



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA

Estrategias para Disminuir Riesgos Laborales y Contribuir al Desempeño Laboral En
Los Trabajadores Agrícolas De La Compañía Bancuber S.A. 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios MBA

AUTORA:

Br. Julia María Medina Rodríguez (ORCID: 0000-0002-2395-8807)

ASESOR:

Dr. Dayron Lugo Denis (ORCID: 0000-0002-3183-5655)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta investigación la dedico a mi familia que ha sido la base en mi formación, y que cada uno han aportado grandes cosas en mi vida, y me han ayudado a enfrentar día a día a la sociedad. Les agradezco por todo, en especial a mi madre e hija por ser el pilar fundamental en mi vida.

A Stalyn por su ayuda incondicional y por estar conmigo incluso en los momentos más difíciles. Este proyecto no fue fácil, pero siempre estuviste motivando y ayudándome.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia que ha sido un apoyo importante en esta etapa, en especial a mi hija María José, mi madre, hermana y Alexandra por su apoyo incondicional, a mis compañeros de viaje y a Dios que hace posible todo, a la empresa y a sus directivos Ing. Manuel Valerio e Ing. Soffre Morejón por concederme los permisos correspondientes para asistir a clases.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Medina Rodríguez Julia María, estudiante del Programa de Maestría de Administración de Negocios de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI. 1201345855 con la tesis titulada “ESTRATEGIAS PARA DISMINUIR RIESGOS LABORALES Y CONTRIBUIR AL DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES AGRICOLAS DE LA COMPAÑÍA BANCUNER S.A. 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, 25 de octubre del 2019.


Julia María Medina Rodríguez
DNI N° 1201345855

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	ix
Índice de Figuras.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo de estudio.....	15
2.2. Diseño de investigación	15
2.3. Identificación de variables	15
2.3.1. Operacionalización de variables	16
2.4. Población, muestra y muestreo	17
2.4.1. Población	17
2.4.2. Muestra	17
2.4.3. Muestreo	18
2.5. Criterios de selección.....	18
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
2.6.1. Técnicas	18

2.6.2. Instrumentos.....	18
2.7. Validación y confiabilidad del instrumento.....	18
2.8. Métodos de análisis de datos	19
2.9. Aspectos éticos	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
VII. PROPUESTA.....	28
7.1. Introducción	28
7.2. Antecedentes.....	28
7.3. Objetivos propuestos.....	28
7.3.1. General.....	28
7.3.2. Específicos	29
7.4. Recursos.....	29
7.4.1. Actividades	29
7.5. Esquema de salud e higiene en el trabajo	30
7.5.1. Metas.....	30
7.5.2. Requerimiento de personal	31
7.5.3. Acciones previas	31
7.6. Instrucción o capacitación	33
7.6.1. Concepto	33
7.6.2. Metas.....	33
7.6.3. Requerimiento de personal	33
7.6.4. Acciones.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	37

Anexo 1. Formato de encuesta.....	37
Anexo 2. Matriz de consistencia.....	39
Anexo 3. Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	40
Anexo 4. Pantallazo de Software Turnitin.....	41
Anexo 5. Autorización de Publicación de Tesis en Repositorio Institucional UCV ..	42
Anexo 6. Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación.....	43

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Factores empresariales.....	4
Tabla 2. Subdivisiones de los factores de riesgo	5
Tabla 3. Operacionalización de variables.....	16
Tabla 4. Personal de Bancuber S.A.	17
Tabla 5. Cuidados en el trabajo	20
Tabla 6. Riesgos en el trabajo.....	21
Tabla 7. Enfermedades o accidentes en el trabajo.....	22
Tabla 8. Acciones determinadas en medicina y salud laboral	30
Tabla 9. Control de luminarias en el puesto de trabajo	32
Tabla 10. Grupo de emergencias laborales.....	34

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. Aspectos para tomar en cuenta para cuidarse en el trabajo de la empresa Bancuber, 2018.....	20
Figura 2. Riesgos que observa en el trabajo de la empresa Bancuber, 2018.....	21
Figura 3. Aspectos para tomar en cuenta para cuidarse en el trabajo de la empresa Bancuber, 2018.....	22

RESUMEN

La investigación se realizó en la empresa agrícola Bancuber para determinar estrategias para disminuir riesgos laborales y contribuir al desempeño laboral en los trabajadores agrícolas en el 2018. El personal involucrado en el proceso de trabajo de campo comprendió: empaque, labres de campo, cosecha, riego y drenaje, otros costos de plantación y no variable de empaque. Para obtener la muestra se recurrió a usar técnicas de extracción de la misma. La técnica que se implementó fue: Muestreo aleatorio simple con un total de 110 trabajadores. Para determinar la validez de las proposiciones expuestas en el cuestionario de encuesta y hacer confiabilidad de dichas preguntas se planteó una prueba piloto, esto debido a que el cuestionario propuesto no había sido validado según el estadístico que se utilizó. Los resultados de las encuestas fueron presentados en tablas de frecuencias y gráficos donde se pudo observar las características de los datos o variables evaluadas. Los resultados sobre el nivel de conocimiento de los aspectos a tomar en cuenta para cuidarse en el trabajo, sobresale que identifican el respeto a las señales de precaución o peligro existente en productos y actividades relacionados a las tareas agrícolas; los riesgos en el trabajo a lo que están expuestos los trabajadores, son: deficiente ventilación de ciertas áreas de la empresa, ruido excesivo y equipos incompletos; los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas son factores expuestos que inciden directamente en el desempeño laboral. Se concluye que es importante que se implemente, capacite y entrene a las personas con relación al manejo de elementos de protección que deben ser utilizados en la ejecución de las actividades propias de la agricultura.

Palabras claves: desempeño laboral, riesgos laborales, empresa agrícola.

ABSTRACT

The research was carried out at the agricultural company Bancuber to determine strategies to reduce occupational hazards and contribute to labor performance in agricultural workers in 2018. The personnel involved in the fieldwork process included: packaging, field labor, harvesting, irrigation and drainage, other planting costs and non-variable packaging. To obtain the sample, the use of extraction techniques was used. The technique that was implemented was: Simple random sampling with a total of 110 workers. To determine the validity of the proposals presented in the survey questionnaire and to make these questions reliable, a pilot test was proposed, this because the proposed questionnaire had not been validated according to the statistic that was used. The results of the surveys were presented in frequency tables and graphs where the characteristics of the data or variables evaluated could be observed. The results on the level of knowledge of the aspects to be taken into account to take care of yourself at work, stand out that they identify the respect for the warning signs or danger existing in products and activities related to agricultural tasks; the risks at work to which workers are exposed are: poor ventilation of certain areas of the company, excessive noise and incomplete equipment; Labor performance levels in agricultural workers are exposed factors that directly affect labor performance. It is concluded that it is important that people are implemented, trained and trained in relation to the management of protection elements that must be used in the execution of the activities of agriculture.

Keywords: work performance, occupational hazards, agricultural company.

I. INTRODUCCIÓN

Gil (2012) investigó los riesgos laborales en el trabajo y salud ocupacional en varias empresas en Perú, determinó deficiencias en los puestos laborales y al compararlos con otros países recomienda pautas para comenzar a exaltar la salud ocupacional. El estudio de Gil se compone de 5 fases: la primera presenta una conceptualización sobre los factores de riesgos en el trabajo; la segunda hace una descripción de los principales riesgos existentes en el trabajo; la tercera describe datos estadísticos de riesgos laborales en Europa con causas y efectos; la cuarta expone las recomendaciones para promocionar salud ocupacional y por último, la quinta describe la importancia de la psicología y salud ocupacional recomendando fomentar esta actividad así como implementar estrategias para se mejora y perfeccionamiento.

En lo referente a accidentes y enfermedades laborales, es frecuente, especialmente en la agricultura. En el artículo de Martínez (2015) basado en riesgos laborales en el sector construcción, mediante un análisis sociocultural donde aproxima las dificultades para tomar medidas de prevención. Se estima que en el entorno laboral hay costumbres, valores e ideas que trascienden a la sociedad, da origen a la cultura de trabajo. Otro aspecto a tomar en cuenta es el riesgo, salud, comodidad o incomodidad cuando se trata de medidas preventivas y asunción de riesgos. Este artículo además resalta la importancia de los conceptos riesgo, azar, salud, comodidad muy usados a la hora de asumir y rechazar medidas preventivas sobre riesgos.

