

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
INSTITUTO DE POST-GRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

DESEMPEÑO LABORAL Y NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DE  
LOS INGENIEROS INDUSTRIALES EGRESADOS DE LA UPSE  
.PROPUESTA DE UN DIPLOMADO SUPERIOR EN  
SEGURIDAD INDUSTRIAL  
PARA LA INSTITUCIÓN

**TOMO I**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGISTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**AUTOR:** Ramírez Alfonso Galo Tito

**TUTOR:** Bermúdez Tello Vicente MSc.

Guayaquil, Abril del 2010

**CERTIFICADO DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de tutor de la Maestría en Educación Superior, nombrado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

**CERTIFICO:**

En mi calidad de tutor de la Maestría en Educación Superior, nombrado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación de la Universidad de Guayaquil.

El problema de investigación se refiere a:

**DESEMPEÑO LABORAL Y NECESIDADES DE DESARROLLO  
PROFESIONAL DE LOS INGENIEROS INDUSTRIALES EGRESADOS DE  
LA UPSE. PROPUESTA DE UN DIPLOMADO SUPERIOR EN SEGURIDAD  
INDUSTRIAL PARA LA INSTITUCIÓN**

Presentado por:

Ramírez Alfonso Galo Tito

CI # 0905556759

**TUTOR:** Bermúdez Tello Vicente. MSc..

Guayaquil, Abril del 2010

**DEDICATORIA**

**A DIOS POR DARME LA VIDA**

Doy gracias a Dios Todopoderoso, que en todo instante ha depositado en mi confianza, superación y bendiciones y ha iluminado el camino del bien. Tu eres el gran arquitecto del universo, te doy gracias por haber podido culminar esta etapa de mucho sacrificios y dedicación.

**A MI PADRE**

Sr. Juan Ramírez Lindao ¡oh padre que amoroso como el ave un día con tu mano blanca y suave tu me acariciaste el cabello! todo era hermoso todo era bello.

Más hoy que han pasado más de dos años que no estás con nosotros, y es difícil estar sin ti, padre bueno que me diste abrigo ¡oh tu! que proveíste el pan, la educación y la vida, además fuiste mi mejor amigo ,siempre mi compañero y mi confidente, dime padre mío tu como hombre inteligente por qué otros a sus hijos niegan..

### **A MI MADRE**

Sra. Sabina Alfonso viuda de Ramírez, madre, porque tú me distes con sufrimiento, la vida de todo lo que existe eres la más querida, yo que un día en tus brazos soñé con ir a la luna hoy me conducen mis pasos hacia ti desde la cuna.

Madre, mi alegría, mi sol de cada día, sin ti no sé lo que haría, mi luz, mi estrella, ¡oh madre mía!

### **A MI FAMILIA**

A mis hijos: Beatriz Monserrate, Edinson Orlando y Diana Carolina; que son parte de mi existir, que siempre han confiado en mí, para alcanzar esta presea de amor, perseverancia y superación.

A mi esposa Carmen Beatriz que siempre ha estado a mi lado dándome confianza y alentándome para que siga adelante, agradezco a Dios por haberme dado una mujer tan buena y cariñosa, a mis hermanos, a mi nuera Janeth, a mi yerno Héctor y a mis nietos, Kerly Beatriz, Andy Jusep, Héctor Manuel, Tito Eddu, Juan Orlando gracias por haberme comprendido en esta trayectoria en los momentos que más los necesitaba.

**ARQ. GALO RAMIREZ**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios Padre mío por haberme dado fuerza para culminar esta etapa educativa. porque toda persona que actúa con fe y perseverancia es premiada por el Creador con un tesoro muy grande que es la educación.

Agradezco a todas las personas e instituciones que gentilmente me ayudaron para que se haga realidad este estudio para los ingenieros industriales de la UPSE.

Mi aprecio y respeto para el personal directivo, docente y administrativo del Colegio Fiscal Técnico Playas de Villamil

Mi agradecimiento a la MSc. Miriam Villamar Matamoros y al MSc.. Rubén Cornejo Cajas. a mis compañeros docentes de la UPSE, por sus sabias enseñanzas y haberme guiado para culminar con éxito este trabajo.

También quiero agradecer a mis compañeros de aula de esta maestría en especial al Psic. Milton Asunción, Ing. Xavier Cedeño Luna, a mi compadre Ec. Carlos Mideros Escalante y CPA. Roddy Mantilla Rodríguez, por haber compartido muchas vivencias durante todo este proceso educativo.

ARQ. GALO RAMIREZ

## ÍNDICE GENERAL

Carátula	I	
Certificación de aceptación del tutor	II	
Dedicatoria	III	
Agradecimiento	IV	
Índice General	V	
Índice de Cuadros	XII	
Índice de Gráficos	XIV	
Resumen	XVI	
Resumen en Inglés	XVII	
Introducción	1	
<b>Capítulo I</b>		
1. EL PROBLEMA		
1.1. Planteamiento del problema	3	
1.2. Situación Conflicto	6	
1.3. Causas del Problema-Consecuencia	6	
1.3.1 Causas		6
1.3.2 Consecuencias	7	
1.4. Delimitación del Problema	7	
1.5. Formulación del Problema.		
1.6. Evaluación del Problema	8	
1.7. Variables	9	
1.7.1 Variable independiente	9	
1.7.2 Variable dependiente	9	
1.8. Objetivos	9	
1.8.1 Objetivos Generales	9	
1.8.1 Objetivos Específicos	9	
1.9. Justificación e importancia	10	
<b>Capítulo II</b>		
2. Marco Teórico	12	
2.1. Antecedentes del estudio	12	
2.2. Fundamentación Teórica	16	
2.2.1 Fundamentación Filosófica	16	
2.2.1.1 Elementos y etapas de la seguridad	16	
2.2.1.2 Etapas de la seguridad	17	
2.2.1.3 La seguridad como política pública	19	

2.2.2. Fundamentación Psicológica	21
2.2.3 Fundamentación Sociológica	24
2.2.3.1 Objetivos Específicos	25
2.2.4 Fundamentación Curricular	26
2.2.4.1 Diseño curricular de Seguridad Industrial	26
2.2.4.1.1 Protección y Seguridad Industrial	26
2.2.4.1.2 Objetivos Generales	27
2.2.4.1.3 Objetivos Específicos	27
2.2.5 Fundamentación Educativa	29
2.2.5.1 Normativa de aplicación	29
2.3 Motivación y desempeño laboral	32
2.3.1 Enfoque personal	32
2.4. La motivación	32
2.4.1 Estudio	32
2.4.2 Definición	33
2.4.2.1 Motivos primarios y psicológicos	33
2.4.3 Explicaciones de la motivación	35
2.4.4. Enfoque de la motivación relativa a los Instintos	35
2.4.5 Enfoque relativo a la reducción de pulsiones	36
2.4.6 Enfoque relativo a excitación	36
2.4.7 Enfoque relativo a incentivos	36
2.4.8 Enfoque cognitivos	37
2.5. Las emociones	37
2.5.1 Necesidades del ser humano	38
2.5.1.1 Clasificación	38
2.5.1.2 El hombre y el trabajo	40
2.5.1.3 Algunas formas de automotivación	42
2.5.1.4 Resultados esperados en el ambiente laboral	46
2.6 Desempeño Laboral	47
2.6.1 Autoestima y Desempeño Laboral	47
2.6.2 La Autoestima	48
2.6.2.1 Definición	48
2.6.2.2 Formación de la autoestima	49
2.6.3 Autoestima en el trabajo	49
2.6.3.1 Necesidades de la autoestima	49
2.6.3.2 Autoestima y trabajo	49
2.6.3.3 Mejorar de la autoestima	51
2.7 El desempeño laboral	52

2.7.1. Necesidades del ser humano	53
2.7.1.1. Pirámide de Maslow	53
2.7.1.2 Desarrollo Profesional	54
2.7.1.3 Desarrollo Profesional Individual	54
2.8 Seguridad Industrial	58
2.8.1 Conceptos básicos en Seguridad Industrial	58
2.8.2 Definición	58
2.8.3 Historia	59
2.9 Mantenimiento	62
2.9.1 Características del personal de mantenimiento	63
2.9.2. Breve historia de la organización del mantenimiento.	63
2.9.3 Objetivos del mantenimiento	64
2.9.4 Criterios de la gestión de mantenimiento	64
2.9.5 Clasificación de las fallas	65
2.9.5.1 Fallas tempranas	65
2.9.5.2 Fallas adultas	65
2.9.5.3 Fallas tardías	65
2.9.6 Tipos de mantenimiento	66
2.9.6.1 Mantenimiento para usuario	66
2.9.6.2. Mantenimiento correctivo	66
2.9.6.3 Mantenimiento paliativo o de campo	67
2.9.6.4 Mantenimiento curativo	67
2.9.6.5. Conclusiones	67
2.9.6.6 Mantenimiento preventivo	68
2.9.6.7 Mantenimiento predictivo	709
2.9.6.8 Mantenimiento Productivo	71
2.9.7 Organigrama de un departamento de Mantenimiento	74
2.10 Evaluación del desempeño	75
2.10.1 Concepto	75
2.10.2 Importancia	75
2.10.3 Objetivos	76
2.10.4 Usos de la evaluación del desempeño	76
2.10.5 Beneficios	77
2.10.5.1 Beneficios para el individuo	77
2.10.5.2 Beneficios para la empresa	78
2.10.6 Ventajas	79

