

Para describir los fenómenos objeto de esta investigación que deben tener un impacto en las vidas de los implicados en la misma, también ayudará en conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La investigación de campo se la efectúa en el lugar de los hechos, ayudará en la obtención de nuevos conocimientos y su aplicación para la solución a problemas o interrogantes de carácter científico obtenidos en el sitio de la investigación.

1.6.2 MÉTODOS

MÉTODO ANALÍTICO

Se utiliza en la tesis para la abstracción separando las partes del todo y encontrando sus relaciones básicas que interesan para el estudio del fenómeno.

MÉTODO SINTÉTICO

Es un proceso que ayudará en esta investigación a la construcción del conocimiento de la realidad del fenómeno a investigar.

MÉTODO ESTADÍSTICO

El método se lo utiliza para el manejo de los datos cuantitativos de la investigación. Dicho manejo de datos tiene por propósito la comprobación en una parte de la realidad deducida de la hipótesis general de la investigación

MÉTODO BIBLIOGRÁFICO

El método bibliográfico permite revisar la literatura y recabar información de todas las fuentes primarias, secundarias y terciarias con la posibilidad de acceder a información relevante.

1.6.3 TÉCNICAS

ENTREVISTA: Mediante esta técnica se recopilara información específica sobre ciertos temas, los mismos que se utilizan posteriormente de forma puntual en el proceso.

ENCUESTA: Esta técnica se aplica mediante preguntas inductivas, que de manera acertada permitan apuntalar la verificación de la hipótesis.

1.6.4 UNIVERSO Y MUESTRA

Para la investigación se utilizara una población de 50 trabajadores de la empresa SHELLFISH S.A.

1.6.4.1 TIPO DE MUESTRA

Se aplicará un muestreo aleatorio simple, que corresponde a 20 trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

“En la revisión de los antecedentes investigativos sobre proyectos de estudios de salud ocupacional, se analiza en el estudio del análisis comparativo del sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional modelo Ecuador, con los sistemas de gestión internacionales y, sistematización de la auditoria de diagnóstico, que la integración de los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional dentro de las organizaciones debe permitir alinear los objetivos de la seguridad y salud a los objetivos de las empresas así como la integración de los programas y sistemas de seguridad y salud, dentro de los programas de las empresas”. *JARAMILLO, A. (2008)*.

Se considera la salud ocupacional una parte fundamental dentro de las organizaciones, debido a que tiene la responsabilidad de proteger a sus trabajadores para que estos realicen sus jornadas laborales de una forma cómoda y segura, las consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales constituyen unas de las tantas responsabilidades sociales de la compañía.

“Observando el estudio diseño del sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la Norma NTC-OHSAS 18001 en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa WILCOS S.A, se puede analizar que las condiciones laborales afectan directamente la salud de los trabajadores, se pueden

presentar accidentes que podrían incapacitar a los empleados o pueden aparecer diferentes tipos de enfermedades profesionales, lo que ocasionaría no solo la pérdida del factor humano representada en la baja productividad, sino que también la empresa tendría que incurrir en altos gastos”. *NURY, A, (2009)*

Todo tipo de trabajo después de un tiempo puede causar enfermedades a los trabajadores, debido a los altos químicos que se manejan en la actualidad, por lo tanto las organizaciones están en la obligación de hacerles chequeo de salud tanto física como psicológica a sus trabajadores y ver en las condiciones que se encuentran.

2.1.2 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE ECUADOR (2008), Los requisitos legales aplicables y obligatorios en el Ecuador, son aquellos que se encuentran tipificados desde lo mencionado en la Constitución Política del Ecuador (2008), en su Capítulo Sexto: Trabajo y Producción, Sección Tercera: Formas de Trabajo y su Retribución, Art. 326, donde el derecho al trabajo se sustenta en los principios mencionados en el numeral 5 y 6.

El Ecuador como País Miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), tiene la obligatoriedad de cumplir con lo establecido en la decisión 547, del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, que manifiesta: “La Carta Social Andina: Adoptada por el Parlamento Andino en septiembre de 1994, como un aporte de la Subregión a la Cumbre Social Mundial que se celebró en Copenhague en 1995. En esta Carta Social,

el Parlamento Andino recomienda a los gobiernos de la Subregión que destinen partidas importantes del gasto público al combate de la pobreza crítica, para asegurar, entre otros, el derecho al trabajo y la seguridad social. Propone asimismo promover la armonización legislativa en materia de seguridad social”.

El Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece la obligatoriedad de contar con una Política de Prevención de Riesgos Laborales, además de las obligaciones y derechos de empleadores, trabajadores y personal vulnerable (objeto de protección personal), además de las sanciones que deberán aplicar los países miembros.

De igual forma la Resolución 957, Reglamento de Aplicación, en que indica que cada organización es responsable de la seguridad y salud de sus empleados. En un mundo competitivo como el de hoy, la mayoría de empresas reconoce que para obtener lo mejor de sus empleados y aumentar su motivación para que contribuyan completamente al alcance de los objetivos de negocio, se debe mantener no solo la seguridad, salud y prestaciones sociales de los trabajadores, sino también mantener un enfoque global de su bienestar.

Con frecuencia, esta responsabilidad va más allá del cumplimiento de la ley como tal. Es un enfoque proactivo que considera todos los factores que contribuyen a los buenos hábitos de trabajo y se ocupa con antelación de la prevención de accidentes, incidentes y enfermedades.

El IESS, por medio de la Dirección Nacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo (SGRT), busca adaptar y aplicar legalmente a la realidad nacional, el modelo establecido en este Reglamento de Aplicación del Instrumento Andino CAN, por medio del SASST (Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo) que a diferencia de lo que se cree, no es un estudio, ni un certificado, sino un Sistema de Gestión con sus respectivos componentes que tendrá un tiempo de implementación y su mantenimiento será por medio de las auditorías internas exigidas en este documento.

2.1.3 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

El presente proyecto se fundamenta en la filosofía Japonesa del mejoramiento continuo, debido a que se sustenta la aplicación de la estrategia de salud ocupacional. HARRINGTON, J (1993), define que mejorar un proceso, “significa cambiarlo para hacerlo más efectivo, eficiente y adaptable, qué cambiar y cómo cambiar depende del enfoque específico del empresario y del proceso. Por lo que se hace necesario abordar algunos conceptos sobre esta filosofía Japonesa”.

Se considera que la salud ocupacional es un tema muy importante para el buen funcionamiento de una empresa en general, sin embargo, este es muchas veces descuido por los gerentes de las diferentes empresas, principalmente industriales, que es el sector donde se presenta una mayor frecuencia de accidentes laborales, puesto que de ninguna manera debe considerarse humano el querer obtener una máxima

producción a costa de lesiones o muertes, mientras más peligrosa es una operación, mayor debe ser el cuidado para el trabajador.

ABELL, D. (1994), expresa como concepto de Mejoramiento Continuo “una mera extensión histórica de uno de los principios de la gerencia científica, establecida por Frederick Taylor, que afirma que todo método de trabajo es susceptible de ser mejorado”.

Una de las cosas importantes que deben hacer las organizaciones es brindar capacitaciones continuas a los trabajadores, para que ganen experiencias en sus áreas y actualicen sus conocimientos, lo cual ayuda mucho tanto a las organizaciones como sus empleados para evitar cualquier tipo de accidentes laborales o enfermedades laborales que se pueda suscitar

SULLIVAN, L (2001), define el Mejoramiento Continuo, como “un esfuerzo para aplicar mejoras en cada área de las organizaciones a lo que se entrega a clientes”.

La calidad total de la administración requiere de un proceso constante, que será llamado Mejoramiento Continuo, donde la perfección nunca se logra pero siempre se busca. Dentro de las desventajas se analiza que cuando el mejoramiento se concentra en un área específica de la organización, se pierde la perspectiva de la interdependencia que existe entre todos los miembros de la empresa, requiere de un cambio en toda la organización, ya que para obtener el éxito es necesaria la participación de todos los integrantes de la organización y a todo nivel.

DEMING, E. (2006), “En vista de que los gerentes en la pequeña y mediana empresa son muy conservadores, el Mejoramiento Continuo se hace un proceso muy largo”.

La búsqueda de la excelencia comprende un proceso que consiste en aceptar un nuevo reto cada día, dicho proceso debe ser progresivo y continuo, debe incorporar todas las actividades que se realicen en la empresa a todos los niveles, por lo que el proceso de mejoramiento es un medio eficaz para desarrollar cambios positivos que van a permitir ahorrar dinero tanto para la empresa como para los clientes, ya que las fallas de calidad cuestan dinero.

Así mismo este proceso implica el mejoramiento de la calidad del servicio a los clientes, el aumento en los niveles de desempeño del recurso humano a través de la capacitación continua, y la inversión en investigación y desarrollo que permita a la empresa estar al día con las nuevas tecnologías, así como aplicar esta la estrategia de salud ocupacional en la empresa SHELLFISH S.A de Manta.

2.2 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

2.2.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: ESTRATEGIAS DE SALUD OCUPACIONAL

Será explicada de acuerdo a las siguientes categorías:

2.2.2 DEFINICIÓN ESTRATEGIA

Consiste en crear un plan o acciones planificadas que se llevan a cabo con la finalidad de lograr mejoras y poder solucionar la situación en la que se está.