En Ecuador, (Ortiz, 2017) realizó un estudio con 47 trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A., aplicó encuestas un cuestionario con escala para desempeño laboral y baterías para factores de riesgo psicosocial: los datos fueron expuestos en cuadros y gráficos, resaltando que el 72% poseen riesgo intralaboral alto y 47% riesgo extralaboral alto. Riesgo psicosocial 36% alto, un desempeño laboral 51% muy bueno. La relación entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral fue inversa. Se concluye que la relación entre las dos variables es baja e inversa; se recomienda empezar a tomar acciones para reducción de riesgos laborales como acción integrada, participativa con liderazgo.

El estudio descriptivo, aplicativo y documental para la implementación de un sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa avícola REPROAVI, Ibarra aplicó indicadores (RLTs) para saber la situación de la empresa en referencia a seguridad y salud ocupacional. Se analizó los riesgos, incumplimientos sobre seguridad laboral. Para el proceso investigativo se revisó estudios en diferentes empresas, así como una breve revisión de la teoría de calidad de Deming. En el análisis situacional, la empresa presenta varias inconformidades que impacta en el trabajo, abarcando los ambientes económicos, personales, profesionales, salud física y mental (Caisacahana & Cadena, 2014).

La investigación de Figueroa *et al* (2013) sobre la gestión de riesgos laborales en las empresas donde expone la necesidad de tomar conciencia sobre los riesgos, partiendo de la responsabilidad de la empresa con los trabajadores. El análisis comprende desde la revisión sobre cumplimiento de la legislación aplicable sobre riesgos laborales. Concluye analizando que, si se cumple los estamentos legales y normativa vigente, reduce el número de accidentes, enfermedades laborales, ausentismos, de igual manera se ve incremento en la productividad, mejora en las relaciones entre el personal, lo que aporta grandemente a la sociedad.

De acuerdo con European Social Partners (2007) el estudio de los riesgos laborales no es nuevo, la importancia de esto ha adquirido renombre en los últimos años. Trae como consecuencia cambio a nivel organizacional, mejora de los procesos productivos y métodos de evaluación y control para evitar riesgos asociados con la salud en el trabajo.

Bajo esta premisa, es importante reconocer que los factores laborales cada vez más influyen, (Cordero, 2009) considera que en los últimos años hay aumento y profundización de este tema en las organizaciones, preocupando la relación ente factores y salud laborales. Desde 1970 ha ido creciendo la importancia de este tema, al mismo tiempo el incremento de la amplitud, diversificación y complejidad incluso ha llegado a diversificarse en:

- Factores laborales
- Factores laborales de estrés
- Riesgos laborales

Con referencia a factores y riesgos laborales son términos muy próximos entre sí, aunque referencias históricas los definen diferentes y cuyas discrepancias son muy notables. Es oportuno mencionar (Arenas & Andrade, 2013) que hay diferencias muy claras que lo encasillan en diferentes terminologías, los factores de riesgo laboral son condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminadas tienen consecuencias como accidentes laborales y enfermedades profesionales o adquiridos en la actividad laboral. Se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias.

Los primeros documentos oficiales en abordar esta temática hablan de “Factores laborales en el trabajo, reconocimiento y control” de la Organización Internacional del Trabajo OIT en 1984, aunque ya existía otro documento de 1974 del resumen de la Asamblea Mundial de la Salud, se documenta la importancia de evaluar los efectos de los factores laborales sobre la salud de los trabajadores (Becerra & Guerrero, 2012).

El documento de 1984 de la OIT, reconoce que los factores laborales son complejos y difíciles de comprender, pues representan un conjunto de discernimientos y experiencias del trabajador que engloba muchos aspectos. Lo mismo ocurre cuando se quiere dar una definición más exacta y compleja que recoja la problemática en pocas palabras. En el mismo documento propone que “los factores laborales en el trabajo consisten en interaccionar el trabajo, el medio y la satisfacción de la actividad generada” (OIT, 1986, pág. 3) también se menciona que se debe incluir las capacidades del trabajador, sus necesidades, la cultura y su situación personal, todo esto tiene importancia para el rendimiento y satisfacción de la actividad laboral, lo que se vería directamente tratado los factores laborales.

Esta definición de la OIT al trabajador y su actividad en la organización refleja de manera real y concreta las necesidades del individuo por mejores condiciones laborales. De hecho, se insiste en las consecuencias del descuido de los factores mencionados anteriormente, ellos repercuten en la salud del trabajador y la empresa. Se incluye además que la mala utilización de las habilidades del trabajador, la sobrecarga laboral, descontrol de las actividades, conflictos internos, desigualdad en salarios e inseguridad laboral ponen en peligro la seguridad del trabajador (OIT, 1986).

Roozeboom y Van den, (2008) identifican algunos indicadores organizacionales y laborales que los expresó en una tabla que a continuación se muestra.

Tabla 1. Factores empresariales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Estrategia organizacional	Correlación Familia – actividad laboral Comisión de talento humano Estrategia de salud ocupacional Compromiso Mutuo Asociación Táctica organizacional
Conocimiento organizacional	Estrategias de talento humano Investigación Empresarial Notificación empresarial Ecuanimidad empresarial Inspección/emprendimiento
Apoyo a nivel industrial	Ambiente de trabajo Representante de trabajadores Acuerdos múltiples
FACTORES DE TRABAJO	
Actividad laboral	Formas de trabajo Remuneraciones Esquema de capacitaciones
Puesto de trabajo	Traslado de puestos laborales Labores en equipo
Tipo de trabajo	Destrezas de trabajadores Exigencias de trabajo Control laboral Salud ocupacional Ayuda en bienestar Horario laboral Labores a distancia

Tomado de (Roozeboom & Van den, 2008).

Para Atalaya (2012) los factores organizacionales en el trabajo, así como las formas en que se da esta actividad son cuestión de empresa y que pueden afectar a la salud de sus trabajadores de manera positiva o negativa. Como tal, estos factores organizacionales se encuentran en toda empresa, los resultados dependerán del manejo y administración de este tema. La cultura, liderazgo o ambiente laboral bien llevados generan las condiciones óptimas para el trabajador ejerza su actividad con la máxima productividad. Por eso existen múltiples instrumentos de evaluación para medir el nivel de satisfacción del ambiente laboral, sin embargo, los factores laborales al ser evaluados correctamente pueden dar lugar a efectos positivos o negativos no se incluye los factores laborales y los elementos de riesgos en las empresas. Los factores de riesgo organizacional son elementos incluidos en evaluaciones de ambiente laboral, pero generalmente los excluyen a la hora de evaluar.

Para Benavides *et al* (2002) citado por Roozeboom y Van den, (2008) cuando los factores laborales causan respuestas de tensión, estrés y baja productividad son factores de riesgos. Los factores laborales pueden afectar positiva o negativamente la salud de los trabajadores, si su efecto es negativo se denomina factores de riesgos, desencadenan tensión y estrés laboral. Desde esta percepción se define factores de riesgos laborales como los factores organizacionales con riesgo de afectar la salud del trabajador.

El número de factores laborales es grande, así como el número de factores laborales de riesgos. Según Cox y Griffiths (1996) citado por Becerra y Guerrero (2012) cada uno de los factores de riesgos da origen a muchos factores más. La siguiente tabla recopila las posibles subdivisiones.

Tabla 2. Subdivisiones de los factores de riesgo

Jornada laboral	Rutina laboral, periodos cortos de actividad laboral.
Sobrecarga laboral	Sobrecarga laboral, incesable jornada laboral, presiones de jefes, cuota por trabajo terminado, plazos para cada actividad.
Turnos de trabajo	Turnos rotativos, cambios imprevistos de horario, extendidas jornadas de trabajo, poco descanso entre jornadas.

Supervisión	Nula participación en las decisiones de la empresa, poco control en la sobrecarga laboral.
Lugar de trabajo	Malas condiciones laborales, equipos de trabajo no adecuados, poco espacio laboral, pésimas condiciones físicas del ambiente laboral.
Estrategia organizacional	Deficiente comunicación interna, poco apoyo a tareas, mínimos acuerdos entre la empresa y trabajadores.
Relaciones laborales	Distanciamientos sociales, poca interrelación empleado – jefe, nulo apoyo social al empleado.
Papel empresarial	Diferentes roles en un mismo empleado, poca responsabilidad compartida.
Capacitación	Nulo acceso a capacitación, poca remuneración, inseguridad laboral.
Correlación Familia – actividad laboral	Baja relación entre familia y actividad laboral, problemas con la carrera del empleado.
Actividades óptimas de ambiente laboral	Precariedad laboral, deficiente remuneración, trabajo eventual, trabajo sin contrato formal.