2.10.7 Diferencia entre motivación y desempeño en recurso humano	80
2.11 El desempeño	81
2.11.1 Ventajas	81
2.12 Diplomado	82
2.12.1 Objetivos	83
2.12.2 Elementos del Diplomado	83
2.12.3 Qué debe tener un Diplomado	83
2.13 Consejo Nacional de Educación Superior	
Capítulo I	84
2.14 Objetivos de los estudios de postgrado	
Capítulo II	87
2.15 El postgrado y la investigación científica	
Capítulo III	87
2.16 Niveles de postgrado	88
2.17 Fundamentación Legal	89
2.18 Ley de Educación Superior (CONESUP)	91
2.19 Estatuto Orgánico Codificado ( UPSE). Capítulo II.	93
2.20 Preguntas directrices	93
2.21 Variables de la investigación	94
<b>Capítulo III</b>	
3 .Metodología	95
3.1 Diseño de la investigación	95
3.1.1 Población y muestra	97
3.1.2 Operacionalización de las variables	98
3.1.3 Instrumentos de la investigación	99
3.1.4 Procedimientos de la investigación	100
3.1.5 Recolección de la información	100
3.1.6 Procesamiento y análisis	101
3.1.7 Criterio para la elaboración de la propuesta	101
3.1.8 Criterio para la validación de la propuesta	101
<b>Capítulo IV</b>	
4.1 Análisis e interpretación de los resultados	102
4.2 Discusión de resultados	125
4.3 Respuestas a las preguntas	126
<b>Capítulo V</b>	
5.1 Conclusiones y recomendaciones	131
5.2 Referencias Bibliográficas.	135
5.3 Bibliografía	136
5.4 Bibliografía Electrónica	138



### ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Criterios de la gestión de mantenimiento	64
Cuadro 2.	Clasificación de las fallas	65
Cuadro 3.	Tipos de mantenimiento	66
Cuadro 4.	Análisis de la situación actual	73
Cuadro 5.	Mantenimiento Productivo	73
Cuadro 6.	Tipos de investigación	96
Cuadro 7.	Población y muestra	97
Cuadro 8.	Operacionalización de las variables	98
Cuadro 9.	Operacionalización de las variables	98
Cuadro 10.	Resultados de las encuestas	103
Cuadro 11.	Cree usted que la autoestima se forma en el hogar	105
Cuadro 12.	Los directivos o gerentes estimulan la autoestima del trabajador	106
Cuadro 13.	El plan institucional de la empresa debe prestar mayor	

	Interés en elevar autoestima del empleado	107
Cuadro 14.	Será importante conocer el nivel de autoestima de los egresados como factor de desempeño laboral	108
Cuadro 15.	Un egresado de Ingeniería Industrial tiene necesidades de mejorar su desempeño laboral como cualquier egresado profesional	109
Cuadro 16.	Una evaluación de desempeño es sinónimo de rendición de cuentas	110
Cuadro 17.	Los profesionales se benefician cuando se evalúa su desempeño	111
Cuadro 18.	Después que se evalúa el desempeño se hacen los correctivos en beneficio del mismo.	112
Cuadro 19	Es importante la necesidad de actualización de los Profesionales egresados de la UPSE	113
Cuadro 20	El desarrollo profesional en los cursos de postgrado mejorará el nivel tecnológico científico exigido por el sector industrial	114
Cuadro 21.	La propuesta del diplomado Superior en Seguridad Industrial desarrollará un perfil de inserción de otros	115
Cuadro 22.	La ejecución de este proyecto mejorará el trabajo de los profesionales	116
Cuadro 23.	La evaluación del desempeño laboral permite mejorar el desarrollo de los egresados	117
Cuadro 24.	La motivación debe ser un eje transversal en el Diplomado Superior de la UPSE	118
Cuadro 25.	Cree usted que la motivación depende de las necesidades de los seres humanos	119
Cuadro 26.	La visión de un egresado en Seguridad Industrial de la UPSE debe ser el desarrollo personal y de la comunidad.	120
Cuadro 27.	El adecuado ambiente de trabajo depende del resultado del desempeño laboral	121

Cuadro 28.	La motivación ejerce influencia en el ambiente de trabajo	122
Cuadro 29.	El diplomado Superior en Seguridad Industrial mejorará el clima laboral en los egresados	123
Cuadro 30.	Debe la UPSE ejecutar proyectos de esta naturaleza en forma permanente.	124

### **ÍNDICE DE GRÁFICOS**

Gráfico 1.	Pirámide de Maslow	39
Gráfico 2.	Algunas formas de automotivación	46
Gráfico 3.	Ejemplo de un organigrama	74
Gráfico 4.	Cree usted que el autoestima se forma en el hogar	105
Gráfico 5.	Los directivos o gerentes estimulan la autoestima del trabajador	106
Gráfico 6.	El plan institucional de la empresa debe prestar mayor interés en elevar la autoestima del empleado	107
Gráfico 7.	Será importante conocer el nivel de autoestima de los egresados como factor de desempeño laboral	108
Gráfico 8.	Un egresado de Ingeniería Industrial tiene necesidades de mejorar su desempeño laboral como cualquier egresado profesional	109
Gráfico 9	Una evaluación de desempeño es sinónimo de rendición de cuentas	110
Gráfico 10.	Los profesionales se benefician cuando se evalúa su desempeño	111
Gráfico 11.	Después que se evalúa el desempeño se hacen los correctivos en beneficio del mismo.	112
Gráfico 12.	Es importante la necesidad de actualización de los Profesionales egresados de la UPSE	113
Gráfico 13.	El desarrollo profesional en los cursos de postgrado mejorará el nivel tecnológico científico exigido por el sector industrial	114
Gráfico 14.	La propuesta del Diplomado Superior en Seguridad	

	Industrial desarrollará un perfil de inserción de otros	115
Gráfico 15.	La ejecución de este proyecto mejorará el trabajo de los profesionales	116
Gráfico 16.	La evaluación del desempeño laboral permite mejorar el desarrollo de los egresados	117
Gráfico 17	La motivación debe ser un eje transversal en el Diplomado Superior de la UPSE	118
Gráfico 18	Cree usted que la motivación depende de las Necesidades de los seres humanos	119
Gráfico 19.	La visión de un egresado en Seguridad Industrial de la UPSE debe ser el desarrollo personal y comunidad.	120
Gráfico 20.	El adecuado ambiente de trabajo depende del resultado del desempeño laboral	121
Gráfico 21.	La motivación ejerce influencia en el ambiente de trabajo	122
Gráfico 22.	El Diplomado Superior en Seguridad Industrial mejorará el clima laboral en los egresados	123
Gráfico 23.	Debe la UPSE ejecutar proyectos de esta naturaleza en forma permanente.	124

**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL**  
**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA**  
**EDUCACIÓN**

**Tema:**

DESEMPEÑO LABORAL Y NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL  
DE LOS INGENIEROS INDUSTRIALES EGRESADOS  
DE LA UPSE. PROPUESTA DE UN DIPLOMADO SUPERIOR

## EN SEGURIDAD INDUSTRIAL PARA LA INSTITUCIÓN

**Autor:** Ramírez Alfonso Galo Tito

**Tutor:** Bermúdez Tello Vicente MSc.

### RESUMEN

La propuesta de crear un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la UPSE, es importante porque lleva a buscar formas de satisfacer las necesidades que tiene la Educación Superior al poner en prácticas alternativas que conduzcan a la comunidad educativa a mejorar y elevar la calidad de vida al insertarlos en el mundo laboral de manera productiva y competitiva. La investigación comienza con situar en el contexto, las causas y consecuencias del problema que señalan los objetivos que se anhela alcanzar, cuáles serán los pasos a seguir y la importancia de crear en la Universidad Estatal Península de Santa Elena un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la UPSE. Luego de la ubicación geográfica de la Provincia de Santa Elena, se recurrió a fuentes bibliográficas para el conocimiento de las concepciones de desempeño laboral, desarrollo profesional y seguridad industrial para preparar ingenieros industriales con acceso a la sociedad del conocimiento y preparación tecnológica. Los resultados de la investigación están procesados y analizados a través de frecuencias y porcentajes. Las conclusiones y recomendaciones del presente estudio permiten presentar la propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la UPSE, que busca potencializar y crear una buena combinación entre el trabajo y crear una buena combinación entre el trabajador.

### UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Theme:

LABORAL REDEEM AND NECESSITIES OF THE PROFESIONAL  
DEVELOPMENT OF THE INDUSTRIALS ENGINEERS GRADUATES OF  
THE U.P.S.E.

## PROPOSAL OF A SUPERIOR LICENCE IN INDUSTRIAL SECURITY TO THE INSTITUTION

**Author:** Ramírez Alfonso Galo Tito

**Tuthor:** Bermúdez Tello Vicente MSc.

### SUMMARY

The proposal to establish a Higher Diploma in Industrial Safety for UPSE is important because it leads to finding ways to meet the needs of higher education to implement alternative practices that lead to the educational community to improve and enhance the quality of life insert them into the world of work in a productive and competitive. The investigation begins with putting in the context, causes and consequences of the problem that indicate the objectives that yearns to achieve, what the next steps and the importance of building at the State University of Santa Elena Peninsula, a Higher Diploma in Industrial Safety the UPSE. After the geographic location of the Province of Santa Elena, was used literature sources for understanding the concepts of job performance, professional development and industrial safety to prepare industrial engineers with access to the knowledge society and technological preparation. The research results are processed and analyzed using frequencies and percentages. The conclusions and recommendations from the study, present the proposal for a Higher Diploma in Industrial Safety for UPSE, which seeks to potentiate the job performance of industrial engineers in their workplace and create a good match between the worker.

## **INTRODUCCIÓN**

La situación que hoy atraviesa la oferta de Profesionales Técnicos y su preparación profesional en las regiones latinoamericanas debe ser considerado en el contexto del desarrollo experimentado por la emergencia de una sociedad global, en la cual los impactantes avances tecnológicos han cambiado radicalmente las visiones y perspectivas imperantes en nuestros países en el ámbito de la preparación para el desempeño laboral.

Los profesionales técnicos y el proceso de formación profesional constituyen un espacio especialmente propicio para la inserción laboral en los diversos tipos de minorías presentes en la región, que reclama sus derechos a una oportunidad para desarrollarse como personas, incorporarse a un trabajo digno y disfrutar de una buena calidad de vida.

Este proyecto propone la creación de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial en la Universidad Estatal Península de Santa Elena y así dirigir el perfeccionamiento, eficiencia productividad de esta comunidad. Esta propuesta será luego del consenso, de directivos, docentes, estudiantes, egresados y empresarios quienes serán consultados con los instrumentos de muestra previamente elaborados.

Sin lugar a dudas esta propuesta favorecerá el desarrollo profesional, que es el fruto de la planeación del Diplomado Superior en Seguridad Industrial, el mismo que comprende aspectos enriquecedores que les permitirá lograr objetivos que conlleven a obtener un trabajo organizado, eficaz y eficiente dentro de la empresa que labora, donde la

seguridad sea la carta de presentación, la competitividad, la credibilidad y confianza de un nivel elevado a la hora de producir.

Tampoco se puede descartar la posibilidad de crear nuevas alternativas de post-grado puesto que a medida que pasa el tiempo existen nuevas necesidades, las mismas que se toma en cuenta previo a un estudio de mercado.

En el capítulo I, se ha situado el problema analizado en el contexto de su realidad social, las normativas de la educación para implementar este sistema. Las causas y efectos del problema planteado como el de la migración que no permite aprovechar el talento humano.

Se traza el campo de acción, área, aspecto y tema. Se evalúa el problema identificado; la relevancia, la factibilidad y evidencias entre otros parámetros, y finalmente en este capítulo se señala los beneficios a alcanzar a través de la formulación de objetivos, justificación, y la solución al problema.

CAPÍTULO II.- Establece la fundamentación teórica de la investigación a realizar.

CAPÍTULO III.- Corresponde a la metodología del diseño de la investigación.

CAPÍTULO IV.-Corresponde al análisis e interpretación de resultados.

CAPÍTULO V.- Se refiere a conclusiones y recomendaciones.



## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En el proceso precario que tiene el sistema productivo del país es indudable que los centros educativos superiores no se involucran con este entorno y por tanto no velan de cierta forma por las necesidades reales de la población.

La sociedad exige al Estado Ecuatoriano una educación de calidad que logre en los estudiantes un aprendizaje significativo al partir, de la realidad y necesidades sociales de las comunidades y sólo así se mejorará las condiciones de vida de sus habitantes.

El avance tecnológico y científico da respuestas a los desafíos actuales de nuestra sociedad e incorpora programas curriculares de pregrado y posgrado de acuerdo a las necesidades de la comunidad con el afán de lograr los objetivos de la institución de educación superior.

La educación de post grado en seguridad industrial abre la puerta al cambio, y al crecimiento económico y productivo al integrar y comprometer a la Universidad para que asuma el reto de preparar científica y competentemente a los profesionales en ingeniería industrial. Este desafío permitirá que la educación superior incorpore a la sociedad a

los ingenieros industriales con un título de posgrado, al buscar en ellos la competitividad, prepararlos en tecnología e investigación y de esta manera satisfacer las exigencias del mundo laboral. Ante esta situación, ciudadanos peninsulares identificados con el quehacer socio-educativo de la comunidad, realizaron en su turno, una serie de acciones y actividades para conseguir el funcionamiento de un centro de educación superior en esta península. En la década de los 80 se establecen varios colegios estatales y particulares en la zona peninsular y se siente con mayor fuerza la necesidad de contar con un establecimiento de educación superior en la Península de Santa Elena, que permita a los bachilleres, que por cientos, egresaban de las aulas de los colegios secundarios, continuar sus estudios superiores.

Desde 1984 a 1994 las Municipalidades de Salinas y Santa Elena y diversas instituciones cívicas realizan gestiones en procura de institucionalizar la Educación Superior en la Península de Santa Elena, consiguiéndose el funcionamiento de la Extensión Universitaria de la Universidad de Guayaquil en las áreas de Ingeniería Industrial con Programas de Tecnología Industrial; Filosofía y Letras, Ingeniería Comercial e Idiomas.

A pesar de esto, el clamor de los peninsulares por contar con un centro de educación autónomo e independiente, ante la serie de problemas surgidos en las diversas extensiones, crece cada vez más y es por eso que en 1992 se constituye el COMITÉ DE GESTIÓN PRO-UNIVERSIDAD EN LA PENÍNSULA DE SANTA ELENA con la participación del Abg. Xavier Tomalá Montenegro Director Ejecutivo, Carmen León de Lyle Presidenta, Abg. Pedro Reyes Laínez Vicepresidente, Ing. Juan Montenegro Muñoz, Ángel Rubio Ortega, Dr.

Miguel Pazmiño, Carmen Lyle León, Vocales, actúa como Secretario de la Dirección Ejecutiva el profesor Milton González Santos. El 30 de agosto de 1995, el Abg. Xavier Tomalá Montenegro, en su calidad de Director Ejecutivo del comité de gestión, presenta en el seno de dicho comité la exposición de motivos y el Proyecto de Ley para crear la Universidad a nivel estatal que se denomina UNIVERSIDAD DEL PACÍFICO EN LA PENÍNSULA DE SANTA ELENA. El referido proyecto fue aprobado por todos los miembros del comité de gestión y fue presentado en el Congreso Nacional en septiembre de 1995, el mismo que es acogido y auspiciado por el Diputado de ese entonces, profesor Juan José Castelló y aprobado por el Congreso Nacional el 9 de junio de 1996.

La comunidad peninsular recibió la noticia con gran entusiasmo y por iniciativa de la Radio La Voz de la Península se convoca a diferentes autoridades de la península para ampliar el comité de gestión y establecer acciones y estrategias para conseguir la aprobación final por parte del Presidente de la República, Arq., Sixto Durán Ballén, quien pese a todo, vetó totalmente el Proyecto privando a nuestra región de un derecho inalienable como es el derecho a la Educación Superior.

Con la consecución de la Universidad y de las carreras de mayor demanda del sector peninsular, la tarea consistía en fortalecer las mismas y lograr egresados y profesionales que se ajusten al perfil que exigía el mundo laboral, pero con el transcurrir del tiempo las necesidades y demandas de este mercado son más especializadas, por tal motivo ante esta situación es necesario a nivel de la carrera de ingeniería Industrial, diseñar un diplomado en Seguridad Industrial que tienda a robustecer académicamente a los profesionales y actualizarlos en esta área tan específica y de mayor requerimiento en el sector empresarial.