2.2.2.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

“Una estrategia bien formulada permite canalizar los esfuerzos y asignar los recursos de una de una organización, y la lleva a adoptar una posición singular y viable, basadas en sus capacidades internas (fortalezas y debilidades), anticipando los cambios en el entorno los posibles movimientos del mercado y de las acciones y de sus competidores (oportunidades y amenazas)” FRANCÉS, A, (2006)

Son metas a corto o largo plazo, establecidas hacia el futuro por las empresas para mejorar, el nivel en el que se encuentran dentro de un mercado específico, es decir, son los resultados que la empresa espera alcanzar en un tiempo mayor a un año, realizando acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.

2.2.2.2 TIPOS DE ESTRATEGIA

Las estrategias alternativas se pueden clasificar en cuatro grupos importantes como sigue a continuación:

INTENSIVAS: Penetración en el mercado, desarrollo del mercado y desarrollo del producto.

INTEGRATIVAS: Integración hacia adelante, integración atrás e integración horizontal.

DIVERSIFICADAS: Diversificación concéntrica, diversificación de conglomerado y diversificación horizontal.

OTRAS: Asociaciones, reducción, desposeimiento, liquidación y combinación”
CASTAÑO, G. (2013)

Esta son algunas de las estrategias más frecuentes que usan las empresas para poder lograr sus metas ya sean a corto o largo plazo.

2.2.2.3 CARACTERÍSTICAS

Cuando se plantean los objetivos estos deben ser realistas, posibles de alcanzar, y planteados con claridad de tal manera que garanticen el éxito, además ayudara a las partes que están interesadas en su logro a comprender su función dentro del futuro de la organización.

2.2.3 LA SALUD OCUPACIONAL

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realizando el bienestar físico mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

La Salud Ocupacional es una rama de las Ciencias de la Medicina, surge desde que el mismo momento en que el trabajo se instauró en el mundo, surgió debido a la

necesidad de que el trabajador sea más productivo, de esta manera poco a poco los directivos se han dado cuenta que el trabajador rinde más cuando tiene una excelente salud, se entiende que la salud es que los trabajadores estén bien tanto física, como psicológica dentro de su ambiente de trabajo.

La Salud ocupacional al inicio se encargaba solamente de evitar los accidentes de trabajo en la época de la industrialización eran en gran número, con el tiempo disminuyen los accidentes laborales, debidos hacer controlados los riesgos en el lugar de trabajo, la salud ocupacional se preocupó de las enfermedades profesionales que afectaban después de largos años de trabajo en las distintas ocupaciones y finalmente la salud ocupacional se está ocupando del bienestar en el ambiente de trabajo, debido que la persona pasa mucho más tiempo laborando que en su hogar.

TRABAJO: Es toda actividad que el hombre efectúa, a cambio de recibir un beneficio que le permita mejorar su calidad de vida y la de sus familias.

AMBIENTE DE TRABAJO: Es un conjunto de condiciones que rodean a la persona y que de forma directa o indirectamente influyen en el estado de salud y emocional en su vida diaria.

RIESGO: Es la probabilidad de que ocurra algo de imprevisto. Ejemplo Riesgo de una caída, resbalón.

FACTOR DE RIESGO: Cualquier elemento o acción humana que puede provocar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones de la empresa. Ejemplo, sobre esfuerzo físico, ruido, monotonía.

INCIDENTE: Es un acontecimiento repentino, que bajo circunstancias diferentes, podría haber resultado en lesiones a los trabajadores o las instalaciones de la empresa. Es como un casi accidente. Ejemplo un tropiezo o un resbalón.

ACCIDENTE DE TRABAJO: ARELLANO (2008), “Es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste”.

2.2.3.1 ENFERMEDAD PROFESIONAL

Es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios. Rodríguez, J. (2007)

También es enfermedad profesional si se demuestra la relación de causalidad entre el factor de riesgo o trabajo y la enfermedad, el cual es el daño a la salud que se adquiere por la exposición a uno o varios factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo.

Existen muchas empresas que no le dan demasiada importancia a sus trabajadores, no se interesan en el estado que ellos puedan trabajar, solo desean que ellos rindan al máximo para de esta manera tener una mayor productividad y obtener más ganancias,

pero sin embargo con el tiempo el lugar de trabajo puede traer enfermedades profesionales que si no son detectadas a tiempo pueden causarles daños graves, como por ejemplo hay persona que realiza su jornada laboral en áreas de frio y que con el tiempo esto le podría afectar los huesos, así como personal que trabajan en medio del sol cosa que es muy grave ya que pueden contraer cáncer a la piel entre otras enfermedades, por lo cual deben ser capacitados de tal manera que ellos utilicen una protección adecuada según el área de trabajo

Hoy en la actualidad el Gobierno Nacional adopta 42 enfermedades como profesionales, dentro de las cuales podemos mencionar algunas tales como; la intoxicación por plomo, la sordera profesional y el cáncer de origen ocupacional entre otros.

2.2.3.2 SALUD LABORAL

MUCHINSKY, (2007). “Se refiere al bienestar mental, emocional y físico de los empleados con relación a la realización del trabajo”.

A los trabajadores deben de hacerle chequeos de salud cada cierto periodo ya sea emocional o mental, para saber el estado en que se encuentran y de qué manera se les puede brindar ayuda, para que puede laboral con normalidad el su área de trabajo.

CORTES (2007), “Conjunto de disciplinas sanitarias que tiene como finalidad promover y mantener la salud de las personas que desarrollan un trabajo en relación con posibles siniestros”.

La salud laboral hace hincapié que las empresas tienen la obligación de brindar a sus trabajadores lugares donde puedan ejercer sus labores diarias, de forma segura y de manera de no contraer enfermedades profesionales, ya que de esta manera los trabajadores podrán rendir al máximo sin ningún problema.

2.2.3.3 OBJETIVOS DE LA SALUD OCUPACIONAL

Los objetivos La salud ocupacional tienen como finalidad prevenir las enfermedades profesionales, proteger a los trabajadores y establecer condiciones del medio ambiente adecuadas a las condiciones y capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores.

Podemos definir 3 objetivos específicos:

- ✓ Mantener y promover la salud y la capacidad productiva en los trabajadores.
- ✓ Mejorar las condiciones del trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores.
- ✓ Desarrollar culturas y sistemas, que favorezcan la salud en el trabajo, promoviendo un clima institucional positivo, para una mayor productividad de la empresa SHELLFISH S.A.

2.2.3.4 DERECHO A LA SALUD EN EL TRABAJO

“Más del 58% de la población mundial gasta una tercera parte de su vida adulta en su trabajo, contribuyendo al desarrollo de sí mismos, de sus familias y de la sociedad. El trabajo puede tener efectos positivos y adversos para la salud del trabajador. En las mejores circunstancias el trabajo proporciona un ingreso para tener buenas condiciones

de vida, además de tener un impacto positivo social, psicológico, de salud física y de bienestar. Al mismo tiempo un buen nivel de salud ocupacional contribuye al logro de los objetivos materiales y económicos que proporcionan un alto nivel de calidad en toda una trayectoria laboral. En oposición a esto, las condiciones de trabajo y ambiente laboral en muchos países aun presentan un estado de inseguridad Y amenaza contra la salud reduciendo el bienestar personal, la capacidad de trabajo e inclusive poniendo su propia vida en peligro”. OMS (1995)

Se considera que los seres humanos tenemos el derecho a un trabajo digno, para de esta manera poder sustentar a nuestras familias y tener un mejor desarrollo económicos, sin embargo existen muchas personal que trabajan en condiciones inseguras donde poner en riesgo sus vidas, debido a que hay empresas que solo piensan en el desarrollo de ellos como tal sin importarles la salud ni bienestar de sus trabajadores.

2.2.4 FUNCIONES DE SALUD OCUPACIONAL

Servicio de salud para los trabajadores:

- a) Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
- b) Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad y de higiene en el trabajo y de ergonomía.

d) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.

e) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.

f) Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

g) Asegurar que se reciban las prestaciones correspondientes a la ley de riesgos de trabajo, en cantidad y calidad realizando el seguimiento personal el cada caso.

h) Organismo responsable ante la Aseguradora de Riesgos de Trabajo.

2.2.4.1 LA EMPRESA EN LA ECONOMÍA E IMPORTANCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Para el análisis de la empresa, es importante conocer las concepciones de autores sobre lo que es una empresa, siendo una unidad económico-social, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene el objetivo de obtener utilidades a través de su participación en el mercado de bienes y servicios. Para esto, hace uso de los factores productivos (trabajo, tierra y capital).

Según las estadísticas consultadas, en las economías de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, las PYMES y microempresas representan

95% de las compañías, 60-70% del empleo, 55% del Producto Interno Bruto (PIB), y generan la mayor parte de los nuevos trabajos. En los países en vías de desarrollo, más del 90% de las empresas fuera del sector agrícola son PYMES y microempresas que generan una porción significativa del PIB. Respecto a la América Latina, las PYMES son en un 99% en México; así mismo, en Colombia, Perú, Uruguay, lo son, al menos más del 70% de las empresas. OCDE, (2010),

Las empresas en el Ecuador cuenta con un sin número de potencialidades que son poco conocidas y aprovechadas. Principalmente se refieren a:

- ✓ Los factores claves para generar riqueza y empleo.
- ✓ Al dinamizar la economía, diluye los problemas y tensiones sociales, y mejorar la gobernabilidad.
- ✓ Requiere menores costos de inversión.
- ✓ Es el factor clave para dinamizar la economía de regiones y provincias deprimidas.
- ✓ Es el sector que mayor mente utiliza insumos y materias primas nacionales.
- ✓ Tiene posibilidades de obtener nichos de exportación para bienes no tradicionales generados en el sector.
- ✓ El alto valor agregado de su producción contribuye al reparto más equitativo del ingreso.
- ✓ Mantiene alta capacidad para proveer bienes y servicios a la gran industria (subcontratación).
- ✓ Es flexible para asociarse y enfrentar exigencias del mercado.