Tomado de Cox y Griffiths, 1996, Modificado por (Gil, 2012)

Los elementos laborales y de estrés inciden directamente en el desempeño del empleado, le corresponde al área de talento humanos incluir dentro de su planificación la capacitación al personal y actividades psicoterapeutas con el objeto de reducir la apatía, poca participación, mayor protagonismo y actividad del empleado con el fin de minimizar estos riesgos.

Bajo este mismo lineamiento, Quiceno y Vinaccia (2008) consideran que los factores laborales afectan la salud, tanto psicológicamente como física, activando el estrés en el trabajador. En este plano, el marco teórico necesario para explicar el cúmulo de factores laborales es necesario y establecer a la par guías psicofisiológicas para la detección oportuna del estrés en el trabajador y las respuestas del organismo a ese proceso.

La eficiencia de los trabajadores de una empresa es necesaria para la organización, si el trabajador funciona, tiene satisfacción laboral, la empresa gana. En este punto, el

desenvolvimiento del empleado en combinación con su comportamiento logra las metas trazadas y a la vez permite medir y observar la acción de desempeño laboral (Araujo & Leal, 2007).

El desempeño en el trabajo es la base del éxito en una empresa, es por esto que continuamente se debe medir, evaluar y mejorar; si se lo mide, mejora y se toma acciones para desempeños más eficaces en las funciones. De esta evaluación, depende del cúmulo de versiones de conducta del trabajador y se puede hacer modelamiento del comportamiento para mejorar el proceso productivo (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Según Chiavenato (2011) la gestión del desempeño laboral en las organizaciones determina que tan eficaces son sus empleados, los equipos de trabajo y la organización. Cada actividad del departamento de talento humano contribuye a ese proceso. Planear actividades para el personal, el reclutamiento de nuevos empleados, organizar que los equipos y herramientas estén en óptimas condiciones, así como en cantidad necesaria contribuye al desempeño del personal

Evaluar el desempeño también es predeterminante para tener éxito empresarial. La empresa debe contar con instrumentos que determinen el nivel de desempeño de su personal, tanto individual como en equipo, esto permitirá adecuar planes de desarrollo y capacitación, no solo para llenar una actividad del área de talento humano (Chiavenato, 2011).

Es considerada la evaluación como el cumplimiento respectivo de las funciones en cada una de las actividades que se efectúa dentro de la entidad, basado en un plan propuesto en un determinado periodo de tiempo; los integrantes de la empresa forman un conjunto de normas y deberes para satisfacer los requerimientos encomendados por partes de los directivos (Cedeño, 2012).

Los procedimientos que se utilizan para planificar y seleccionar un correcto desarrollo corresponde a una propia función de los empleados que conforman la entidad para alcanzar las metas propuestas; manteniendo un personal óptimo que facilite el manejo de cada uno de los procesos que se presentan en el transcurso del ciclo en ejercicio, se les proporciona de

acuerdo a proyectos y programas preestablecidos para llegar al éxito esperado (Chiavenato, 2011).

Como desempeño laboral se entiende a la relación directa entre el trabajo realizado y los resultados obtenidos en beneficio de la empresa, claro está que no depende exclusivamente de las labores que realice el empleado, sino que está supeditado a otros factores como: clima laboral, estructura de la empresa, comunicación interna, designación apropiada de funciones y capacitación del personal (Dolan, 2012).

Este desempeño proviene de acuerdo con las motivaciones que se les preste de parte de la entidad, hacia los empleados o funcionarios que desarrollen sus actividades en el interior de la empresa; se lo realiza mediante la sistematización adecuada de los objetivos establecidos. La entidad proporciona habilidades y una conducta hacia las personas que realicen sus funciones de la mejor manera y con la factibilidad impuesta (Cedeño, 2012).

El desempeño es la función en la cual demuestra la efectividad, eficacia y eficiencia en las realizaciones de las actividades generadas, por lo que se establece formas de impresionar a los empleados y poder adquirir mejores ánimos de trabajo y en el desarrollo de las funciones planteadas por los directivos acorde a los departamentos que se encuentre a cargo. Dolan, (2012)

“Es un procedimiento sobre atributos, comportamientos y resultados establecidos en el ámbito laboral, que permite implantar estrategias de resarcimiento y determinar si existe la necesidad de capacitar, a la persona en el ejercicio del cargo” (Jaramillo, 2010).

Los gerentes para tomar decisiones y mejorar el desempeño del recurso humanos de manera objetiva, se rigen a un sistema de administración (Robbins & Coulter, 2010).

Para evaluar el desempeño se requiere instrumentos o herramientas que puedan medir el nivel de desempeño y cumplimiento de objetivos propuestos. Este sistema logra una medición exacta de la conducta del trabajador y el rendimiento alcanzado. Es ventajoso para determinar inconvenientes o problemas entre el personal, además este instrumento permite medición controlada de objetivos, rendimiento y logro de resultados. Es la base para integrar

soluciones, insuficiencias a los planes de desarrollo empresarial, además para proyectar el plan operativo empresarial del siguiente periodo fiscal (Dolan, 2012).

Los administradores pueden adoptar estas metodologías transcendentales medir el desenvolvimiento laboral de los trabajadores bajo su mando:

a. Ensayos escritos

Es una técnica de valoración cuando el gerente hace un FODA de apreciación de su personal y el potencial que poseen. El estimador asimismo hace relato para optimizar el ejercicio del cargo (Robbins & Coulter, 2010).

b. Incidentes Críticos

Es redactar todo lo que hace el empleado, específicamente referente a su cargo y actividad, donde se resalte la personalidad antepuesta ante alguna anécdota que incitó comportamiento específico y definido (Robbins & Coulter, 2010).

c. Series de evaluación descriptivas

Aquí se detalla factores laborales, y se realiza un análisis por cada factor, usando un escalafón enhiesto, compuesto de 5 categorías o ítems (Robbins & Coulter, 2010).

Entre todos los tipos de evaluaciones, el más viable es la escala de calificación gráfica por la facilidad que interpuesta para obtener resultados, sin embargo, como es un proceso sistemático hay que fijarse en las bases de la evaluación: que evaluar, forma de realizar la evaluación, tiempo de evaluación, retroalimentación y periodo de repetición de la evaluación, quien realizará el proceso y que herramientas utilizará.

Las competencias laborales son las variables que permiten explicar el correcto desempeño de un trabajo. En este sentido, al hacer referencia a las competencias se habla del conjunto de comportamientos relacionados con un buen desempeño laboral, estos comportamientos son necesarios para alcanzar la misión y objetivos productivos (Blanco, 2007).

El desempeño laboral busca la capacidad para responder a una demanda de conocimiento y habilidades que se desconoce en el empleado; ser una persona competente con conocimientos y habilidades del entorno laboral para responder a diversas situaciones en la empresa solo puede darse a conocer mediante una evaluación de desempeño (Sagi-Vela, 2012)

Una de las dimensiones del clima laboral es la satisfacción laboral, describe el entorno laboral de la empresa, las actitudes, las evaluaciones personales y del equipo de trabajo, así como las experiencias de la organización (Bordas, 2016).

Las dimensiones del clima laboral tienen diferentes resultados, muestra que hace el empleado hacia su empleo, que hace el jefe superior o sus colegas de trabajo, así como las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales (Atalaya, 2012).

El grado de conformidad del trabajador con respecto al entorno laboral y las condiciones laborales que le prestan para ejercer su actividad es muy importante. Su desempeño se verá directamente relacionado con la rentabilidad y productividad. Hace mucho tiempo que los factores laborales están relacionados directamente con la productividad del trabajador y este a su vez con la productividad empresarial. Los retos de la administración empresarial están en mantener este factor bajo control y hacer los correctivos del caso acorde las circunstancias presentadas para no afectar a los trabajadores, al entorno y a la productividad.

Formulación del problema de investigación

¿De qué manera se puede contribuir a disminuir los riesgos laborales como contribución a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la compañía BANCUBER S.A.?

Preguntas específicas

¿Es viable identificar factores de riesgo presentes en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. que favorecerá la planificación de mejora del desempeño?

¿Con la determinación de los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. permitirá efectuar acciones correctivas?

¿Es posible definir las formas de promover la salud ocupacional de los trabajadores en la compañía Bancuber S.A. afectan el desempeño laboral?

Justificación

La investigación inédita en la empresa objeto de estudio es **relevante** porque debe ser concebida como pauta de perfeccionamiento de las condiciones de trabajo de la empresa, además incita a la toma de disposiciones en bienestar ocupacional, con lo que incidirá en la productividad.