Ante la demanda de los egresados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, en la carrera de Ingeniería Industria para lograr ejercer un buen desempeño a nivel profesional se ven en la necesidad de buscar fortalecer la formación académica a través de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial y de esta manera obtener el alto desempeño que exige el mercado productivo del país.

## **1.2 SITUACIÓN CONFLICTO**

Uno de los grandes objetivos a nivel de todos los profesionales es el de crecer como personas y lograr su realización profesional, pero se requiere que siempre se busque alternativas y es la institución la idónea para brindar esa oportunidad, pero este logro debe ser debidamente planificado y de esta manera obtener el éxito esperado. Esta actitud de los egresados surge de las exigencias del mercado laboral de poseer profesionales debidamente actualizados y profesionalmente comprometidos con ellos mismos y con la organización.

Ante esta realidad se creará un Diplomado Superior en Seguridad Industrial en la Universidad Estatal Península de Santa Elena. La ejecución de este proyecto en el sector mejorará sustancialmente el trabajo de los profesionales al hacerlos innovadores, eficientes, actualizados y listos para desenvolverse en el mundo laboral.

## **1.3 CAUSAS DEL PROBLEMA, CONSECUENCIAS**

### **1.3.1 Causas:**

Dentro de las causas que generan el problema del proyecto es posible destacar entre las principales las siguientes:

- \* Necesidad de actualización académica por parte de los profesionales y egresados.
- \* Carencia de Instituciones que brinden capacitación permanente a los Ingenieros Industriales.
- \* Mercado Empresarial más exigentes en el perfil del profesional en la zona peninsular.

### **1.3.2 Consecuencias**

Dentro de las consecuencias se puede establecer las siguientes:

- \* Mayor cantidad de ingenieros industriales con vacíos en ciertas áreas de desarrollo profesional.
- \* Existencia de mayor demanda de capacitación y menores oportunidades de inserción laboral.
- \* Alto índice de desempleo, subempleo de los profesionales de la zona.

El problema abarca una población de 780 estudiantes del periodo del

2010- 2011

## **1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

CAMPO: Educación Superior.

ÁREA: Post-grado.

ASPECTO: Seguridad Industrial.

TEMA: Desempeño laboral y necesidades de desarrollo profesional de los Ingenieros Industriales egresados de la UPSE Propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la Institución.

### **1.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cómo influye el desempeño laboral en el desarrollo profesional de los Ingenieros Industriales egresados de la UPSE? Propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial.

### **1.6 EVALUACIÓN DEL PROBLEMA**

**Delimitado:** El problema está planteado como una alternativa de solución al crear la propuesta de un Diplomado en Seguridad Industrial.

**Claro:** en el problema se plantea en forma clara y sencilla y se ha eliminado todo lo que le pueda ser extraño.

**Evidente:** EL problema diagnosticado es evidente porque se ubica dentro del desempeño laboral y necesidades de desarrollo profesional.

**Concreto:** se convierte en una respuesta adecuada a las amenazas al transformarlas en una oportunidad expresada en términos apropiados.

**Relevante:** porque permiten dar soluciones y mejorar el proceso de transformación industrial de los ingenieros industriales, e integrarse con sus servicios a otras organizaciones e instituciones del sector. Además constituye un impacto social.

**Factible:** se cuenta con los recursos necesarios tanto profesionales, técnicos y económicos.

## **1.7 Variables:**

### **1.7.1 Variable independiente**

Desempeño laboral y necesidades de desarrollo profesional de los ingenieros industriales egresados de la UPSE.

### **1.7.2 Variable dependiente**

Propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la institución.

## **1.8 OBJETIVOS**

### **1.8.1 Generales**

- Diagnosticar el desempeño laboral y necesidades de desarrollo profesional de los ingenieros Industriales Egresados de la UPSE.

- Elaborar la propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la Institución.

### **1.8.2 Específicos**

- Analizar las necesidades de desarrollo profesional de ingenieros Industriales Egresados de la UPSE.
- Identificar el desarrollo profesional industrial de los egresados de la UPSE y su entorno.
- Evaluar el desempeño laboral en el sector industrial de los egresados de la UPSE y zonas de influencia.
- Determinar el modelo de propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial.
- Establecer una organización Rectora para el funcionamiento del Diplomado Superior en Seguridad Industrial.

## **1.9 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

El desarrollo vertiginoso de la provincia Península de Santa Elena, en los ámbitos: social, económico, productivo, empresarial, educativo, turístico, ha influenciado en el nivel de desarrollo profesional en todos los ámbitos, de tal manera que se visualiza la urgente necesidad de iniciar un proceso de actualización de los profesionales de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, iniciando este proceso con el diseño de cursos de posgrado como es el Diplomado.



Analizando el contexto de la zona y el impulso al sector industrial y agroindustrial, es necesario diseñar el Diplomado en Seguridad Industrial, que beneficiará a los profesionales que requieren urgentemente una actualización porque se desempeñan en diferentes lugares de trabajo a nivel empresarial y de igual manera propender el desarrollo de un perfil que se ajuste a las exigencias del mercado y lograr la inserción de aquellos profesionales que esperan opciones de trabajo.

Este proyecto es trascendente porque sería un postgrado de carrera que busca potencializar el desempeño de los ingenieros industriales en sus lugares de trabajo e insertar con el perfil adecuado a aquellos que no lo poseen. Este postgrado permitirá a los ingenieros mantenerse al nivel del desarrollo científico, tecnológico de acuerdo a los estándares exigidos por el sector industrial. Y contribuirá al alto desempeño en los lugares de trabajo y al avance científico y técnico del área en la zona peninsular. El desarrollo actual en todos los ámbitos de la sociedad muestra cambios en las actividades cotidianas en las personas, particularmente, en lo que respecta a la educación y su comportamiento en el campo laboral. Por esta razón sería necesario implementar la propuesta con miras a estar a la par de los cambios de nuestra sociedad.

Por la necesidad del proyecto y el respaldo de la Universidad que le permitiría fortalecer sus vínculos con la colectividad y la trascendencia a nivel social, se considera que es factible su aplicabilidad.

## **CAPÍTULO II**

### **2. MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

Revisados los archivos y las bibliotecas de la Universidad de Guayaquil no se ha encontrado un trabajo similar o de iguales características a este proyecto de investigación, por lo cual es un tema original.

La idea fundamental es que las instituciones de Educación Superior deberán transformarse en verdaderos centros educativos permanente para la actualización.

Asumir este reto implicara para ellas toda una serie de transformaciones en su organización y métodos de trabajo. Pero, al actuar como centros de información y actualización permanente del saber, la educación superior habrá colocado a la persona humana como núcleo de sus preocupaciones y justificación de su quehacer, lo que equivale a decir que un nuevo humanismo encontrará su albergue en la nueva academia. Ciertamente un humanismo postindustrial, si se quiere, pero en esencia el mismo que condujo a la aparición de las primeras universidades.

El cambio exige de las instituciones de educación superior una predisposición a la reforma constante de sus estructuras y métodos de trabajo. Ésto implica asumir la flexibilidad a la reforma como norma de

trabajo, en lugar de la rigidez y el apego de antes a las tradiciones inmutables. A su vez, la incorporación de la visión prospectiva en su labor para que la educación superior contribuya a la elaboración de los proyectos futuros de la sociedad, inspirados en la solidaridad, en la superación de las desigualdades y en el respeto al ambiente “Libertad creadora y desarrollo humano en un cultura de paz”, convocada por la UNESCO (Caracas, mayo de 1991). “la construcción y redefinición del nuevo pensamiento capaz de identificar los términos de un proyecto social compatible con las exigencias que derribe la necesidad de superar las marcadas desigualdades sociales, e integre a los pueblos como actores de su propia legitimidad“

¿Cuál es, entonces la universidad que se necesita y, por extensión la educación superior que se requiere de cara al siglo XXI? Lo que se necesita dice el director general Mayor es una Universidad que sea un centro educativo permanente para la actualización y el reentrenamiento una universidad con sólidas disciplinas fundamentales, pero también con una amplia diversificación de programas y estudios, diplomas intermedios y puente entre los cursos y asignaturas de suerte que nadie se sienta atrapado y frustrado por sus escogencias previas.

El propósito deberá ser que los estudiantes salgan de la universidad no sólo con sus diplomas de graduación sino también con conocimiento, conocimiento relevante para vivir en sociedad, junto con las destrezas para aplicarlo y adaptarlo a un mundo en constante cambio. “Los conocimientos han sido, son y serán, concluye el Director General de UNESCO, fruto de la búsqueda libre de la prospección sin límites, de la imaginación sin fronteras”. ” La Universidad debe bajar a la arena de este mundo sobrecogido y turbado es decir que todavía se está a tiempo de mudar la tribulación en esperanza”. La Educación Superior tiene como

misión esencial la formación de profesionales altamente capacitado que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social; tema que se considero centro de atención de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior en el siglo XXI convocada por la UNESCO y celebrada en Paris en Octubre de 1998.