Por ello, es fundamental integrar la salud ocupacional como medio de búsqueda de mejoras en la empresa SHELLFISH S.A de Manta, analizando las potencialidades como empresa. (Quiñones Cabeza, M.: "Estudio de la gestión competitiva de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) comerciales. Caso Esmeraldas, República del Ecuador". Número 175, 2012.

2.2.5 RESPONSABILIDAD GERENCIAL

La gerencia es responsable de establecer políticas para la calidad del servicio y la satisfacción del cliente. La gerencia debe desarrollar y documentar una política de calidad especificando los siguientes puntos: Grado del servicio que va a proporcionar, imagen de la calidad y reputación respecto a la calidad, objetivos para la calidad del servicio, enfoque que adoptará, rol del personal de la empresa responsable de implementar la calidad.

Díaz, D. & Mario, E. (2001) "La identificación de las metas para establecer los objetivos de calidad son: satisfacción del cliente, mejoramiento continuo del servicio, consideraciones relacionadas con requisitos de la sociedad y del medio ambiente, eficiencia en la prestación del servicio".

La alta gerencia es la responsable de entregar responsabilidad, asignando representantes de gerencia para asegurar que el sistema estrategias del plan de salud ocupacional se establezca, audite, evalúe y revise continuamente para lograr de esta manera su mejoramiento.

2.2.6 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

“La Constitución Política que fue reformada, codificada y aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente el 5 de junio de 1998, contiene algunas disposiciones generales, afines al campo de la seguridad e higiene del trabajo - salud ocupacional y que son asumidas desde el campo conceptual que gira alrededor de lo que es el entorno laboral y ambientes saludables, a ser profundizadas a lo largo de esta temática; sin embargo, de manera previa es vital se tenga presente la estructurada de la constitución vigente.

Contiene 284 Artículos y 13 Títulos relacionados con: los principios fundamentales, de los habitantes, de los derechos, garantías y deberes, de la participación democrática, de la constitución del Estado y la función pública, la función legislativa, de la función ejecutiva, de la función judicial, de la organización electoral, de los órganos de control, de la organización territorial y descentralización, del sistema económico, de la supremacía, del control, de la reforma de la constitución y disposiciones transitorias.

La Constitución respecto al trabajo, en del Título III, Capítulo 4 de la Sección Segunda del Trabajo, en su Artículo 35 señala que “es un derecho y un deber social. Gozará de la protección del Estado, el que asegurará al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración justa que cubra sus necesidades y las de su familia.

Dentro de las normas fundamentales, el Artículo 35 expresa que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, garantiza la contratación colectiva y que el Estado

propiciará la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado y velará especialmente por el respeto a los derechos laborales y reproductivos para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y el acceso a los sistemas de seguridad social.

El Artículo 36. Dispone que el Estado propiciara la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado, en igualdad de derechos y oportunidades, garantizándoles idéntica remuneración por trabajo de igual valor; además, la actual Constitución prohíbe todo tipo de discriminación laboral contra la mujer, lo que se puede afirmar que es un avance muy significativo en materia laboral.

En lo que respecta a la salud, el Artículo 42 de la Sección Cuarta, contempla que el Estado garantizará el derecho a la salud, su promoción, por medio del desarrollo de la seguridad alimentaria, la provisión de agua potable y saneamiento básico, el fomento de ambientes saludables en lo familiar, laboral y comunitario, y la posibilidad de acceso permanente e interrumpido a servicios de salud, conforme a los principios de equidad, universalidad, solidaridad, calidad y eficiencia. De allí, que se puede decir que este artículo tiene mucha importancia puesto que de manera categórica hace hincapié al fomento de ambientes saludables en lo laboral". ROSALES, G (2001)}

2.3 VARIABLE DEPENDIENTE: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Será explicada por las siguientes categorías:

2.3.1 DEFINICION PRODUCTIVIDAD LABORAL

La productividad laboral es el vínculo que existe entre lo que se ha producido y los medios que se emplean para conseguirlo, en si es la relación entre la producción y

ciertos insumos. La productividad suele estar entrelazada entre la eficiencia, mientras menos tiempo se invierte para lograr el resultado esperado, mayor será el carácter productivo.

TAPSCOTT, D. & CASTON, (1995). Define que en una empresa, “la productividad es fundamental para crecer, aumentar la rentabilidad y para alcanzar una buena productividad, deben analizarse con detenimiento los métodos utilizados, el estudio de tiempos y un sistema organizado para realizar el pago de los sueldos a los empleados”.

Los aumentos en la productividad son esenciales para poder lograr una óptima utilización de los recursos que están disponibles, de esta manera se pone a prueba la capacidad y rendimiento de las empresas para desarrollar los productos, el desarrollo de una empresa está en producir al máximo con los recursos que se cuentan.

2.3.1.1 ESTRATEGIAS DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

En la actualidad debido al mundo tecnológico que vivimos, las pequeñas y grandes empresas buscan estrategias como soluciones para mejorar su rendimiento en la productividad y conseguir sus beneficios, para lograr cualquier objetivo en un organización lo fundamental es tener motivados a todo el personal que labora para que de esta manera se establezca una buena productividad, hay varios puntos relevantes para lograr motivar a los trabajadores:

- Tener buena comunicación con cada trabajador, además brindarles flexibilidad en los horarios de trabajo.
- Otorgarles permisos para que puedan cumplir con sus compromisos académicos o asuntos personales.

- Mejorar las condiciones y espacios físicos en las que cumplen sus jornadas laborales, para de esta manera tengan una mejor comodidad y puedan laborar de la mejor manera.

“A través del proceso de análisis Jerárquico (AHP), se obtuvo la evaluación de los valores que afectan la productividad, resultando con mayor importancia: seguridad del trabajador, disciplina, ética y responsabilidad. Se propone un plan para fomentar los valores organizacionales en la empresa. Estas acciones permiten un mejoramiento de la productividad, pero se debe contar con el compromiso de la gerencia para la promoción, divulgación y sensibilización en la implantación y ejecución de este conjunto de estrategias por parte de todos los miembros de la organización”. Thomas, S. (1987).

2.3.1.2 TIPOS DE PRODUCTIVIDAD

La palabra productividad tiene distintos tipos de conceptos, básicamente se consideran dos: como productividad laboral y productividad total de los factores.

PRODUCTIVIDAD LABORAL

También conocida como productividad por hora trabajada, se define como el aumento o disminución de los rendimientos en función del trabajo necesario para el producto final.

PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES

Es el aumento o disminución de los rendimientos en la variación de cualquiera de los factores que intervienen en la producción: trabajo, capital o técnicas entre otros.

2.3.2 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

A parte de la cantidad producida por recursos utilizados, existen otros aspectos que son de suma relevancia como por ejemplo:

- **Calidad:** Es el buen estado del producto y del proceso, se refiere a que dichos productos se deben elaborar con los mejor estándares de calidad posible, y no deben de existir re-procesos.
- **Productividad:** Es igual entrada/salida, es la relación entre cierta producción y ciertos insumos.
- **Entradas:** capital humano, materia prima, maquinaria, Capital.
- **Salidas:** Productos o servicios, para lograr ganancias hay que tomar consideraciones como tener una misma entrada de los productos, y darles una salida más grande lo cual serian productividad, además también se tiene que incrementar la salida de productos y disminuir la entrada para lograr ganancias.

2.3.2.1 MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Para obtener algunas mejoras en la productividad laboral se tendría que innovar en algunos aspectos como:

- Recursos humanos
- Relaciones laborales
- Tecnología

- Condiciones adecuadas de trabajo
- Organización
- planificación
- Calidad
- Entre Otros

2.3.3 EL FACTOR HUMANO COMO UN ELEMENTO CLAVE EN LA PRODUCTIVIDAD

Si una empresa desea que el personal desempeñe un trabajo con altos índices de calidad y se incremente la productividad laboral, es necesario que aprendan administrar la inteligencia emocional de los trabajadores y darles motivaciones de todo tipo, como remuneraciones, bonos y además brindarles un ambiente adecuado de trabajo.

De esta manera el factor humano sería importante ya que si encuentran motivados ellos van a rendir al máximo nivel y de esta manera también se beneficia la empresa con un gran volumen de productividad.

2.3.4 IMPORTANCIA DE INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD

BAIN, D. (1987). "Considera que la productividad es importante en el cumplimiento de las metas nacionales, comerciales o personales, los principales beneficios de mayor incremento de la productividad son, en gran parte del dominio público: es posible producir más en el futuro usando los mismos o menores recursos, y el nivel de vida puede elevarse".

Desde un criterio personal la productividad es de gran importancia, ya que de aquí depende que la empresa tenga buenos ingresos económicos y de esta manera los trabajadores también obtendrán más ganancias que les permitiría mejor la calidad de vida.