Tiene **relevancia social** por el hecho de que el empleado se relaciona con el ambiente laboral que podría influir de manera positiva o negativa en la actividad encomendada. La investigación está planteada para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas, rompiendo viejos paradigmas en el que consideraban al trabajador solo como máquinas sin considerar sus necesidades y exigencias.

Tiene **implicaciones prácticas** al considerar un grupo representativo de trabajadores, para investigación, los resultados pueden ser replicados en otras empresas de la misma actividad basada en la estructura y funcionamiento de las actividades asignadas a cada trabajador.

El **valor teórico** que denota la investigación permanece en el inmenso importe de datos relativos a la problemática que se puede encontrar fácilmente en artículos científicos, tesis de grado o normativas de varios países que se preocupan por dar mejores condiciones laborales al principal recurso de la empresa, el humano.

La **utilidad metodológica** generada es por la practicidad en la compilación de los testimonios cuantitativos que se generen en el proceso investigativo, servirá como guía para futuras investigaciones y se podrá determinar si hay riesgos laborales y si estos a su vez están afectando a los trabajadores agrícolas; al mismo tiempo brindar posibles acciones correctivas para la mejora de la problemática existente y que a su vez los resultados de las estrategias

planteadas sean referidas a otras empresas con similares problemas que les urge similares propuestas para aumentar su productividad y rendimiento por el bien de la organización y el país.

Realidad problemática

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, con sus siglas en inglés EASHW entrega un informe sobre los riesgos laborales que se dan en el trabajo, detalla que las transformaciones técnicas y organizacionales en las empresas, los cambios socioeconómicos, políticos y demográficos, anexo a la globalización de las actividades empresariales ocasionan en parte los riesgos laborales que dan origen al estrés laboral, afectando la salud de los trabajadores (European Agency for Safety and Health at Work, 2007).

En Europa, específicamente España, la sexta encuesta nacional sobre condiciones de trabajo del Instituto Nacional de Seguridad Laboral, expone que la principal causa de accidentes laborales y enfermedades en el trabajo (70%) es la sobre carga laboral, tanto física como mental debido a la realización de actividades repetitivas y exceso de carga mental. En la misma encuesta se expone que el 49,9% de los trabajadores tienen altos niveles de estrés debido a su actividad laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008).

Por su parte acá en Latinoamérica varios países como Colombia, Perú, Brasil, entre otros conservan un Procedimiento para la Salud Ocupacional como herramienta para la sostenibilidad del compromiso para el desarrollo de Estrategias para la mejora de las condiciones laborales, y que establece entre otras cosas el desarrollo de políticas de salud y seguridad en toda la región (Ministerio de Protección Social, 2012).

Por su parte en Ecuador, el Ministerio de Relaciones Laborales emite las normas técnicas sobre los factores y riesgos laborales; determinando que las condiciones laborales han puesto en amenaza la salud del trabajador emite los objetivos de concientizar a las empresas y personas en general sobre el impacto que pueden tener los riesgos laborales y que estos pueden causar alteraciones físicas, psicológicas y socio laboral (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013).

Se realizó la programación de plan de prevención del estrés laboral a jóvenes adultos del área financiera de empresas privadas en Quito. El plan fue elaborado bajo el requerimiento de afrontar el estrés en los puestos de trabajo partiendo de un esfuerzo de conocimiento y conductual desarrollados específicamente para manejar las demandas de labores intensas entre los empleados. El plan incluye una fase de diagnóstico donde se evaluó las variables que afectan al trabajador y otra fase en que se brinda posibles soluciones al problema detectado (Guerra, 2016).

Desde que se implantó la normativa del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en las empresas que por su actividad es recurrente a accidentes de trabajo y las respectivas responsabilidades empresariales del caso en estos hechos, se ha mejorado bastante en este campo. El estudio de la SGSST es muy importante entre las empresas, es un parámetro de medición, pues ninguna está exenta de esta responsabilidad social en el medio empresarial. La investigación concluye que la aplicación de manuales y planes de prevención para riesgos laborales es un gran paso como principio de seguridad y salud en el trabajo (Céspedes & Martínez, 2016).

La investigación en empresas del sector privado realizada por Girón *et al* (2011) sobre el riesgo que los empleados están expuestos. Luego de encuestas y entrevistas concluye que la existencia de programas y actividades de capacitación en higiene y seguridad laboral no es suficiente y que estas tienen variaciones significativas en cada empresa; se toman necesidades específicas según sus intereses. La mayoría de los trabajadores reconocen que tienen conocimiento sobre seguridad en el trabajo, las mismas organizaciones están pendientes de difundir esto, pero a pesar de esto los trabajadores no conocen específicamente sobre salud ocupacional.

La Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y gestión Integral de Riesgos del Ministerio de Trabajo de Ecuador existe desde que la ley determinará que los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador y que hay obligaciones, derechos y deberes de cumplimiento técnico – legal en lo referente a prevención de riesgos laborales y salvaguardar la integridad físico – mental de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2010).

Objetivos

General

Diseñar una estrategia de gestión para disminuir los riesgos como contribución a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la compañía BANCUBER S.A. 2018.

Específicos

Identificar la influencia de los factores de riesgo presentes en trabajadores de labores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. San Juan 2018.

Determinar los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. San Juan 2018.

Determinar la manera en que la compañía Bancuber S.A. promueve la salud ocupacional de sus trabajadores para ejercer un mejor desempeño laboral.

Hipótesis

General

Si se diseña una estrategia de gestión para disminuir los riesgos laborales se contribuirá a mejorar el desempeño laboral en los trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A.

Específicas

Al identificar factores de riesgo presentes en trabajadores de labores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. favorecerá la planificación de mejora del desempeño.

Los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. permitirán efectuar acciones correctivas.

Las formas de promover la salud ocupacional de los trabajadores en la compañía Bancuber S.A. afectan el desempeño laboral.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio

Corresponde a una investigación no experimental, pues se valuó el comportamiento de los individuos en un momento determinado. También fue propositiva porque aporta una estrategia para solucionar la problemática expuesta.

2.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación correspondió a uno de tipo descriptivo simple, se pretendió buscar y recopilar toda la información referente a la temática de estudio sin modificar o manipular la realidad existente.

2.3. Identificación de variables

Variable independiente

Estrategias de gestión.

Variable dependiente

Desempeño laboral de los trabajadores agrícolas

Variables controladas

- Gestión operacional de la salud y seguridad
- Gestión preventiva de recursos humanos
- Satisfacción de las condiciones laborales

2.3.1. Operacionalización de variables

Tabla 3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Independiente Estrategias de gestión	Son actividades para incrementar o reducir algún suceso en la empresa, la gestión va de la mano con objetivos, planes y evaluación previamente diseñado para alcanzar los objetivos propuestos en el entorno inmediato (Bordas, 2016).	La empresa tiene como objetivo prioritario el conseguir el mejor nivel en reducción de riesgos laborales posibles, controlar y prevenir el daño al personal agrícola	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad e Higiene en el Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Situaciones laborales • Equipos, herramientas adecuadas • Condiciones higiénicas • Capacitación • Carga laboral • Hábitos de trabajo 	Nominal
Dependiente Desempeño laboral	Es el producto de la actividad laboral desempeñada por el trabajador que lo ejecuta con eficacia y eficiencia en cualquier organización (Ortiz, 2017)	Es vital en la empresa comprobar el nivel de productividad interna	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Productividad 	Nominal

2.4. Población, muestra y muestreo

2.4.1. Población

Correspondió al personal agrícola de la empresa Bancuber, el siguiente cuadro detalla lo expresado.

Tabla 4. Personal de Bancuber S.A.

Labores	Personal
Empaque	44
Labores de campo	68
Cosecha	25
Riego y drenaje	11
Otros costos de plantación	4
No variable de empaque	1
Total	153

2.4.2. Muestra

Para obtener la muestra se recurrió a usar técnicas de extracción de la misma. La técnica que se implementó fue: Muestreo aleatorio simple.

Para obtenerla, se enumeraron los elementos de la población y se seleccionaron al azar los elementos que contiene el ejemplo para seleccionar parte de la población como objeto de estudio se obtuvo mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * \sigma^2 * N}{E^2 (N - 1) + Z^2 \sigma^2}$$

n= Muestra de la población

N = Cantidad finita= 153

Z = Confianza= 1.96 (95%)

σ = Varianza= 0.25

E = error estimado = 5%

$$n = \frac{(1,96)^2 * 0,25 * 153}{(0,05)^2 (153-1) + (1,96)^2 * 0,25} = \frac{146,88}{1,3404} = 109,57 = 110$$

El resultado de la muestra total basado en los datos anteriormente nombrados es 110 trabajadores.