## **SU MODERNIZACIÓN. TANTO ESTRUCTURAL COMO CURRICULAR**

La adaptación de la enseñanza a las exigencias de las sociedades latinoamericanas, asume nuevas concepciones del aprendizaje y la necesidad de estrategias prioritarias para los estratos de la población más carente.

El apoyo al desarrollo de un sistema que ofrezca la educación a lo largo de toda la vida, tiene un rol más protagónico y activo en la retroalimentación y la transformación del conjunto del sistema educativo para mejorar su actual calidad y equidad que parte del principio del compromiso de la Universidad con la educación permanente.

La Universidad que se visualiza tendrías la característica siguiente:

Sería una Universidad que mantenga estrechas relaciones de coordinación con el Estado, la sociedad civil organizada y el sector productivo, que forme parte de un Proyecto Nacional de Desarrollo Humano y Sostenible y que contribuya, mediante su vocación prospectiva, a configurar los proyectos de sociedad futura, a nivel nacional y regional. Una Universidad que haga realidad la definición de ser el lugar donde la sociedad permita el florecimiento de la más cara conciencia de la época, al organizarse como una auténtica comunidad

crítica de estudiantes y profesores. Una institución forjadora de ciudadanos conscientes y responsables de profesionales, investigadores y técnicos formados interdisciplinariamente, dotados de una cultura humanística y científica.

Un centro donde se contribuya a conservar, defender, acrecentar y difundir los valores culturales propios, fortaleciendo así la cultura e identidad nacional, y se promueve la “cultura de la paz” y la “cultura ecológica”.

Una Universidad donde docencia, investigación y extensión se integren en un solo gran quehacer universitario, al enriquecerse mutuamente, y se apliquen, a la búsqueda de soluciones para los problemas de la sociedad y la nación.

Una universidad consciente de la globalización del conocimiento y por lo mismo integrada a las grandes redes telemáticas académicas y científicas, y que participe activamente en el mundo universitario internacional y regional.

Una Universidad que acepte la evaluación por sus pares y practique la autoevaluación sistemática de todas sus actividades. Además, que consciente de su responsabilidad social, sin menoscabo de su autonomía reconozca que está sujeta a la evolución de la sociedad y a la eficiencia de su desempeño.

Una universidad incorporada plenamente en el subsistema de educación postsecundaria, que debería comprender las universidades y todas las demás instituciones de rango superior o no universitario, articuladas entre sí, de suerte que se ofrezca a los jóvenes y adultos una

rica y variada gama de oportunidades educativas, todas las cuales deberían permitir la incorporación temprana al mundo laboral y, a la vez, la posible continuación de los estudios hasta los más altos niveles de formación académica.

Una Universidad edificada sobre la base de estructuras académicas y administrativas flexibles, que propicie la reintegración del conocimiento y del trabajo interdisciplinario y transdisciplinario.

## **2.2 FUNDAMENTACIÓN TEORICA**

### **2.2.1 Fundamentación filosófica**

La Filosofía es la disciplina del conocimiento que estudia a las cosas desde sus orígenes, su justificación y sus fines, es decir la esencia de las cosas. Al partir de este punto, la seguridad, tiene un origen o motivo, una justificación que la hace necesaria y una finalidad a la que está dedicada.

Toda actividad relacionada con la seguridad, tiene un común denominador que permite establecer si se actúa o no en nuestro campo de trabajo.

Cuando al Trabajador de la Seguridad , ya sea desde un Conductor o un guardia de seguridad y protección se le pide una labor, primero debe preguntarse, si dicha labor se ajusta al principio Filosófico de la Seguridad , en caso contrario, lo que se le pide le está fuera de su campo de acción. La gran sofisticación y diversidad en la Seguridad , como la higiene y seguridad industrial, la protección ecológica, la protección ejecutiva, la seguridad en la informática, la protección a

bienes, instalaciones y valores, los sistemas de alarma, c.c.t.v., redes de hidrantes, blindajes, pasivos infrarrojos, detectores de temperatura, no persiguen otra finalidad que la Prevención de hechos.

### **2.2.1.1 Elementos de la Seguridad**

Para poder llegar a una definición técnica de lo que entenderemos por el término SEGURIDAD, partiremos del análisis de los elementos que la conforman. Para poder dar seguridad, se requiere contar con los siguientes tipos de elementos, es decir:

**Técnicos:** como el armamento, los vehículos, sistemas informáticos, equipamiento específico para contrarrestar las distintas modalidades delictivas.

**Administrativos:** como las leyes y reglamentos adecuados que permitan saber como actuar y utilizar los elementos técnicos de la mejor forma.

**Humanos:** personal policial capacitado y actualizado en las distintas ciencias y técnicas que requieren los hechos que promueven la acción policial.

### **2.1.1.2 Etapas de la Seguridad**

**Prevención:** son las acciones destinadas a detectar anticipada y oportunamente, cualquier acto que pueda generar un daño o pérdida, con la finalidad de controlar, reducir y de ser posible eliminar la condición de peligro.

**Disuasión:** son las medidas adoptadas para desanimar o alejar de la mente del potencial delincuente, la intención de delinquir.

**Reacción:** consiste en la actuación rápida y eficiente que debe realizarse cuando llega a materializarse una amenaza o peligro, minimizar, mitigar y de ser posible neutralizar los daños generados por la ruptura del equilibrio, para restaurarlo a la brevedad.

**El delito:** Independientemente de los tipos de delincuentes que se presentan, cabe destacar, el hecho innegable, de que la experiencia ha demostrado que el DELITO, en sus distintas manifestaciones, tiene una serie de factores comunes, que permiten, establecer normas básicas de actuaciones para su detección y desvío oportuno.

En efecto, existen cuatro factores o elementos que al conjugarse en la forma y circunstancias adecuadas, darán como resultado la comisión de un delito, sea o no violento, esto es a lo que se denomina el CUADRADO DEL DELITO y que a continuación se esquematiza:

- Motivo o tentación
- Ocupar el menor tiempo posible
- Correr el menor riesgo
- Oportunidad de sorprender

La seguridad tiene que adoptar una serie de medidas para evitar o desviar la atención del delincuente hacia otros objetivos.



En forma simple se puede decir, que la manera más fácil de evitar el delito es eliminar y reduciendo las TENTACIONES que comúnmente se tiene o presenta con gran descuido ante los demás, ello se debe efectivizar con una eficaz tarea preventiva.

Por otra parte, una actuación decidida de la seguridad a través, del personal uniformado, armado y entrenado, que presenta una imagen de respeto, servicio y firmeza, más un armamento adecuado, harán saber al delincuente potencial, que el RIESGO que corre es tan alto, que no vale la pena por la tentación que se presenta, exponerse y cometer un delito donde corre gran peligro.

Hoy en día, la Seguridad en sus diversas áreas de aplicación requiere de una mayor tecnificación para lograr conformar una actividad basada en conocimiento y métodos sistemáticamente ordenados y probados que le den una permanencia y unificación a los principios y bases de la seguridad.

### **2.2.1.3 La seguridad como política pública**

Se entiende a la seguridad ciudadana como la situación de protección que el Estado, a través de los organismos e instituciones de distintos nivel jurisdiccional, brinda a los ciudadanos como amparo a sus vidas y bienes.

Esta perspectiva considera a la seguridad como un problema ante el cual el Estado tiene la responsabilidad indelegable e imprescriptible de dar una respuesta, y, si bien se entiende que puede haber servicios

privados que puedan complementar la acción estatal, ésta nunca puede ni debe ser reemplazada.

Así, sin la pretensión de agotar el tema ni la perspectiva de análisis, este documento intenta constituir una aproximación al tema. A efectos de poder brindar ejemplos concretos de Políticas de Seguridad pública, se ha focalizado el análisis en el servicio Policial, al entender que no constituye el único servicio destinado a garantizar seguridad a la población, aunque sí el principal.

Se entiende que una política pública es el resultado de la actividad de una autoridad investida de poder público y de legitimidad gubernamental, que se presenta bajo la forma de un conjunto de prácticas y normas que emanan de uno o varios actores públicos.

Una política pública, entonces, puede caracterizarse por presentar los siguientes componentes:

- Un contenido, entendido éste como los resultados o productos obtenidos a partir de la movilización de recursos.
- Un desarrollo, expresado a partir de programas que comprenden un conjunto de acciones articuladas en función de ciertos objetivos o resultados esperados.
- Una orientación normativa, por lo que se presenta objetivos claros que pretenden satisfacer los intereses de ciertos grupos, sectores o clases sociales.