CAPITULO III

3. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

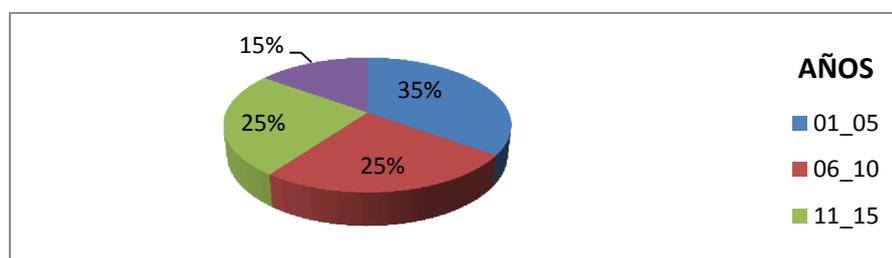
3.1 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa "SHELLFISH S.A"

1. ¿Cuanto tiempo tiene laborando en esta empresa?

CUADRO No.1

ORD.	ALTERNATIVAS	F	%
A.	01 – 05 AÑOS	7	35%
B.	06 – 10 AÑOS	5	25%
C.	11 – 15 AÑOS	5	25%
D.	16 – 20 AÑOS	3	15%
TOTAL		20	100%

GRAFICO No.1



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores

Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

Análisis e interpretación

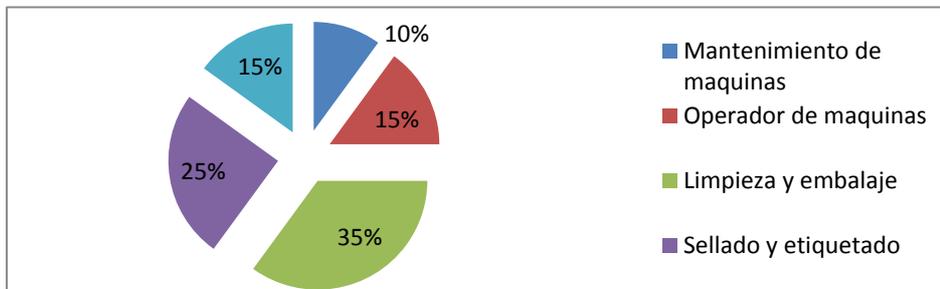
Podemos observar que el índice más elevado es del 35% donde existen trabajadores que tienen poco tiempo laborando en la empresa, pero que cuentan con un gran potencial para desempeñar su trabajo debido a su juventud, sin embargo hay un nivel de 25% que tiene un tiempo prudente en la empresa, y un porcentaje del 15% de trabajadores que tienen mucho tiempo laborando, considero que este conjunto de trabajadores puede realizar un buen desempeño debido a su juventud y experiencia.

2. ¿Durante el tiempo que usted tiene laborando en esta empresa que actividad ha desempeñado?

CUADRO No.2

ORD.	ALTERNATIVAS	F	%
A.	MANTENIMIENTO DE MAQUINAS	2	10%
B.	OPERADOR DE MAQUINAS	3	15%
C.	LIMPIEZA Y EMBALAJE	7	35%
D.	SELLADO Y ETIQUETADO	5	25%
E.	ESTIBADOR	3	15%
TOTAL		20	100%

GRAFICO No.2



Fuente:
encuesta aplicada a los

trabajadores

Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

Análisis e interpretación

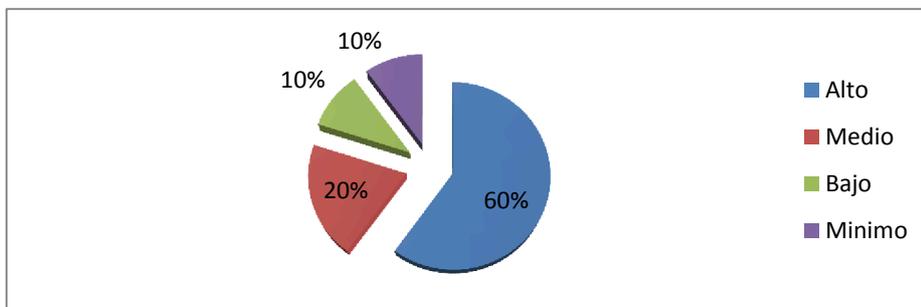
En la sección de mantenimiento con un 10% y operadores de máquinas 15% es donde se encuentran índices menores debido a que conlleva a una mayor responsabilidad y se necesita tener varios años de experiencia para poder realizar este tipo de trabajo. El área de limpieza y embalaje es donde más laboran los trabajadores con un porcentaje del 35%, seguido de sellado y etiquetado 25%, esto se debe a la facilidad que tienen para desempeñar este trabajo, mientras que Los niveles de porcentaje en estibador son bajos ya que en esta área lleva de un gran esfuerzo físico para realizar jornadas de trabajo muy duras y están expuestos a sufrir daños en su salud.

3. ¿En el desempeño de sus actividades qué nivel de esfuerzo físico requiere?

CUADRO No.3

ORD.	ALTERNATIVAS	F	%
A.	ALTO	12	60%
B.	MEDIO	4	20%
C.	BAJO	2	10%
D.	MINIMO	2	10%
TOTAL		20	100%

GRAFICO No.3



Fuente:
encuesta

aplicada a los trabajadores

Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

Análisis e interpretación

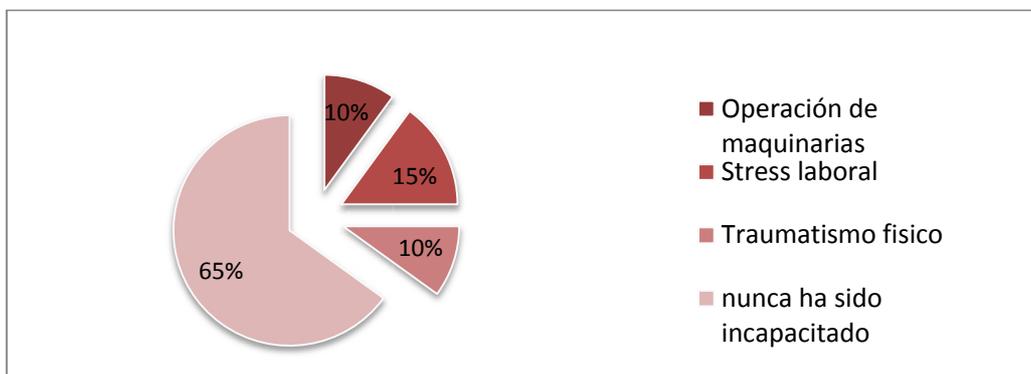
En cuanto a los esfuerzos físicos que se requieren para realizar su jornada laboral, se puede observar un índice del 60% sobre los altos niveles de esfuerzos que hacen los trabajadores, lo cual es preocupante ya que corren peligros de sufrir varios tipos de enfermedades o accidentes laborales, sin embargo hay un 20% en quienes los niveles de esfuerzo no son demasiados exigidos, pero conllevan a tener más responsabilidades, también existe un 10% entre niveles bajos y mínimos de esfuerzos físicos estos se dan a los empleados que tienen mucho tiempo trabajando en la empresa y se les ha ubicado en una área donde no tienen muchas exigencias físicas.

4. Durante su desempeño laboral en la empresa, alguna vez ha sufrido incapacidad temporal por alguna de las siguientes causas:

CUADRO No.4

ORD.	ALTERNATIVAS	F	%
A.	OPERACIÓN DE MAQUINARIAS	2	10%
B.	STRESS LABORAL	3	15%
C.	TRAUMATISMO FÍSICO	2	10%
D.	NUNCA HA SIDO INCAPACITADO	13	65%
TOTAL		20	100%

GRAFICO No.4



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores

Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

Análisis e interpretación

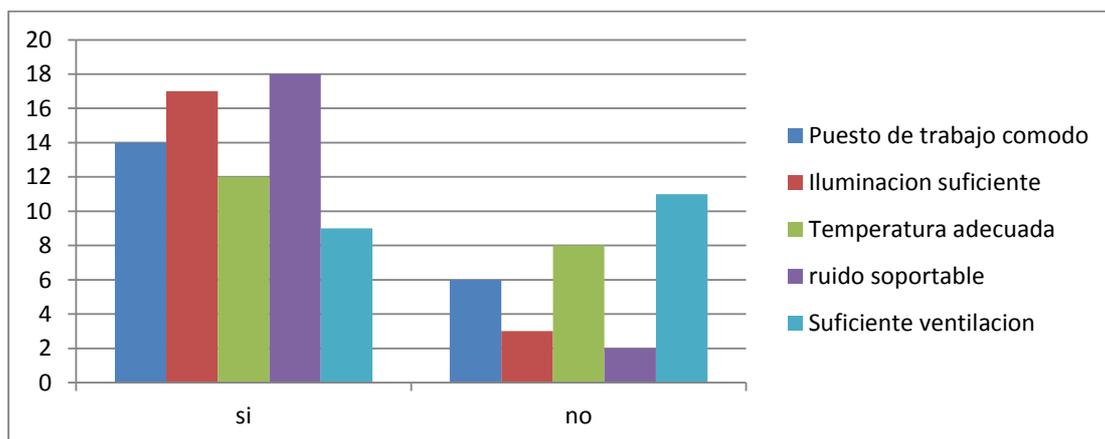
Un 65% de los trabajadores nunca han sufrido ningún tipo de incapacidad en su desempeño laboral, sin embargo el 15% han tenido stress laboral debido al arduo cansancio provocado por el trabajo, un 10% ha sufrido traumatismos físicos y existe otro 10% que han sufrido lesiones leves debido a la mala operación de maquinarias, sin embargo esto debería mejorarse ya que pueden causar daños permanentes en la vida de cualquiera de los trabajadores.