2.4.3. Muestreo

Corresponde a un muestreo aleatorio simple.

2.5. Criterios de selección

La muestra seleccionada corresponde a un criterio de inclusión debido a las características que reúnen los individuos objeto de análisis (trabajadores agrícolas), estamos hablando de una muestra homogénea.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.6.1. Técnicas

Se empleó la encuesta como técnica, pues persigue investigar la opinión que tienen los trabajadores agrícolas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

2.6.2. Instrumentos

Se utilizó el cuestionario formulado especialmente para cubrir las variables de estudio y que los trabajadores agrícolas opinen sobre dicho eje problemático.

2.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Las proposiciones expuestas en el cuestionario de encuesta y hacer confiabilidad de dichas preguntas se planteó una prueba piloto, esto debido a que el cuestionario propuesto no había sido validado según el estadístico que se utilizó.

Este cuestionario fue aplicado a los trabajadores de la empresa Bancuber. EL empleo fue por conveniencia, se encuestó a 110 personas mayores de 18 años, a quienes se les aplicó, de manera individual el cuestionario previsto y compuesto de 10 preguntas (ítems) que valoran el estado o condiciones laborales.

2.8. Métodos de análisis de datos

Las encuestas fueron mostradas en tablas de frecuencias y gráficos donde se pudo observar las particularidades de los antecedentes o variables evaluadas. Con referencia a la verificación de la hipótesis se utilizó la verificación textual.

2.9. Aspectos éticos

Las características éticas para considerar en la indagación, es incluir el consentimiento informado debido a que la investigación lo amerita.

III. RESULTADOS

¿Conoce los aspectos a tomar en cuenta para cuidarse en el trabajo?

Tabla 5.

Cuidados en el trabajo

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Usar aparatos protectores	15	13,64%
Regirse a indicaciones de seguridad	29	26,36%
Tomar en cuenta las indicaciones de cuidado	49	44,55%
Conservar área de trabajo en óptimas condiciones	17	15,45%
Total	110	100,00%

La tabla 5, se detalla el nivel de conocimiento de los aspectos a tomar en cuenta para cuidarse en el trabajo, sobresaliendo que el 44,55% de los encuestados identifican el respeto a las señales de precaución o peligro existente en productos y actividades relacionadas a las tareas agrícolas de Bancuber; otro 26,36% consideran seguir las instrucciones de seguridad para reducir accidentes en el trabajo, el 15,45% alude a Conservar área de trabajo en óptimas condiciones. Con esto, se acepta la hipótesis que plantea “Al identificar factores de riesgo presentes en trabajadores de labores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. favorecerá la planificación de mejora del desempeño”.

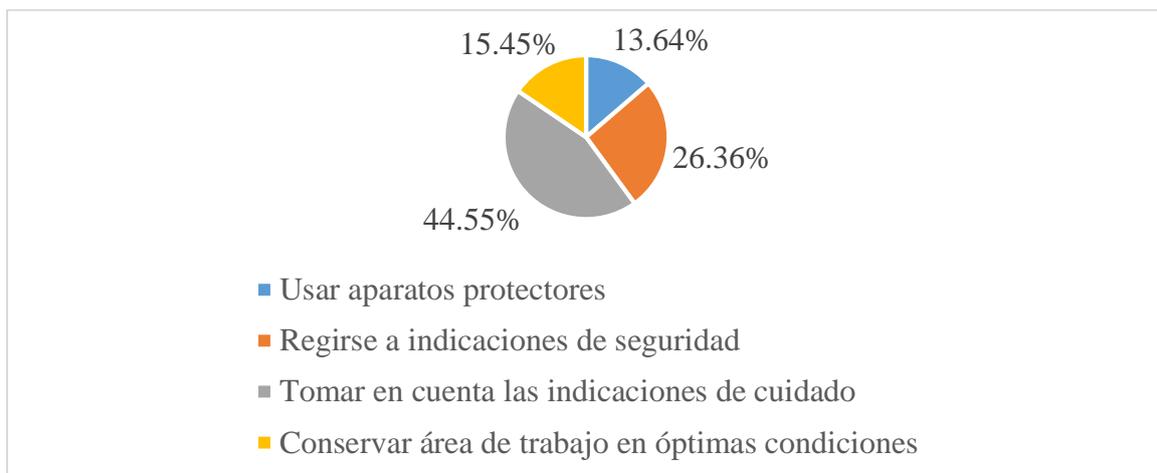


Figura 1. Aspectos para tomar en cuenta para cuidarse en el trabajo de la empresa Bancuber, 2018

Tabla 6.

Indique los riesgos que observa en su trabajo

Riesgos en el trabajo

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Ruido excesivo	23	20,91%
Iluminación inadecuada	14	12,73%
Deficiente ventilación	45	40,91%
Maquinaria defectuosa	5	4,55%
Equipos incompletos	23	20,91%
Total	110	100,00%

En la tabla 6, se indican los riesgos en el sitio de labores a lo que están expuestos los obreros, siendo la deficiente ventilación de ciertas áreas de la empresa que presenta estos inconvenientes; el ruido excesivo y equipos incompletos se muestran un 20,91%. En mínima proporción resaltan la iluminación inadecuada y maquinaria defectuosa. Con estos antecedentes queda definido que se debe implementar estrategias para reducir los inconvenientes en ciertas áreas de trabajo con lo que se minimizarían los riesgos laborales. Se acepta la hipótesis que expresa “Las formas de promover la salud ocupacional de los trabajadores en la compañía Bancuber S.A. afectan el desempeño laboral”.

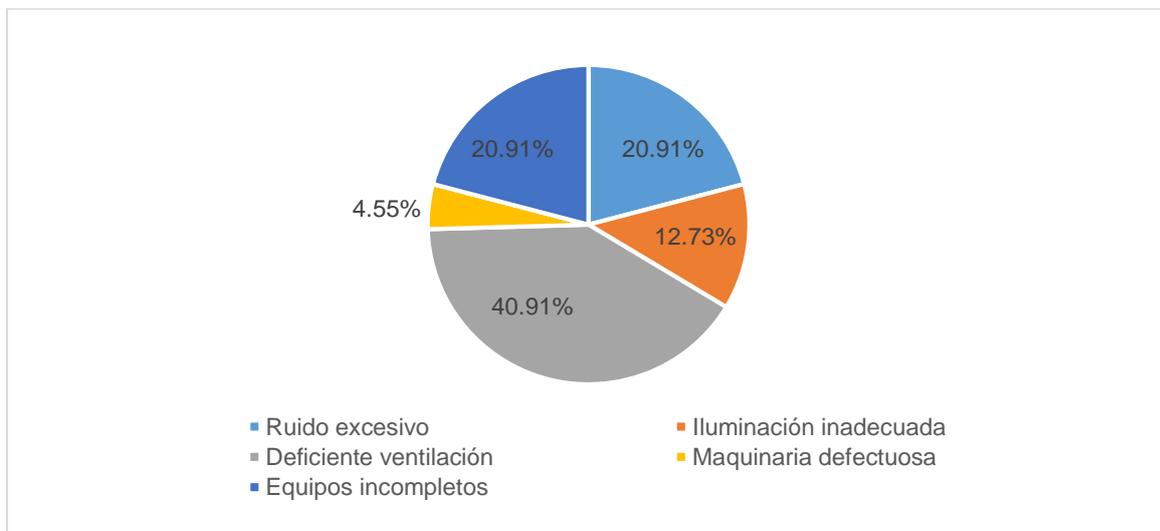


Figura 2. Riesgos que observa en el trabajo de la empresa Bancuber, 2018

Tabla 7.

¿Ha padecido enfermedades o sufrido accidentes debido a las condiciones ambientales de su trabajo?

Enfermedades o accidentes en el trabajo

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Si	51	46,36%
No	59	53,64%
Total	110	100,00%

La tabla 7 muestra las respuestas con referencia a padecimiento de enfermedades o accidentes debido a condiciones ambientales en el trabajo; el 53,64% de los trabajadores encuestados no han padecido las opciones propuestas, pero el 46,36% de ellos manifiestan si haber contraído enfermedades o accidentes en el trabajo, especialmente en el área de fumigación y labores de campo. Con estos antecedentes es necesario reducir el porcentaje de trabajadores afectados por este inconveniente. La hipótesis planteada en el proceso investigativo se valida debido a que “Los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. permitirán efectuar acciones correctivas “.