- Un factor de coerción, ya que su puesta en práctica está legitimada por una autoridad legal que impone su cumplimiento a todos los actores para los que está destinada.

Desde esta perspectiva, el estado es considerado un actor fundamental en el interjuego social. Pero un actor dotado de condiciones y características especiales, un actor complejo y contradictorio, capaz hasta de realizar, en forma simultánea, acciones orientadas en sentido absolutamente, ya no tan sólo diferentes, sino también contrapuestos y hasta contradictorios.

Esta peculiar modalidad que asume el Estado como actor es debido a cada conjunto de organizaciones que lo conforman (de gobierno, de administración y de coerción), que se constituyen en arenas de lucha y negociación de la disputa de poder entre las fuerzas sociales.

El Estado como ente responsable de la Seguridad Pública , a través de la institución encargada de velar por el orden y la paz social, realiza una penetración en las fuerzas sociales, es así que la sociedad se encuentra permeada por la ingerencia estatal.

Las políticas de Seguridad pública deben apuntar a garantizar el cumplimiento del marco normativo que permite la vida en sociedad, y, en ese sentido, debe constituirse en garante del orden y de la integración social sancionados en el marco institucional reconocido como legítimo por la sociedad. Y en este sentido son también garantes de dicha legitimidad.

### **2.2.2 Fundamentación Psicológica**

Las empresas de transporte en el Perú no analizan sus accidentes, no investigan sus factores causales, no valoran sus consecuencias y por ello no proponen ni implementan medidas de corrección para evitar su recurrencia. No consideran al accidente un fallo del sistema sino, que consideran que estos son debidos a factores tangibles concretos, la mayoría considerados errores netamente del conductor, a condiciones subestandar o ambos.

Cuando se determina la causa de los accidentes, la evaluación escasamente considera los factores psicosociales intervinientes. Apenas se preguntan por el origen o la causa que ha propiciado el error, qué grado de "conducta de seguridad" posee el trabajador, cual ha sido su condición psicofísica previa al accidente, cual ha sido su desempeño días antes del suceso.

Especialistas en Psicología de la Seguridad sostienen la opinión de que los accidentes tienen causas que son sistematizables en modelos, y de que la comprensión de su impacto puede contribuir a generar estrategias de intervención que alteren las cadenas causales, al reducir o impedir el riesgo de tales accidentes (Meliá, Arnedo y Ricarte, 1998). Buena parte de estos modelos prestan su atención al compromiso de la empresa sobre la seguridad, generalmente atribuible a las decisiones de la alta dirección. Este concepto ha sido recogido bajo la denominación de "clima de seguridad", que le otorga un lugar primordial como factor social que define el marco en el que se produce la accidentabilidad. El clima de seguridad afecta al riesgo de tener accidentes.

La respuesta de seguridad de los mandos, de los compañeros y de cada trabajador depende básicamente del clima de seguridad, es decir,

del marco global de acciones hacia la seguridad generado por la alta dirección. Un mejor clima de seguridad es el punto de partida para alterar positivamente la conducta de los trabajadores y supervisores y, en general, de toda la empresa.

Desde una revisión de estos planteamientos surge la necesidad de integrar los factores organizacionales y de naturaleza psicosocial que se producen en las relaciones de trabajo dentro de cualquier modelo de investigación y análisis causal (Daniels,1993). Según como sea el modo de entender y actuar de directivos y mandos en la seguridad de la empresa, se verá afectado en mayor o menor medida el grado de seguridad del comportamiento organizacional de sus trabajadores.

Esta cadena de relaciones entre las respuestas de seguridad de supervisores, compañeros y el propio trabajador afecta finalmente, con signo distinto según los casos y a través de la conducta de seguridad del trabajador, al riesgo real que ocasiona el accidente.

La no-ocurrencia de accidentes debe considerarse como el resultado directo de las estrategias aplicadas bajo un sistema enfocado al tratamiento del factor humano interviniente (Asunción, 2004a). Por ende, el cambio hacia una conducta preventiva depende del clima de seguridad inspirado por los órganos de dirección de la empresa. Su éxito dependerá del empeño, interés y esfuerzo dedicado. Por este camino se puede y se debe reducir de forma efectiva la accidentabilidad elevada, pues está comprobado que los subordinados ven la seguridad tal como su líder ve la seguridad (Asunción, 2004a).

En el Capítulo I , se expone un breve marco teórico referente al tema específico de la monografía, los ámbitos de acción y el desarrollo de los modelos de intervención en Psicología de la Seguridad, luego, una descripción del modelo de intervención del Factor Humano aplicado recientemente en una empresa de transporte interprovincial de pasajeros.

El Capítulo II muestra el desarrollo o situación de la Psicología de la Seguridad y la Prevención de Riesgos en el país, los factores intervinientes en la mayoría de accidentes en carretera y la necesidad de un cambio de enfoque para el control de los riesgos inherentes en las operaciones de ruta.

El Capítulo III, expone la experiencia y resultados de la aplicación de un Sistema Integral de Prevención de Riesgos basado en la Psicología de la Seguridad, los programas componentes de dicho sistema, la unión de ambos para el logro de los objetivos de prevenir los accidentes, las conclusiones a las que se ha llegado en razón de este estudio y las recomendaciones planteadas para el mejoramiento y prevención de pérdidas, así como para el desarrollo e inclusión de esta importante tarea y área en el ámbito de la Psicología .

### **2.2.3 Fundamentación Sociológica**

La Sociología juega un papel clave en la cultura intelectual moderna y ocupa una posición central en las ciencias sociales. El pensamiento sociológico es una ayuda crucial para una mejor comprensión del mundo social. La sociología amplía intereses e imaginación, abre nuevas perspectivas sobre las fuentes de nuestro propio comportamiento y profundiza en el significado de escenarios culturales diferentes a los nuestros. El trabajo sociológico desafía los

dogmas, enseña a evaluar la variedad cultural y permite comprender el funcionamiento de las instituciones sociales.

La asignatura de Sociología es una asignatura obligatoria de carácter cuatrimestral que se imparte en el segundo curso de Ciencias de la Seguridad. El plan de estudios en vigor consta de un total de 4, 5 créditos. En tanto que única asignatura obligatoria de Sociología, constituye un portal de acceso a la disciplina y por ello, tiene un carácter introductorio al tiempo que panorámico.

A) Introductorio, puesto que aporta los primeros conocimientos y destrezas sobre las peculiaridades de la perspectiva sociológica. El objetivo principal a establecer es el de ayudar a desarrollar una nueva mirada en la consideración de los fenómenos sociales. Se debe partir de la visión de sentido común, de los prejuicios de la vida ordinaria, que compartimos todos los seres humanos en tanto que seres sociales, para, mediante el análisis y la crítica, desarrollar una perspectiva propiamente científica.

B) Panorámico, en tanto que presenta el mapa general del territorio que abarca la sociología. Con el fin de ayudar a comprender esta totalidad en su armazón interno efectúa un amplio recorrido que abarca tanto las dimensiones microsociales como las macrosociales. A través de la configuración de la asignatura de Sociología en el régimen ECTS, se pretende que el alumno adquiera los conocimientos básicos sobre la disciplina, así como un análisis crítico de los procesos sociales que se presentan en la realidad social, atendiendo a su dimensión teórica, empírica y a las diversas herramientas de investigación con las que cuenta esta disciplina para describir y explicar la realidad social.

Esta materia es, en consecuencia, parte esencial de la formación del futuro graduado cuya actividad se va a desarrollar en un entorno social que tiene que conocer, investigar y comprender.

### **2.2.3.1 Objetivos específicos**

Los objetivos planteados para esta asignatura son:

- \* Introducir a los alumnos en la perspectiva sociológica de análisis y reflexión sobre la realidad social, al estimular el cuestionamiento de las explicaciones y prenociones propias del sentido común.
- \* Proporcionar un panorama general de los campos de estudio que abarca la Sociología.
  
- \* Entrenar en el manejo de conceptos, teorías y otras herramientas del análisis sociológico (tablas, gráficos, técnicas).
  
- \* Introducir a los educandos en la utilización de las fuentes de información de la ciencia sociológica: documentales, estadísticas y bibliográficas, así como el acceso a portales especializados mediante Internet

### **2.2.4 Fundamentación Curricular**

#### **2.2.4.1 Diseño Curricular de Seguridad Industrial**

**2.2.4.1.1 Protección y Seguridad Industrial.-** Introducción La protección y seguridad industrial es una de las unidades curriculares necesarias para



asegurar que los socios de aprendizaje y comunidad en general se nutran de herramientas necesarias para evitar riesgos y accidentes en todos los ámbitos en que se desenvuelvan y de esta forma cultiven y desarrollen estrategias para lograr que cualquier actividad no desencadene hechos lamentables. . Esta unidad de formación es muy importante para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas de cualquier ser integrado a esta sociedad desde todo punto de vista, igualmente la protección y seguridad constituyen dos actividades íntimamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales capaces de mantener un nivel de seguridad y salud del ser humano.