5. Indique cuales de las siguientes opciones relativas a las condiciones ambientales en su puesto de trabajo, se cumplen y cuales no se cumplen:

CUADRO No.5

ORD.	ALTERNATIVAS	SI	NO	TOTAL
A.	PUESTO DE TRABAJO COMODO	14	6	20
B.	ILUMINACION SUFICIENTE	17	3	20
C.	TEMPERATURA ADECUADA	12	8	20
D.	RUIDO SOPORTABLE	2	18	20
	SUFICIENTE VENTILACION	9	11	20

GRAFICO No.5



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores

Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

Análisis e interpretación

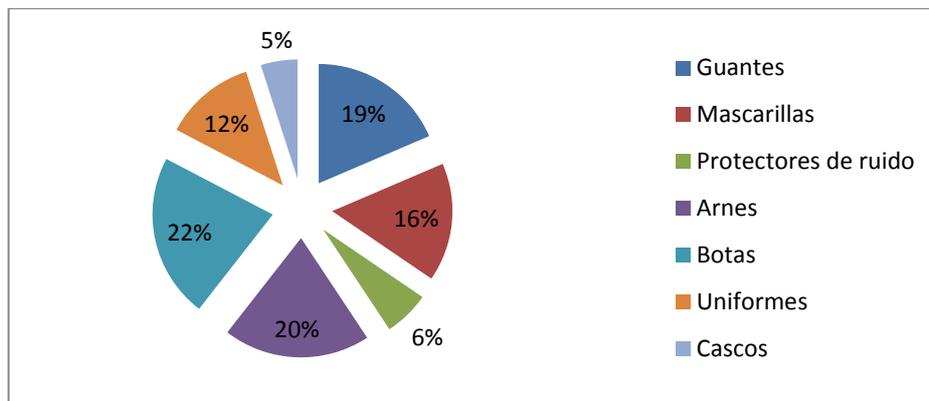
De manera general los trabajadores manifiestan que se sienten cómodos en su lugar de trabajo, ya que les resulta un ambiente agradable para realizar sus jornadas laborales, sin embargo hay también que fortalecer áreas en las que se debe cuidar aspectos como la iluminación, niveles de ruidos tolerables, ventilación y otros elementos que contribuyan a mantener un buen ambiente de trabajo.

6. ¿Durante su jornada laboral cuáles de los siguientes elementos de protección utiliza?

CUADRO No.6

ORD.	ALTERNATIVAS	si	no	%
A.	GUANTES	15	5	19%
B.	MASCARILLAS	13	7	16%
C.	PROTECTORES DE RUIDO	5	5	6%
D.	ARNES	16	4	20%
E.	BOTAS	18	2	22%
F.	UNIFORMES	10	10	12%
G.	CASCOS	4	16	5%
TOTAL				100%

GRAFICO No.6



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores
Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

Análisis e interpretación

Los encuestados afirmaron que usan algunos de los implementos de seguridad entregados por la empresa, ya que todos estos implementos son necesarios para cumplir con las buenas prácticas de manufactura, pero es notorio que un buen

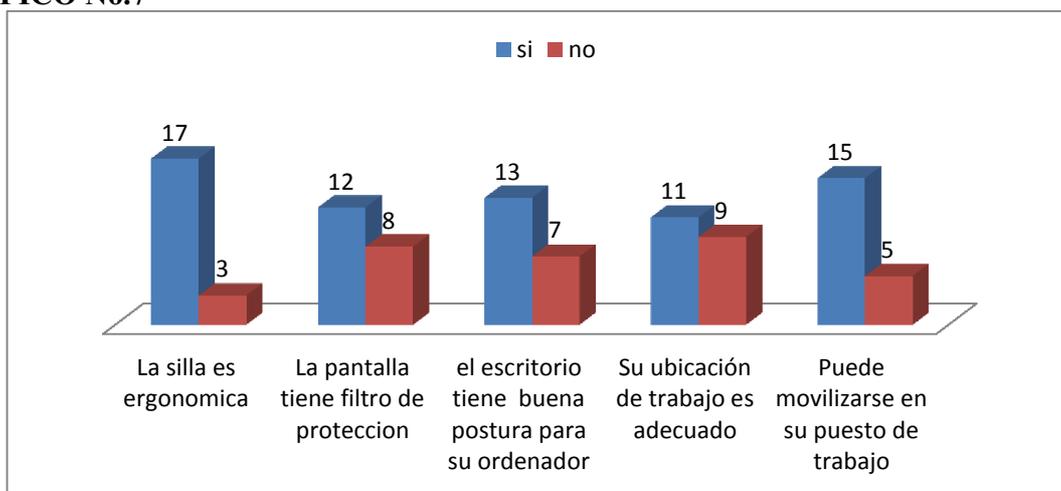
porcentaje de ellos no los utiliza, como por ejemplo el casco, uniformes y la mascarilla, lo cual es preocupante.

7. Factores ergonómicos que favorecen el desempeño en el puesto de trabajo:

CUADRO No.7

ORD.	ALTERNATIVAS	SI	NO	TOTAL
A.	LA SILLA ES ERGONOMICA	17	3	20
B.	LA PANTALLA TIENE FILTRO DE PROTECCION	12	8	20
C.	EL ESCRITORIO TIENE BUENA POSTURA PARA SU ORDENADOR	13	7	20
D.	SU UBICACIÓN DE TRABAJO ES ADECUADO	11	9	20
E.	PUEDE MOVILIZARSE EN SU PUESTO DE TRABAJO	15	5	20

GRAFICO No.7



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores

Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

Análisis e interpretación

De manera general se evidencia que los factores ergonómicos favorecen los niveles de desempeño laboral, pero una cantidad considerable de trabajadores no lo consideran

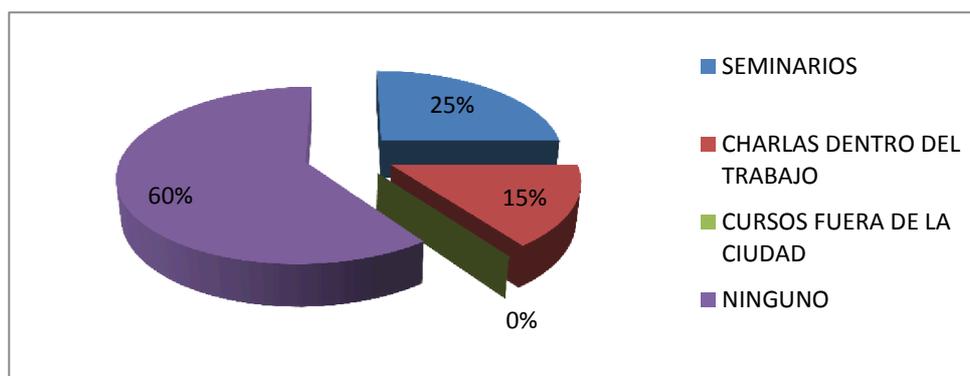
así, ya que no cuentan con todas las condiciones debidas para poder realizar un mejor desempeño.

8. ¿Durante su permanencia en la empresa que tipos de capacitación ha recibido?

CUADRO No.8

ORD.	ALTERNATIVAS	F	%
A.	SEMINARIOS DE TIPO LABORAL	5	25%
B.	CHARLAS RELATIVAS A LA EMPRESA	3	15%
C.	CURSOS RELACIONADOS CON CUIDADOS DE LA SALUD	0	0%
D.	NINGUNO	12	60%
TOTAL		20	100%

GRAFICO No.8



Fuente: encuesta aplicada a los trabajadores

Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

Análisis e interpretación

Hay un 25% que han recibido seminarios laborales, 15% que han tenidos charlas relativas a la empresa, y existe un índice alto del 60% que no han tenido ningún tipo de capacitaciones, lo cual es preocupante ya que todos deberían de estar capacitados en cuanto a los peligros que se exponen realizando sus jornadas laborales

3.2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

3.2.1 CONCLUSIONES

- ✓ La seguridad y salud ocupacional están enfocadas y visualizadas al comportamiento humano porque necesitan de un proceso de aprendizaje (modificar valores, comparar actitudes, habilidades y conocimientos), para crear una cultura general en seguridad y salud ocupacional.

- ✓ El personal con el que cuenta empresa SHELLFISH S.A, es joven lo que es una gran ventaja para que la empresa pueda realizar cambios en el proceso y a mediano plazo se pueda mejorar el desempeño y competitividad de todos los trabajadores.

- ✓ Los empleados de la empresa, por desconocimiento, no utilizan los instrumentos de protección que le facilita la empresa y eso puede repercutir en el deterioro de su salud y aumentar el riesgo de sufrir accidentes laborales.

- ✓ Puedo concluir indicando que la falta de estrategias de salud ocupacional ha repercutido en el Departamento de Seguridad y Salud que es la de proveer a los empleados un ambiente laboral seguro y el de tener empleados saludables.