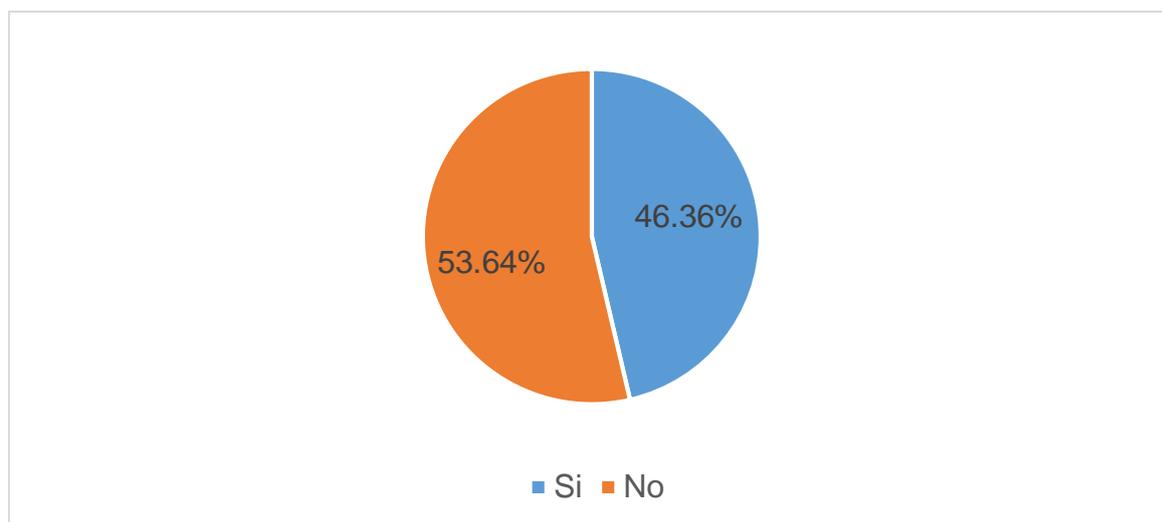


Figura 3. Aspectos para tomar en cuenta para cuidarse en el trabajo de la empresa Bancuber, 2018

IV. DISCUSIÓN

Para disminuir los riesgos laborales es necesario evaluar el desempeño laboral, permite, según Araujo y Leal (2007) el desenvolvimiento del empleado en combinación con su comportamiento logra las metas trazadas y a la vez permite medir y observar la acción de desempeño laboral. Por otra parte, Pedraza, Amaya y Conde (2010) coinciden en expresar que el desempeño en el trabajo es la base del éxito en una empresa, es por esto que continuamente se debe medir, evaluar y mejorar; si se lo mide, mejora y se toma acciones para desempeños más eficaces en las funciones.

En las derivaciones concluyentes mediante la información primaria se determina que una gran parte de los encuestados identifican a las señales de precaución en el trabajo, difiriendo de la investigación de Ortiz (2017) quien realizó una evaluación con 47 trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A., fueron expuestos en cuadros y gráficos, resaltando que el 72% poseen riesgo intralaboral alto y 47% riesgo extralaboral alto. Riesgo psicosocial 36% alto, un desempeño laboral 51% muy bueno. Por otra parte, European Social Partners (2007) considera que el estudio de los riesgos laborales no es nuevo, la importancia de esto ha adquirido renombre en los últimos años. Trae como consecuencia cambio a nivel organizacional, mejora de los procesos productivos y métodos de evaluación y control para evitar riesgos asociados con la salud en el trabajo. En este punto Cordero (2009) manifiesta que en los últimos años hay aumento y profundización de este tema en las organizaciones, preocupando la relación ente factores y salud laborales.

Los principales riesgos laborales a lo que están expuestos los trabajadores, es la ventilación de ciertas áreas de la empresa que presenta estos inconvenientes; Roozeboom y Van den (2008) enlistan entre los factores laborales a la característica en el trabajo y a la seguridad personal del trabajador. Para Benavides et al. (2002) cuando los factores laborales causan respuestas de tensión, estrés y baja productividad son factores de riesgos. Los factores laborales pueden afectar positiva o negativamente la salud de los trabajadores, si su efecto es negativo se denomina factores de riesgos, desencadenan tensión y estrés laboral. En este punto Cox y Griffiths, 1996, Modificado por (Gil, 2012) que entre los factores de riesgo o estrés; el ambiente y equipo conlleva a las condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo

inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.

Las respuestas a padecimiento de enfermedades o accidentes debido a condiciones ambientales en el trabajo; la mayoría refiere que en áreas de fumigación y labores de campo son las más propensas a riesgos. Por su parte el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2008) en España, expone que la principal causa de accidentes laborales y enfermedades en el trabajo (70%) es la sobre carga laboral, tanto física como mental debido a la realización de actividades repetitivas y exceso de carga mental. En la misma encuesta se expone que el 49,9% de los trabajadores tienen altos niveles de estrés debido a su actividad laboral.

Por esto Gil (2012) determinó deficiencias en los puestos laborales y al compararlos con otros países recomienda pautas para comenzar a exaltar la salud ocupacional. Atalaya (2012) considera que los factores laborales y organizacionales en el trabajo, así como las formas en que se da esta actividad son cuestión de empresa y que pueden afectar a la salud de sus trabajadores de manera positiva o negativa.

Con los antecedentes expresados, es necesario reducir el porcentaje de trabajadores afectados por este inconveniente, para aquello Benavides et al. (2002) citado por (Roozeboom & Van den, 2008), cuando los factores laborales causan respuestas de tensión, estrés y baja productividad son factores de riesgos. Los factores laborales pueden afectar positiva o negativamente la salud de los trabajadores, si su efecto es negativo se denomina factores de riesgos, desencadenan tensión y estrés laboral. Siguiendo la conceptualización de Cox y Griffiths (1996) citado por Becerra & Guerrero (2012) cada uno de los factores de riesgos da origen a muchos factores más en el empleado.

Con estos antecedentes queda definido que se debe implementar estrategias para reducir los inconvenientes en ciertas áreas de trabajo con lo que se minimizarían los riesgos laborales. El desempeño laboral es la base para desplegar la certeza y triunfo en una empresa; en consecuencia, se lo mide, mejora y se toma acciones para desempeños más eficaces en las funciones. Esta práctica puede ser ventajosa, depende del cúmulo de particularidades

manifestadas a través de la conducta y forman la conducta de las personas inmersas en el proceso productivo Pedraza, Amaya, y Conde, (2010).

V. CONCLUSIONES

La perspectiva habitual de la salud en el trabajo vislumbra dificultades de bienestar afines con las labores como secuela a la exhibición a riesgos. Bajo esta deducción un método de investigación como las encuestas muestra no sólo los efectos de la actividad laboral y afectación al bienestar, sino también, las situaciones donde se ejerza la actividad laboral a los que están sujetos los trabajadores agrícolas de Bancuber S.A. San Juan 2018.

Con los factores de riesgos determinados se estableció los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. aduciendo que estos factores expuestos inciden directamente en el desempeño laboral de los trabajadores; es transcendental que se implemente, capacite y entrene a las personas con relación al manejo de elementos de protección que deben ser utilizados en la ejecución de las actividades propias de la agricultura.

La compañía Bancuber S.A. promueve la salud ocupacional de sus trabajadores para ejercer un mejor desempeño laboral mediante capacitaciones continuas, el factor determinante para que continúe existiendo accidentes de trabajo es por la poca supervisión del personal encargado de esta actividad, la propuesta debe ser dirigida a maximizar la supervisión y reducir los accidentes laborales.

VI. RECOMENDACIONES

Contar con un programa asertivo de salud ocupacional que brinde acompañamiento permanente a los trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. con el fin de mejorar situaciones de vida cotidiana y evitar la ocurrencia de posibles accidentes laborales.

Implementar instrucciones que admitan a Bancuber S.A. inspeccionar los riesgos referentes a la seguridad y salud ocupacional, sino que reduzca contenidamente los tiempos infructíferos y los costes incorporados a estos con la unificación de la prevención en todos los trabajadores agrícolas de la compañía y el manejo de instrumentales y acciones de progreso.

Realizar sostenimientos provisorios a las maquinarias y equipos utilizados en la producción de banano y revisar habitualmente los lugares de labor de los trabajadores agrícolas, para evitar accidentes, incidentes y eventos no esperados, garantizar un clima laboral agradable que propicie la estimulación de los trabajadores y de este modo aumentar el rendimiento de la empresa.