Desde el punto de vista de la formación de recursos humanos, la protección y seguridad industrial de los socios de aprendizaje y futuros empleados constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. Para que las organizaciones o empresas alcancen estos objetivos, estas deben tener un plan de protección y seguridad adecuado, con objetivos de prevención definidos, condiciones de trabajo óptimas, que depende de sus necesidades, que los futuros profesionales egresados de esta institución estarán en capacidad de responder.

Prevenir los riesgos asociados al medio en el que se desenvolverán los socios de aprendizaje, al tomar en cuenta las políticas, normas, procedimientos, equipos y procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). A fin de evitar eventos no deseados y enfermedades ocupacionales.

#### **2.2.4.1.2 Objetivos Generales**

- Concebir la seguridad como valor de vida con el propósito de reforzar la cultura de autoprotección en el comportamiento.
- Analizar los conceptos básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo, para establecer medidas preventivas durante la ejecución de los mismos, evitando así la ocurrencia de accidentes.
- Internalizar los elementos que integran las distintas políticas de seguridad y salud en el trabajo, para implementarlos en el desempeño como personas y como futuros trabajadores.

#### **2.2.4.1.3 Objetivos Específicos**

- Identificar los diferentes accesorios necesarios para la protección del cuerpo humano.
- Definir las características que deberán poseer los EPP, para encontrar la protección adecuada.
- Determinar los EPP, a utilizar según los riesgos existentes.
- Definir EPP. Importancia EPP. Protección de cabeza y cara.
- Protección ocular. Protección de oídos. Protección respiratoria.
- Protección tronco brazos y manos Calzados de seguridad.
- Desarrollar una proyección sobre la necesidad del uso de los EPP.

- Crear un patrón de trabajo eficiente y eficaz para evitar accidentes.
  
- Promover la necesidad de utilizar los EPP, para lograr minimizar riesgos y accidentes, en todos los sitios donde se desenvuelvan los socios de aprendizaje (Universidad, comunidad, trabajo).
  
- Clase Magistral
  
- Participación
  
- Trabajo en grupo
  
- Relación
  
- Análisis de situaciones
  
- Exposiciones interactivas.

### **2.2.5 Fundamentación Educativa**

La Prevención de Riesgos Laborales en Educación es un tema delicado y relegado pero no por eso menos importante. Como el resto de trabajadores, el profesorado tiene el derecho, y la obligación, de recibir la formación adecuada en materia de prevención de riesgos laborales y ponerla en práctica en el seno de los diferentes planes de actuación que en este tema deben establecerse en cada centro de trabajo.

Entre los aspectos relacionados con la prevención en un centro docente destaca el Plan de Autoprotección, de reciente regulación en

algunas comunidades autónomas, y cuya implantación y desarrollo en la mayoría de los centros está aún por completar.

Si bien la cuestión de la Salud Laboral está siendo objeto de análisis y debate en los últimos tiempos, el tema de la seguridad y prevención en los laboratorios, en los que se utilizan y almacenan productos químicos de elevado riesgo y se genera residuos peligrosos, pasa totalmente desapercibida siendo, en este caso, no sólo una fuente de riesgo para los trabajadores sino también para el propio alumnado.

A continuación se ofrece un breve recorrido por la normativa vigente de aplicación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

#### **2.2.5.1 Normativa de aplicación**

La orden de mayor rango que habla de seguridad e higiene en el trabajo es la propia Constitución Española que establece, en su artículo 40.2:

“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.

Existe una directiva del Consejo de las Comunidades Europeas en este tema. Se trata de una norma que no es de obligado cumplimiento pero si de obligada transposición: DIRECTIVA DEL CONSEJO de 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los obreros en el trabajo (89/391/CEE) (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1)

En nuestro país, esta directiva se encuentra reflejada en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE núm. 269, del 10 de noviembre). Esta ley tiene un carácter de mínimo y ha sido desarrollada por un amplio abanico de normas de menor rango que afectan a ámbitos tan diversos como el laboral, interior, industria, enseñanza, sanidad, fomento.

Todo el desarrollo normativo posterior puede consultarse en la sección **NORMATIVA** de la web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que es el órgano y lugar de referencia para cualquier aspecto o consulta relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales.

En Andalucía y en el ámbito educativo, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó, por acuerdo del 19 de septiembre de 2006, el Primer Plan Andaluz de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales del personal docente de los Centros Públicos (publicado en el BOJA nº 196 de 9 de Octubre de 2006) como instrumento de planificación y coordinación de todas las actuaciones de la Administración Educativa en materia de seguridad y salud laboral del profesorado. Como desarrollo de este plan se creó el portal web de Seguridad y Salud Laboral Docente para facilitar el acceso a la formación y la participación e implicación de todos los sectores de la comunidad educativa. Además, en cada provincia, se ha creado un Gabinete de Seguridad y Salud Laboral Docente.

En relación a las medias de autoprotección, la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía ha desarrollado el Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de

Autoprotección mediante la Orden de 16 de abril de 2008 por la que se regula el Plan de Autoprotección de los centros docentes públicos y se establece la composición y funciones de coordinación y gestión de la prevención en dichos centros y servicios educativos (BOJA 08/05/2008).

En esta orden se regula, entre otras cuestiones, el nombramiento de un profesor/a, como coordinador en el centro de temas relacionados con Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, así como sus funciones. Además se establece la obligación de realizar, cada curso escolar, un simulacro de evacuación o confinamiento.

Otras Comunidades con servicios de prevención específicos en educación son: País Vasco, Región de Murcia o Navarra. La Universidad de Almería dispone de un efectivo Servicio de Prevención en el que se puede encontrar una información detallada y abundante.

## **2.3 MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL**

### **2.3.1 Enfoque Personal**

El desarrollo se basa en el conocimiento de las variables que rigen las motivaciones y los diversos enfoques que se le han dado, para poder explicarla, además de la definición del término “trabajo” y de los motivos que refuerzan dicha actividad; por último se plantea una propuesta en forma de un ciclo para la acción mediante la cual se sintetizan los conceptos estudiados para poner en práctica y llegar a un resultado útil, la mejora en el desempeño laboral a nivel personal y usar como herramienta la auto motivación.

## **2.4 LA MOTIVACIÓN**

### **2.4.1 Estudio**

Feldman (1998, p.292) dice que “el estudio de la motivación consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas”. Ésto es, estudia los motivos que rigen las acciones de los individuos. Es interesante conocer el por qué de muchas de las acciones que rigen la vida de las personas y la respuesta es revelada a través de los motivos. “Si se conocen los motivos que originan una determinada conducta, entonces, al ejercer cierta influencia para provocar o inhibir estos motivos, se podrá reforzar o quitar la conducta que dichos motivos originan”.

Por tanto, se puede llegar a la siguiente conclusión, el conocimiento y sometimiento a motivaciones correctas, basadas en principios y valores éticos, morales, espirituales, etc. orientará al individuo hacia el “bien hacer”.

### **2.4.2 Definición**

Para iniciar el tema es importante definir el término “motivación”: Lahey (1999, p. 411) señala que “el término motivación se refiere a un estado interno que activa y dirige nuestros pensamientos”. En una forma más completa Lahey (1999, p. 409) dice que “los motivos son los que nos hacen activos, más que dejarnos pasivos, que nos llevan a hacer una cosa en lugar de otra”.

Es por tanto que las acciones de los individuos están influenciadas por sus motivaciones.

Por ejemplo; ¿por qué los estudiantes universitarios, (en la UES) que son originarios del interior del país, dejan la comodidad de sus casas para vivir en habitaciones pequeñas, cambian su dieta y dedican muchas horas de su tiempo para estudiar, desarrollar tareas, preparar reportes y pruebas de laboratorio?

¿Cuál es la fuerza impulsora para hacer estos sacrificios?, si se hiciera una encuesta de seguro se encontrarían diversas opiniones como: deseo de superación, optar a un buen empleo, tener un buen salario, prestigio.

Estos son entonces sus motivos, pero de la definición antes mencionada se debe tener en cuenta que, éstas serán motivaciones, si provocan un estado interno para dirigir sus acciones.

#### **2.4.2.1 Motivos primarios y psicológicos.**

Lo anterior lleva a hacer diferencia entre tipos de motivación, entre los “motivos primarios” y los “motivos psicológicos”:

**“Motivos primarios:** motivación humana por cosas que son necesarias para Sobrevivir, como alimento, agua y calor” (Lahey, 1999, p. 411).