3.2.2 RECOMENDACIONES

- ✓ Para el personal que labora en la empresa SHELLFISH S.A, se recomienda cumplir adecuadamente con las políticas de la empresa ya que su buen accionar conlleva a resultados satisfactorios, tanto en procesos de trabajo como en la seguridad del trabajador.

- ✓ En el aspecto ambiental se debe observar el manejo y almacenamiento de materiales peligrosos, los desechos, los procesos, las emisiones al aire, nivel de temperatura, ruido, polvo, partículas e iluminación; entre otros aspectos e identificar las oportunidades de mejoraría para la prevención de enfermedades y control de lesiones por incapacidad.

- ✓ Se debe identificar las áreas y factores que pueden ocasionar enfermedades y accidentes laborales para de esta manera utilizar herramientas que permitan disminuir o eliminar el nivel de riesgo.

- ✓ Los trabajadores deberán utilizar las herramientas y equipos de protección personal durante las horas de trabajo, ya que estos aunque no eliminan el riesgo permite que se encuentren seguros y protegidos de enfermedades y accidentes.

CAPITULO IV

4. PROPUESTA

4.1 INTRODUCCIÓN

La empresa procesadora de elaborados del mar SHELFISH en su preocupación por mejorar las condiciones de trabajo de sus colaboradores y la productividad de la organización, decide para el año 2013 diseñar, implementar y ejecutar el Programa de Salud Ocupacional, asumiendo las obligaciones que la legislación Ecuatoriana contempla para dicho propósito.

Por esta razón, la administración de la empresa, al auditar este trabajo de investigación la gestión de la Salud Ocupacional, el cual se encargaría de todas las actividades correspondientes a la prevención, protección y promoción de la salud de los trabajadores en su campo laboral.

4.2 OBJETIVO

4.2.1 OBJETIVO GENERAL

- Preservar la salud de los trabajadores de la empresa SHELLFISH, que favorezca la productividad laboral.

4.3 JUSTIFICACIÓN:

La salud ocupacional del capital humano debería ser el punto de partida para el funcionamiento de la empresa SHELLFISH S.A, pero en el país todavía no se ha creado conciencia que esto es lo más importante de una organización antes de llegar a un producto final, pues de ella depende el funcionamiento y rendimiento de una empresa.

Se podrían plantear varios aspectos del porque hasta el momento algunas empresas no tienen desarrollado un programa de salud ocupacional para sus empleados, entre los cuales encontramos, falta de conocimiento por parte de empleadores y empleados, además por no contar con un buen presupuesto; así mismo en la mayoría de los casos, solo se realiza por cumplimiento de los requisitos legales, ya que es obligación de las empresas contar con un programa de salud ocupacional.

Es difícil cambiar la mentalidad de trabajadores y empleadores, pero es importante trabajar en ello, puesto que gracias al diseño e implementación de programas de salud ocupacional se garantizaría el bienestar físico, mental y emocional del individuo, previniendo y reduciendo principalmente los riesgos a que están expuestos a diario en su puesto de trabajo.

Conllevando a la gerencia de la empresa se comprometa a conocer a su trabajador, entender sus necesidades y procurar por que las actividades que se planteen se ejecuten; garantizando, el que ambas partes ganen en bienestar, tanto la gerencia como los mismos empleados.

Así, la empresa SHELLFISH, conscientes de que no tienen desarrollado aún, ningún tipo de planes en salud ocupacional, que permita una mejor organización de las áreas de trabajo con mayor exposición al riesgo, se considera implementar este programa de salud ocupacional pensando en el bienestar de sus trabajadores y así mismo ellos puedan dar un mejor rendimiento en su jornada laboral.

4.4 ESTRATEGIA DE SALUD OCUPACIONAL

Con lo anterior, se hace indispensable que la empresa cuente con una **ESTRATEGIA DE SALUD OCUPACIONAL**, no solo porque proteger la salud de los trabajadores es un deber moral, sino también, porque constituye una obligación legal señalada por varias normas jurídica de imperativo cumplimiento. Además, un buen programa contribuye a mejorar la productividad de las empresas y reporta beneficios múltiples. Las normas de la constitución obliga a las empresas asegurar a sus empleados contra los riesgos laborales y enfermedades profesionales y que establezcan un programa de salud ocupacional para prevenir cualquier enfermedad.

La gerencia debe proveer equipos de seguridad a los trabajadores para que puedan obtener condiciones de seguridad adecuadas para el trabajo.

Además deberán considerar lo siguiente:

- ✓ Motivar al personal por la Salud Ocupacional a través de charlas, cartas de reconocimiento, asistir a reuniones formales entre otras.
- ✓ Dar prioridad a la Salud Ocupacional cuando deba tomarse una decisión en la que aquella esté en juego.

A los trabajadores, como protagonistas activos y participativos del Sistema, la Ley les establece entre otros los siguientes deberes:

- ✓ El seguimiento estricto de las Normas de seguridad a fin de garantizar un trabajo seguro.
- ✓ Cumplir las normas y procedimientos de Salud Ocupacional establecidas por la Empresa.
- ✓ Informar a sus superiores o al coordinador de Salud Ocupacional, sobre condiciones y/o actos en los lugares de trabajo o cualquier circunstancia que pudiera provocar un accidente y presentar sugerencias para su estudio participando en la elaboración de normas y procedimientos seguros de trabajo.
- ✓ Participar activamente en las charlas y cursos de capacitación de Salud Ocupacional a que haya sido invitado.
- ✓ Suministrar información veraz sobre su estado de salud.

4.5 RECURSOS

4.5.1 RECURSOS FINANCIEROS

A la fecha la empresa SHELLFISH S.A, cuenta con un presupuesto de salud ocupacional asignado para:

- Compra de elementos de protección personal.
- Exámenes médicos de Ingreso
- Exámenes médicos de Retiro
- Señalización de áreas.

- Punto de Enfermería a disposición de todo el personal
- Elementos para el manejo de emergencias.
- Compra de material para divulgación acerca de la prevención de riesgos.

Dentro de los recursos se contempla además:

- **Personal:** Los encargados a desarrollar temas a tratarse para cada curso (instructores).
- **Movilización:** Traslado de las personas encargadas de dictar el curso (instructores).
- **Materiales:** Suministros necesarios para llevar a cabo los cursos (libretas, cuadernos, esferos, copias, etc.)

4.6 PLAN DE CAPACITACIÓN

La capacitación es una estrategia indispensable para alcanzar los objetivos propuestos en el Programa de salud Ocupacional. Se trata de lograr que todos los trabajadores de la empresa, de todos los niveles, adquieran los conocimientos, actitudes y prácticas necesarios para generar ambientes de trabajo sano, seguro y confortable.

4.6.1 ACTIVIDADES

Inducción

- Cuando el trabajador ingrese a la entidad deberá recibir como inducción lo siguiente:
- Normas y reglamento generales de la empresa.

- Conocimiento del reglamento de Higiene y Seguridad industrial.
- Conocimiento del Programa de Salud Ocupacional.
- Preparación para emergencias.

Capacitación Continuada

- Debe incluir a todos los trabajadores: Nivel directivo, medio, auxiliar.
- Aspectos básicos de salud ocupacional: Definiciones, objetivos, actividades, etc.
- Accidentes de trabajo: Prevención, procedimientos para el reporte e investigación.
- Preparación para emergencias: Protección contra incendios, evacuación, rescate y primeros auxilios.

Capacitación Específica

Tomando como referencia el panorama de riesgos se capacitará al personal de cada área de acuerdo a los factores de riesgo que se pudieran suscitar en su puesto de trabajo; el entrenamiento estará enfocado a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. La evaluación se realizará efectuando observaciones del trabajo, para comprobar el seguimiento a las recomendaciones dadas por la coordinación del programa y el Comité Paritario de Salud Ocupacional.

4.7 TALLERES DE NORMAS DE SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Los empleados de la empresa, deberán recibir talleres sobre salud ocupacional y seguridad industrial, para de esta manera ampliar sus conocimientos y ponerlos en práctica. Los temas a tratarse son los siguientes:

✓ Capacitación sobre salud ocupacional y seguridad industrial, donde pueden brindarles conceptos, ejemplos y elementos básicos generales sobre el buen uso de la operación y mantenimiento de maquinarias, con la finalidad de prevenir tipos de accidentes frecuentes y minimizar enfermedades de aspectos profesionales

✓ Medicina Preventiva del Trabajo: maneras de poder controlar o combatir las enfermedades profesionales que se presentan debido a inadecuada forma en la que se labora.

✓ Higiene Industrial: Importancia que tiene la higiene, para de esta manera no sufrir ningún tipos de enfermedades virales y poderla aplicar dentro de la empresa SHELLFISH S.A.

4.7.1 ALCANCE Dependiendo del grupo al que esté dirigido el programa y el tema que se vaya a tratar, se pueden organizar varias acciones como:

- Cursos.
- Entrenamientos.
- Talleres.
- Charlas.
- Conferencias.
- Mesas Redondas.

Dentro de los temas generales que se deberán tratar están los siguientes:

- Sistema de Gestión Ambiental (SGA).
- Plan de Manejo Ambiental (PMA).
- Seguridad Industrial y Salud Ocupacional (SISO).
- Saneamiento Básico.
- Manejo ambiental adecuado de Residuos.
- Manejo de Relaciones Comunitarias.
- Acciones y Condiciones Inseguras.