VII. PROPUESTA

7.1. Introducción

Para la compañía BANCUBER S.A. se ha propuesto las estrategias para disminuir riesgos laborales y contribuir al desempeño laboral en trabajadores agrícolas. Enfocados a mejorar las condiciones de trabajo, salvaguardar a trabajadores, equipos e insumos de manera que no afecte la productividad empresarial ni la calidad de los procesos, para esto la planificación será desde el inicio para lograr integrar todas las labores que se realiza en la empresa; incluye un método de evaluación y control.

La compañía Bancuber S.A. enuncia su inquebrantable responsabilidad en el cuidado de la vida de sus trabajadores, cumpliendo con las normas respectivas sobre riesgo laboral. Teniendo en consideración que los incidentes en el campo laboral se presentan en todo lugar que hay actividad productiva, a consecuencias del ambiente en que se trabaja, podría ser riesgoso para la integridad personal o que tenga consecuencias leves o graves, de igual manera incidirá en la productividad del empleado.

7.2. Antecedentes

La actividad agrícola en Ecuador es un importante segmento para el desarrollo del país, aporta al aspecto socioeconómico. Por ello el avance tecnológico en todos los sectores que aportan al PIB es esencial, con el ingreso de la innovación a toda actividad productiva es necesario también que se mejore las condiciones laborales de los trabajadores de este importante sector productivo; de ser el caso, es el segmento productivo que mejorará las condiciones de vida de nuestro país por mucho tiempo.

7.3. Objetivos propuestos

7.3.1. General

Diseñar estrategias para la reducción de riesgos laborales y contribuir al desempeño en los trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A.

7.3.2. Específicos

Establecer mejoras constantes en la salud ocupacional para los trabajadores agrícolas de la empresa.

Capacitar a los trabajadores agrícolas de la empresa en enfermedades, accidentes laborales y riesgos específicos del trabajo.

Programas actividades de bienestar para todos los trabajadores agrícolas que incluya la integración social de cada uno de ellos.

7.4. Recursos

Para la ejecución de las actividades programadas, la empresa contratará capacitadores externos expertos en materia de salud ocupacional y riesgos laborales, se generará recursos propios de la empresa para dichas actividades.

7.4.1. Actividades

7.4.1.1. Actividades Generales

- Adiestramiento para prevenir accidentes y enfermedades laborales
- Determinación de bienestar general
- Metodología de supervisión de enfermedades ocupacionales
- Acuerdo con empresas dedicadas a servicios de salud
- Capacitación en toxicología y riesgos
- Rotación de empleados según condiciones de salud
- Creación de actividades entretenidas para los trabajadores y sus familias
- Control y vigilancia de personas con afectación en salud
- Creación de equipo de auxilio médico

7.4.1.2. Actividades Específicas

Dentro de las actividades específicas, se espera desplegar análisis constantes de los empleados agrícolas, que se deben basar en las siguientes instrucciones:

Tabla 8. Acciones determinadas en medicina y salud laboral

FIN	Valorar el bienestar de los trabajadores agrícolas de la empresa para detectar cualquier anomalía o enfermedad preexistente en el lapso laboral.
ENCARGADO	Médico en salud laboral que labore en las instalaciones de la empresa, con licencia para ejercer la actividad.
PARA	Todos los trabajadores agrícolas de la empresa con un año de permanencia.
MÉTODO	Realización de anamnesis general: estado de salud, riesgos en el puesto de trabajo, patología nueva, patología procedente de otra actividad o trabajo. Además, la ficha del empleado debe contener: Exámenes bioquímicos y microbiológicos Estado físico en general Examen de visión Tipo de sangre Examen motor

7.5. Esquema de salud e higiene en el trabajo

7.5.1. Metas

- Aconsejar y capacitar en toxicología y manejo de insumos agrícolas
- Empezar programa de salud ocupacional, seguridad laboral y educación higiénica

- Crear clima laboral óptimo mediante el control del personal y labores que son considerados riesgosos o que podrían causar daño al trabajador, ambiente o empresa.
- Registrar los factores de riesgos para minimizar accidentes laborales.

7.5.2. Requerimiento de personal

Se requiere personal para desarrollar las actividades previstas en el programa de salud laboral, para lo cual se contratará personal natural o jurídica con documentación en regla para ejercer la actividad encomendada, se trabajará directamente con el Ministerio Laboral en el asesoramiento de esta actividad.

7.5.3. Acciones previas

7.5.3.1. Actividades Universales

- Evaluar los agentes que causan contaminación en los puestos de trabajo de los trabajadores agrícolas.
- Realizar inspecciones y evaluaciones permanentes de estos agentes.
- Monitorear los riesgos posibles en el sitio de trabajo, plasmando un cronograma de la actividad.
- Crear medidas de mitigación de los riesgos laborales
- Evaluar los puestos de los trabajadores a donde se aplicará programa de salud e higiene laboral.
- Mantener en stock elementos de protección para los trabajadores agrícolas, verificando plenamente su funcionamiento y eficacia.
- Crear protocolos de mantenimiento tanto preventivo como correctivos de los equipos y herramientas disponibles para los trabajadores agrícolas.
- Crear un manual de inducción para trabajadores agrícolas nuevos
- Crear programas de orden y aseo en los puestos de trabajo.
- Diseñar señalética en el trabajo.
- Crear un plan de emergencia y realizar socialización y simulacro del mismo a todos los trabajadores agrícolas.

- Realizar análisis de los accidentes existentes en el puesto de laboral.
- Crear grupos que apoyen a las brigadas de emergencia.

7.5.3.2. Acciones Concretas

- Mediciones ambientales en lo referente a iluminación en el puesto de trabajo.
- Crear grupo de apoyo en eventos ocasionales de accidentes

Tabla 9. Control de luminarias en el puesto de trabajo

FIN	Evaluar las condiciones de luminarias en las diferentes áreas de trabajo y verificar si tienen algún tipo de riesgo.
ENCARGADO	Director de salud laboral
PARA	Trabajadores agrícolas de la empresa
MÉTODO	El informe de evaluación de las condiciones de luminarias debe contener: <ul style="list-style-type: none"> • Metas • Marco referencial • Normativa • Método de medición • Resultados de la evaluación • Análisis de los resultados • Recomendaciones • Plan de contingencia

Tabla 10. Grupo de apoyo en emergencias laborales

FIN	Crear y asesorar a un grupo de apoyo con destrezas específicas para ayuda en una emergencia
ENCARGADO	Director de salud laboral
PARA	Grupo de apoyo
MÉTODO	Caracterización de sitios donde puede surgir peligro o accidentes, debido al almacenaje o manejo de sustancias peligrosas.

7.6. Instrucción o capacitación

7.6.1. Concepto

La instrucción que se brindará será un instrumento necesario dentro del plan para reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales en la empresa. Esto permitirá que los trabajadores agrícolas participen activamente y comprendan la necesidad de reducir los factores de riesgos que se pueden presentar en el lugar de trabajo.

7.6.2. Metas

- Desarrollar eventos de capacitación como elementos integrales entre los trabajadores agrícolas y los demás empleados de la empresa.
- Diseñar normas de seguridad para evitar accidentes laborales y enfermedades derivadas de la actividad laboral
- Disponer dar asesoramiento en salud ocupacional para bienestar de los trabajadores en general

7.6.3. Requerimiento de personal

La empresa debe designar a personal externo para el desarrollo de estas actividades de asesoría, sea personal natural o jurídica con documentación en regla para ejercer la actividad encomendada, se trabajará directamente con el Ministerio Laboral en el asesoramiento de esta actividad.

7.6.4. Acciones

7.6.4.1. Acciones universales

- Brindar asesoría a todos los trabajadores sobre las normas y procedimientos en salud ocupacional, así como la normativa interna en esta temática.
- Incentivar a conductas y comportamientos que generen bienestar entre todos los trabajadores.

- Cuidar por el buen funcionamiento de todo lo planeado y programado en lo referente a salud ocupacional.
- Diseñar con todos los jefes departamentales las normas de seguridad que regirán la empresa.
- Presentar el presupuesto de todo el programa de asesoría y capacitación a la máxima autoridad de la empresa.
- Lograr que todo el personal participe en las asesorías y capacitaciones
- Diseñar programas de capacitación en bienestar social para integrar, recrear y mejorar las relaciones entre los trabajadores.
- Asesorar en riesgos y la manera de prevenirlos en la empresa

7.6.4.2. Acciones concretas

- Sondear las necesidades de capacitación entre los trabajadores agrícolas.
- Desarrollar programas de inducción para los nuevos trabajadores en la empresa.
- Capacitar a empleados en el manejo de maquinarias y la manera de prevenir accidentes en estas áreas.