4.8 DESARROLLO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Para la implementación del programa en la empresa, es necesario establecer tres elementos importantes

Investigación de los temas que se requieren impartir para lograr un cambio basado en seguridad y salud ocupacional en el comportamiento de los miembros de la empresa, mediante identificación de riesgos, tareas críticas, investigación de accidentes e inspecciones planeadas.

1. Determinación del número de personas a capacitar para formar grupos de trabajo idóneos que nos permitan brindar una capacitación personalizada y más fluida sin interrumpir el proceso productivo. Por consiguiente es sustancial reunirse con los mandos medios para establecer el tamaño de dichos grupos.
2. Cálculo del tiempo necesario para tratar cada tema del programa de capacitación, este tiempo se establece, identificando las áreas a capacitar según el tema a tratar,

el número de personas a quien va dirigido y el tiempo asignado por la empresa para la capacitación.

4.8.1 SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El seguimiento que se le dará al programa de capacitación estará dirigido por el jefe de Seguridad Industrial, quien se encargara de observar el cumplimiento del plan de capacitación de salud ocupacional, para de esta manera saber los beneficios que brinda el programa.

4.12 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA

ACTIVIDADES												
	MAR	JUN	JUL	AGOST	SEP T	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	
análisis situacional de la empresa	_____											
Diagnóstico y evaluación de la salud ocupacional		_____										
Diseño del plan de salud ocupacional			_____									
Presentación del plan de salud ocupacional					_____							
Aprobación del plan por la gerencia						_____						
Conformar el comité de salud ocupacional							_____					
Capacitación de seguridad y salud ocupacional								_____				
Subprograma de medicina preventiva									_____			
Diagnóstico de las condiciones de trabajo										_____		
Socialización con todo el equipo de trabajo											_____	
Análisis y evaluación del Plan de salud ocupacional												_____

4.13 PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA

MATERIALES	HORAS	PRECIO UNITARIO	TOTAL
capacitaciones de salud ocupacional	4	40.00	160,00
capacitaciones de seguridad industrial	4	35.00	140,00
talleres para el manejo y manipulación de químicos tóxicos	3	30.00	90,00
Capacitación de Medicina Preventiva del Trabajo	4	40.00	160,00
Seminarios de Higiene Industrial	3	30.00	90,00
Valor total por la empresa			
Valor financiado por la empresa	18	100%	640,00

Elaborado por: Kennedy Moreira Macías

BIBLIOGRAFIA.

BAIN, D (1987) Aspectos Fundamentales México

CASTAÑO, G. (2013). Teoría Administrativa, Colombia.

CORTES, J. (2007). *Seguridad E Higiene En El Trabajo*. 9na. Edición. Editorial Tebar S.A. Madrid.

DÍAZ, D.& MARIO, E. (2001). PYMES Exitosas: Factores De Éxito De Las Denominadas Pequeñas Y Medianas Empresas. Punta Del Este 18 Al 21 De Noviembre De 2001. Uruguay)

FRANCÉS, A. (2006). Estrategia Y Planes Para La Empresa Con El Cuadro De Mando Integral, México.

GONZÁLEZ, N. (2009). Tesis De Grado. Diseño Del Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud Ocupacional, Bajo Los Requisitos De La Norma NTC-OHSAS 18001 En El Proceso De Fabricación De Cosméticos Para La Empresa WILCOS S.A. Bogotá. Colombia.)

JARAMILLO, A. (2008). Tesis De Grado: Análisis Comparativo Del Sistema De Gestión De Salud Y Seguridad Ocupacional Modelo Ecuador Con Los Sistemas De Gestión Internacionales Y, Sistematización De La Auditoria De Diagnóstico).

OMS (1995) Estrategias Mundial De La Salud Ocupacional Para Todos, China

RODRIGUEZ, J. (2007). *Administración Moderna De Personal*, 7ma. Edición. Tomson Editores. México.

ROSALES, G. (2001). Tesis la salud ocupacional y el medio ambiente laboral en el ecuador (estudio de caso tanasa

MUCHINSKY, P. (2007). *Psicología Aplicada Al Trabajo*. 8va. Edición. Tomson Editores. México.

TAPSCOTT, D. & CASTON. (1995). Cambio De Paradigmas Empresariales. (Magaly Bernal Y Leonardo Cano, Traductores). México. Mcgraw Hill Interamericana S.A.)

MINISTERIO DE SALUD EN PERÚ, (2005), Manual de salud ocupacional

ANEXOS



**UNIVERSIDAD LAICA
"ELOY ALFARO" DE MANABI**

TEMA

“Estrategias de salud ocupacional que favorece la productividad laboral en la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de manta”.

ENCUESTA

Dirigida a los trabajadores de la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de Manta.

OBJETIVO: Conocer las condiciones físicas y ambientales en las que los trabajadores de la empresa desarrollan sus actividades.

INDICACIONES: Estimados trabajadores, se agradecerá su colaboración en la aplicación de la presente encuesta, para lo cual solicito lea cuidadosamente cada una de las preguntas y señale con una **X** dentro del círculo, la respuesta que según su criterio considera más adecuada.

¿CUANTO TIEMPO TIENE LABORANDO EN ESTA EMPRESA?

AÑOS

1 – 5

6 – 10

11 – 15

16 – 20

**¿ DURANTE EL TIEMPO QUE USTED TIENE LABORANDO EN ESTA EMPRESA
QUE ACTIVIDAD A DESEMPEÑADO?**

- Mantenimiento de maquinarias
- Operador de maquinarias
- Limpieza y Embalaje
- Sellado y Etiquetado
- Estibador

**¿EN EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES QUE NIVEL DE ESFUERZO FISICO
REQUIERE?**

- Alto
- Medio
- Bajo
- Minimo

**DURANTE SU DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA, ALGUNA VEZ HA
SUFRIDO INCAPACIDAD TEMPORAL POR ALGUNA DE LAS SIGUIENTES
CAUSAS:**

- Operación de maquinarias
- Stress laboral
- Traumatismo físico
- Nunca ha sido incapacitado

INDIQUE CUALES DE LAS SIGUIENTES OPCIONES RELATIVAS A LAS CONDICIONES AMBIENTALES EN SU PUESTO DE TRABAJO, SE CUMPLEN Y CUALES NO SE CUMPLEN:

	Sí	No
¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La iluminación en su lugar de trabajo es suficiente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La temperatura ambiental es adecuada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El nivel de ruido es soportable?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La ventilación es suficiente y favorece su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

¿DURANTE SU JORNADA LABORAL CUÁLES DE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS DE PROTECCION UTILIZA?

- Guantes
- Mascarillas
- Protectores de ruido
- Arnés
- Botas
- Uniformes
- Casco

FACTORES ERGONOMICOS QUE FAVORECEN EL DESEMPEÑO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

	SI	NO
¿Su puesto de trabajo dispone de espacio suficiente para movilizarse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿La silla que usted dispone es ergonómica?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Su pantalla de ordenador tiene algún filtro de protección?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿El escritorio que posee favorece una buena posición de su pantalla y teclado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cree usted que la ubicación de su sitio de trabajo es el adecuado?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

DURANTE SU PERMANENCIA EN LA EMPRESA QUE TIPOS DE CAPACITACIÓN HA RECIBIDO?

- SEMINARIOS DE TIPO LABORAL
- CHARLAS RELATIVAS A LA EMPRESA
- CURSOS RELACIONADOS CON CUIDADOS DE LA SALUD
- NINGUNO



**UNIVERSIDAD LAICA
"ELOY ALFARO" DE MANABI**

TEMA

“Estrategias de salud ocupacional que favorecen la productividad laboral en la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de manta”.

ENTREVISTA

Dirigida a la señora Gerente de la empresa SHELLFISH S.A de la ciudad de Manta.

OBJETIVO: Conocer en qué condiciones laboran los trabajadores de la empresa.

Conocer cuáles son las condiciones físicas y ambientales de las instalaciones de la Empresa SHELLFISH S.A. en la que laboran los trabajadores.

INDICACIONES:

- a) Lea con cuidado cada una de las preguntas y señale con una **X** dentro del círculo, la respuesta que según su criterio considera más adecuada.

1. ¿Defina usted, que es una estrategia de salud ocupacional?

2. ¿Cómo puede ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores desde el punto de vista de la salud ocupacional?