Tabla 10. Grupo de emergencias laborales

FIN	Asesorar a los trabajadores agrícolas en el manejo de maquinaria.
ENCARGADO	Proveedor de maquinarias para la empresa
PARA	Empleados administrativos y operativos de la empresa.
MÉTODO	Se capacitará a todo el personal de la empresa, tanto administrativos como operativos directamente en el lugar de trabajo, la asesoría comprende el manejo y mantenimiento de todos los equipos y maquinarias que posee la empresa.

REFERENCIAS

- Araujo, M., & Leal, M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en ñlas instituciones de educación superior públicas. *CICAG Vol. 4 N° 2*, 132-147.
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud en la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología 16 (1)*, 43-56.
- Atalaya, M. C. (2012). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*.
- Becerra, D., & Guerrero, T. (2012). Representaciones sociales que sobre los riesgos psicosociales y acoso laboral tienen los trabajadores de una organización pública. *Hacia la Promoción de la Salud, 17(1)*, 118-132.
- Blanco, A. (2007). *Trabajadores competentes. Introducción y reflexiones sobre la gestiñ de recursos humanos por competencias*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Bordas, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Cedeño, L. (2012). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. España: Segunda Edición .
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial. *Revista latinoamericana de Derecho Social Vol. 22*, 1-46.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestion de Talento Humano* . Naucalpan de Juarez: McGraw - Hill.
- Cordero, J. (2009). El espaciamiento de los nacimientos: una estrategia para conciliar trabajo y familia en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 128*, 11-33.
- Dolan, S. (2012). *La gestión de los recursos humanos; preparando profesional del Siglo XXI*. Madrid: McGraw.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related*. Luxembourg:: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Social Partners . (2007). *Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*. Brussels: European social partners - ETUC, . Bruselas: BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP.
- Gil, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica. Vol. 29. Núm. 2*, 237-241.

- Girón, J., Rivera, X., & Rodríguez, V. (2011). *La influencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de los empleados en empresas de servicio del área metropolitana de San Salvador*. El Salvador: Universidad de El Salvador. Facultad de Ciencias y Humanidades.
- Guerra, J. (2016). *Diseño de un programa de prevención del estrés laboral para asesores comerciales*. Quito: Univesidad Católica del Ecuador.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2008). *VI Encuesta de Condiciones de Trabajo*. . MADrid: MTAS.
- Jaramillo, B. (2010). *Los componentes del sistema de gestion humana*. Medellin: ASCORT. Obtenido de <http://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/5384/50-51-2.pdf?>
- Ministerio de Protección Social. (2012). *Plan Nacional de Salud Ocupacional*. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional de Colombia.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Normas técnicas sobre Factores y Riesgos Laborales. Introducción a la Evaluación*. Quito, Ecuador: Ministerio de Relaciones Laborales.
- OIT. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo*. Obtenido de www.oit.org/
- Ortiz, S. (2017). *Influencia de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de la empresa alimenticia ENVAGRIF C.A.* ". Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales V.16 N° 3*, 493-505.
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2008). Incivismo en el lugar de trabajo: Un nuevo factor de estrés laboral. . *Acta Colombiana de Psicología*, 11(2),, 37-46.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion*. Mexico: Octava Edicion.
- Roozeboom, H., & Van den, B. (2008). Identificación de factores organizacionales. *Perspectiva psicológica. Revista de Estudios Sociales (18)*, 111-122.
- Sagi-Vela, C. (2012). *Gestión por competencias: el reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. España: ESIC.

ANEXOS

Anexo 1. Formato de encuesta

La presente encuesta tiene como objetivo diseñar una estrategia de gestión para disminuir los riesgos como contribución a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la compañía BANCUBER S.A. 2018.

Sexo _____ Edad _____ Actividad que realiza: _____

Tiempo estimado en la actividad actual: _____

1. ¿La empresa posee programas de capacitación sobre higiene y seguridad ocupacional?

Si ()

No ()

2. ¿Participa en dichas capacitaciones?

Si ()

No ()

3. ¿Conoce los aspectos a tomar en cuenta para cuidarse en el trabajo?

Utilizar el equipo de protección ()

Seguir las instrucciones de seguridad ()

Respetar las señales de precaución o peligro ()

Mantener su área limpia y ordenada ()

4. ¿La empresa le enseña cómo cuidarse en el trabajo?

Si ()

No ()

5. ¿Con qué frecuencia acude al médico para ser atendido?

Cada quince días ()

Cada mes ()

Cada dos meses ()

Cada trimestre ()

Cada semestre ()

Una vez al año ()

6. ¿En el trabajo existe reglas o recomendaciones que facilitan cuidar la salud?
- Si ()
- No ()
7. La empresa promueve:
- Programas recreativos o de esparcimiento ()
- Fomento de lazos de amistad entre compañeros ()
- Periodos de descanso en la jornada laboral ()
- Condiciones ambientales óptimas ()
- El uso de equipo de protección ()
- Asistencia médica interna ()
8. Indique los riesgos que observa en su trabajo
- Ruido excesivo ()
- Iluminación inadecuada ()
- Deficiente ventilación ()
- Maquinaria defectuosa ()
- Equipos incompletos ()
9. ¿Cada cuánto tiempo hacen limpieza y mantenimiento de maquinarias o equipos en su sección de trabajo?
- Cada quince días ()
- Cada mes ()
- Cada dos meses ()
- Cada trimestre ()
- Cada semestre ()
- Una vez al año ()
10. ¿Ha padecido enfermedades o sufrido accidentes debido a las condiciones ambientales de su trabajo?
- Si ()
- No ()

Anexo 2. Matriz de consistencia.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Metodología
<p>GENERAL</p> <p>¿De qué manera se puede contribuir a disminuir los riesgos laborales como contribución a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la compañía BANCUBER S.A.?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Es viable identificar factores de riesgo presentes en trabajadores de labores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. que favorecerá la planificación de mejora del desempeño? • ¿Con la determinación de los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. permitirá efectuar acciones correctivas? • ¿Es posible definir las formas de promover la salud ocupacional de los trabajadores en la compañía Bancuber S.A. afectan el desempeño laboral? 	<p>GENERAL</p> <p>Diseñar una estrategia de gestión para disminuir los riesgos como contribución a la mejora del desempeño laboral de los trabajadores agrícolas de la compañía BANCUBER S.A. 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la influencia de los factores de riesgo presentes en trabajadores de labores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. San Juan 2018. • Determinar los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. San Juan 2018. • Determinar la manera en que la compañía Bancuber S.A. promueve la salud ocupacional de sus trabajadores para ejercer un mejor desempeño laboral. 	<p>GENERAL</p> <p>Si se diseña una estrategia de gestión para disminuir los riesgos laborales se contribuirá a mejorar el desempeño laboral en los trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Al identificar factores de riesgo presentes en trabajadores de labores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. favorecerá la planificación de mejora del desempeño. • Los niveles de desempeño laboral en trabajadores agrícolas de la compañía Bancuber S.A. permitirán efectuar acciones correctivas. • Las formas de promover la salud ocupacional de los trabajadores en la compañía Bancuber S.A. afectan el desempeño laboral. 	<p>Independiente</p> <p>Estrategias de gestión</p> <p>Dependiente</p> <p>Desempeño laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones de trabajo • Equipos, herramientas adecuadas • Condiciones higiénicas • Capacitación • Carga laboral • Hábitos de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Productividad 	<p>1. Tipo de estudio</p> <p>Corresponde a un estudio no experimental, pues se valuó el comportamiento de los individuos en un momento determinado. También fue propositiva porque aporta una estrategia para solucionar la problemática expuesta.</p> <p>2. Diseño de investigación</p> <p>Se utilizó un diseño descriptivo simple, se buscó y recogió información relacionada con el objeto de estudio, no presentándose la administración o control de un tratamiento específico.</p> <p>3. Identificación de variables</p> <p>Variable independiente Estrategias de gestión. Variable dependiente Desempeño laboral de los trabajadores agrícolas</p> <p>4. Población</p> <p>Correspondió al personal agrícola de la empresa Bancuber, 153 en total</p> <p>5. Muestra</p> <p>El resultado de la muestra total basado en los datos anteriormente nombrados es 110 trabajadores.</p> <p>6. Técnicas</p> <p>La técnica para emplear es la encuesta, pues persigue investigar la opinión que tienen los trabajadores agrícolas sobre la seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>7. Instrumentos</p> <p>Como instrumento se utilizó el cuestionario de encuesta formulada especialmente para cubrir las variables de estudio y que los trabajadores agrícolas opinen sobre dicho eje problemático.</p>