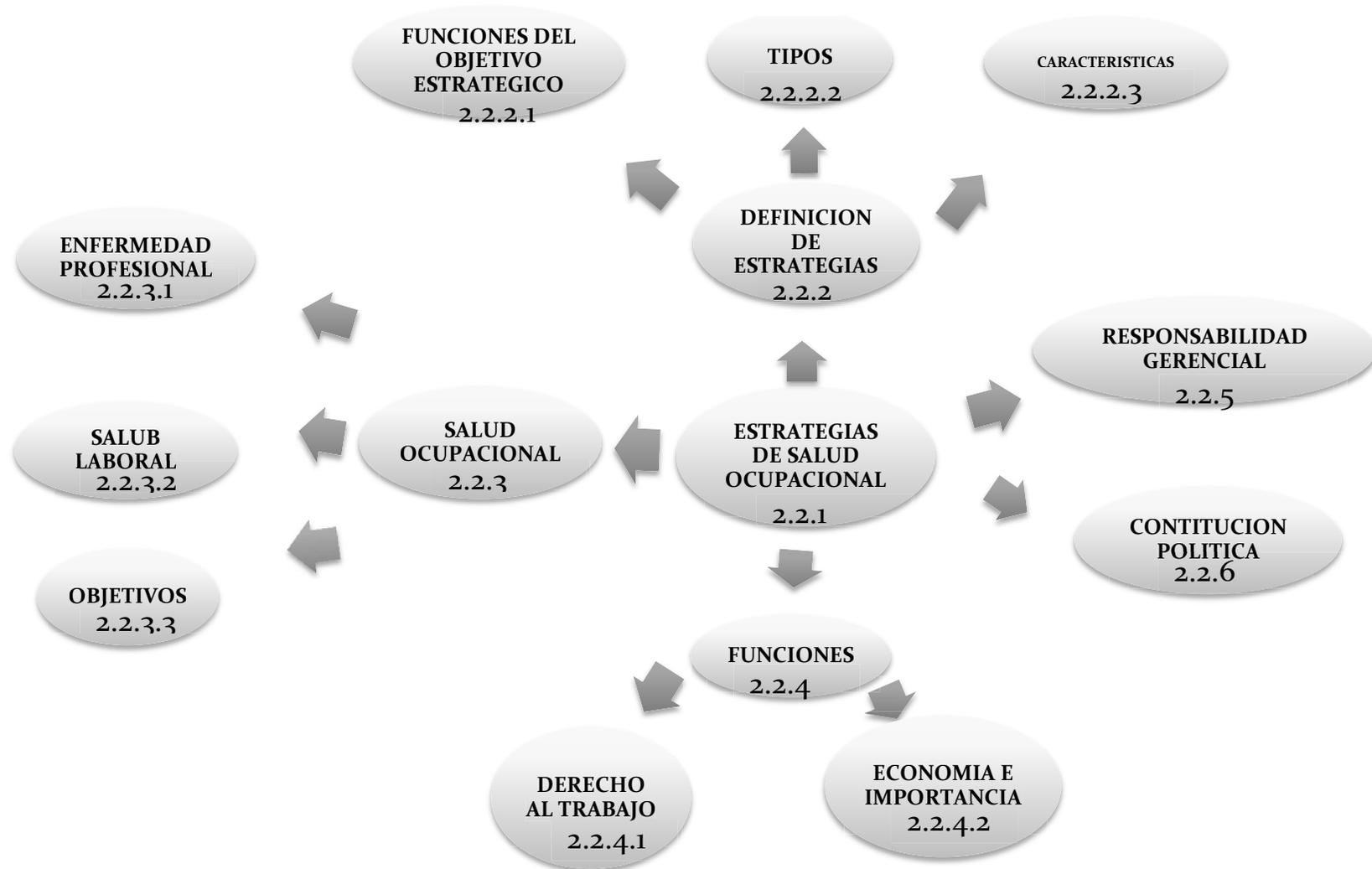
- Capacitaciones
- Talleres
- Foros
- Audiovisuales
- Otros (Por Favor Especifique)

3. ¿Considera de gran importancia brindar capacitaciones continuas a los trabajadores para mejorar su nivel de rendimiento?

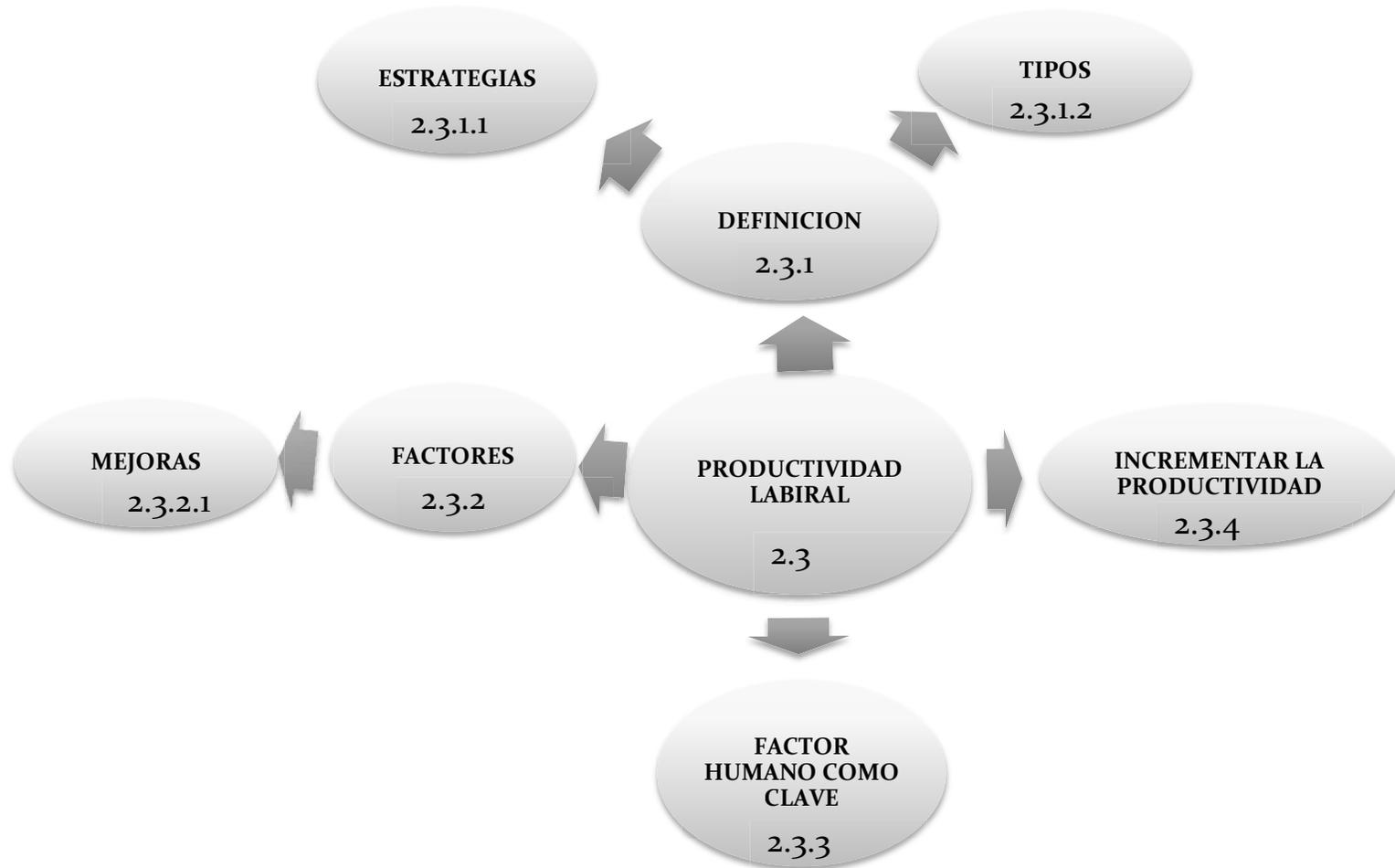
4. ¿Según su criterio, cuáles de las alternativas es el verdadero propósito de la salud ocupacional?

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Adquirir conocimientos | <input type="radio"/> Obtener ganancias |
| <input type="radio"/> Cuidar la salud de los trabajadores | <input type="radio"/> Aumentar la productividad |

ANEXO "1"



ANEXO "2"



ANEXO “4”

Investigación de Accidentes

Parte Interno de Accidentes de la Empresa			
1.Nombre del accidentado:			
2. Edad:		3.Sexo:	
4. Años servicio:		5.Tiempo de trabajo actual:	
6. Cargo:			
7.Departamento:		8.Fecha accidente:	9.Hora:
10.Clase accidente:			
Vehículo motor	Maquinaria	Daños materiales	Incendio
Otros			
11.Gravedad lesión:			
Sin baja	Con baja	Tratamiento médico	Muerte
12.Costo daños \$		13.Localización:	
14.Estimación días baja trabajo (incluye festivos)			
15.Naturaleza lesión			
16.Ubicación lesión			
17.Grado incapacidad			
18.Agente causante más directamente relacionado con el accidente			
¿Fue un factor el tiempo metereológico?			
19. ¿Se debió a Condiciones Inseguras?			
20. ¿Se debió a un Acto Inseguro?			
21. ¿Se debió a los Factores del trabajador?			
22. ¿Se debió a Factores del trabajo?			
23. ¿Utilizaba E.P.P el accidentado?			
24.¿Qué puede hacerse para evitar la repetición del accidente? Modificación de máquina, defensas mecánicas, ambiente adecuado adiestramiento			
25.Descripción detallad del accidente (¿Cómo ocurrió, por qué, objetos, equipo, herramientas empleadas, circunstancias, tareas, asignadas, Ser específico) Emplear hojas adicionales de ser necesario.			
26.Testigos del accidente			
Fecha y firma:			
Supervisor:			
Departamento:			

ANEXO "5"

Registro de morbilidad (enfermedad general)

REGISTRO DE MORBILIDAD					
RAZÓN SOCIAL					
ACTIVIDAD ECONOMICA					
UBICACIÓN					
RUC					
N	Nombre	Puesto de Trabajo	Departamento	Diagnóstico	Días de reposo
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					

Yo, _____ en mi calidad de representante legal de la empresa, informo sobre la morbilidad descritas en el presente formato.