Este tipo de motivación es la que el organismo genera, con el fin de mantener la vida; pues que sería de una persona si, por alguna razón, perdiera la motivación por alimentarse, ingerir líquidos o dormir, el organismo de tal persona se deterioraría con rapidez.

Con respecto de los motivos primarios Lahey (1999) dice lo siguiente:



La mayoría de los impulsos primarios se basan en la necesidad del organismo de mantener un nivel determinado de elementos esenciales para la vida: un nivel adecuado de azúcar en la sangre para alimentar las células, el agua suficiente en el cuerpo, y así sucesivamente. Estos niveles críticos están regulados a través de mecanismos “homeostáticos”. (p.412)

Estos motivos están relacionados con la supervivencia del individuo, en el sentido que le impulsan a tomar acciones para satisfacer necesidades que son de carácter vital. Están dirigidos por factores biológicos.

**“Motivos psicológicos:** motivos relacionados con la felicidad y el bienestar del individuo, pero no con su supervivencia” (Lahey, 1999, p. 420).

Estos encierran aquellas necesidades del hombre, que no son esenciales para su supervivencia, tales como la necesidad de un nivel de autoestima, logros, éxito, recreación.

En forma más amplia Lahey (1999) dice lo siguiente:

Los motivos Psicológicos son motivos que no están relacionados directamente con la supervivencia del individuo o de la especie. Son necesidades en el sentido de que la felicidad del individuo y su bienestar dependen de esos motivos. Incluso más que los motivos primarios, los motivos psicológicos varían considerablemente en el grado en que están influidos por la experiencia. (p. 420) En este sentido los motivos psicológicos están influenciados por el aprendizaje y la cultura, mientras que los motivos primarios (básicos) corresponden a necesidades

biológicas relacionadas con la supervivencia del individuo y la especie. Por ejemplo una persona, cuyos orígenes familiares son de padres profesionales desarrollará una necesidad psicológica de logro, orientada a seguir el ejemplo de sus padres y este tipo de logro puede no tener sentido para personas originarias de tribus en el África.

### **2.4.3 Explicaciones de la motivación**

Lahey (1998, p. 293) hace referencia a cuatro enfoques para explicar la motivación, estos son:

### **2.4.4 Enfoque de la motivación relativa a los instintos**

Describe a la motivación como debida a instintos del ser humano, reprogramados, para que por medio de éstos, sea motivado a conservar la vida, la reproducción y otros; pero no ofrece una explicación adecuada a otros tipos de motivaciones, sobre todo a las de carácter psicológico, que son influenciadas por el aprendizaje.

### **2.4.5 Enfoque relativo a la reducción de pulsiones**

Explica la motivación como producto de las desviaciones de los niveles normales que el organismo debe tener, como por ejemplo, los niveles de azúcar en la sangre, que son regulados por medio de la ingesta de alimentos, provocada por la motivación (pulsión) del hambre. Señala que mientras sea mayor la desviación del estado de equilibrio, tanto mayor será la pulsión.

### **2.4.6 Enfoques relativos a excitación**

De acuerdo con este enfoque cada persona trata de conservar un determinado nivel de estimulación y de actividad, en donde las desviaciones pueden ser positivas o negativas, o sea las personas que están con niveles bajos de estimulación buscarán aumentarlos, mientras que las personas que tienen niveles altos de estimulación buscarán reducirlos.

#### **2.4.7 Enfoques relativos a incentivos.**

Explica el por qué las personas son motivadas a ingerir alimentos, por ejemplo, en ausencia de la motivación (pulsión) del hambre, ésto es, las personas pueden ser motivadas por incentivos, en este caso algún postre o platillo predilecto.

“Los incentivos son claves externas que activan la motivación” (Lahey, 1999, p. 416). Por tanto si el individuo es sometido a los incentivos apropiados, su motivación puede ser activada o desactivada hacia algo en particular. Por ejemplo, si a una persona se le somete continuamente a incentivos que provocan el hambre, postres, platos suculentos, comida internacional; podría tener luego serios problemas de sobrepeso, además se acostumbraría a ese tipo de dieta y hasta podría caer en glotonería. Esto es, las acciones repetidas pueden convertirse en hábitos, de ahí la importancia de los incentivos para desarrollar hábitos.

#### **2.4.8 Enfoques cognitivos**

Se centra en el papel que desempeñan los pensamientos, las expectativas y la comprensión del mundo para activar la motivación, por

ejemplo las expectativas que se tienen al desarrollar cierto tipo de actividades de forma correcta, el conocimiento de alcanzar una meta deseada, activan la motivación hacia las actividades que nos llevarán a alcanzar dicha meta.

## **2.5 LAS EMOCIONES**

Por último definiremos un término que está ligado al estudio de la motivación, esto es las “emociones”: Las emociones son sensaciones positivas o negativas -generalmente reacciones ante estímulos- que se acompañan de activación fisiológica y de una conducta característica” (Lahey, 1999, p.411).

Esto explica el por qué un estado de ánimo afecta tanto la forma de actuar, y es de vital importancia en todas las áreas de acción de las personas, debido a que; dejarse llevar por las emociones podría cerrar oportunidades valiosas, por ejemplo, en el área laboral.

Es importante que se desarrollen maneras de “controlar” las emociones, de acuerdo a la situación en la que se este, para que estas ayuden a tener un mejor desempeño Lahey (1999) señala que: la motivación y la emoción son dos conceptos estrechamente relacionados entre sí por tres razones: a) la activación de las emociones activa la conducta, al igual que los motivos, b) los motivos a menudo se acompañan de emociones (...); y c) las emociones tienen normalmente propiedades motivacionales en sí mismas. (p.411)

Es claro que causa emoción aquello por lo que se está motivado, pero no todas las emociones son beneficiosas para el desempeño, hay

que tener cuidado de que las convicciones y actitudes proporcionen estímulos adecuados.

## **2.5.1 Necesidades del ser humano**

### **2.5.1.1 Clasificación.**

Es claro que las necesidades de los seres humanos son diversas y en alguna medida difieren de acuerdo a la cultura y con el aprendizaje, es por eso que se hace necesario clasificarlas, Santos (1993, p. 31) señala que las necesidades del hombre pueden agruparse en BÁSICAS, SOCIALES,

Más concretamente Santos A. (1993) señala acerca de las necesidades: **BASICAS**: relacionadas con la preservación de la vida, como: alimentos, agua, protección, salud.

**PSICOLÓGICAS**: asociadas con el desarrollo de nuestra individualidad como: prestigio, respeto, destacarse, logro, competencia

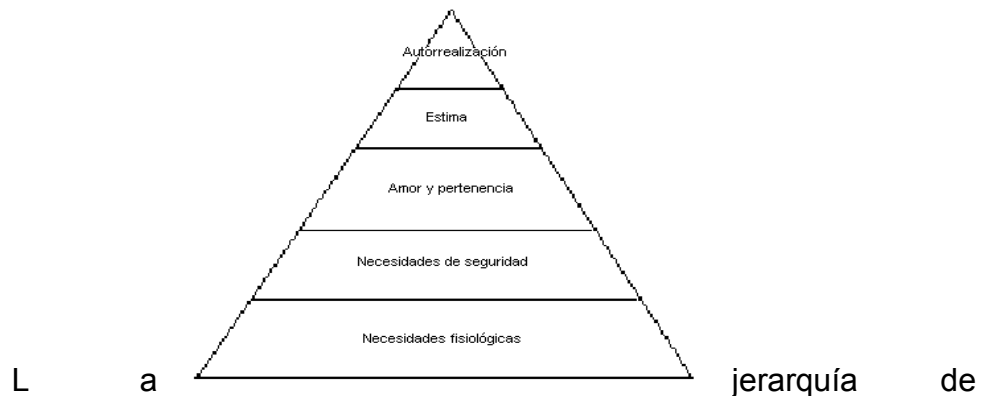
**EXISTENCIALES**: relacionadas con la búsqueda de valores supremos como: la excelencia, felicidad, autorrealización.”(Págs. 31-32)

Cada una de estos grupos de necesidades constituye motivaciones, o sea conducen a buscar medios por los cuales satisfacerlas. Según el desarrollo de la sociedad en que el individuo interactúe, así serán de complejas sus necesidades. Pero muchas de estas necesidades son comunes a todas las personas, como las necesidades básicas del hambre, la sed, el sueño.

“El modelo de Maslow considera que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía”, y considera que para llegar a tener interés en satisfacer las necesidades superiores en la escala de la pirámide, es necesario que se satisfagan las inferiores. Esto lleva a pensar en el hecho de que; en el momento en que se tiene mucha hambre, la conducta se ve orientada hacia la satisfacción del hambre y esto bloquea o dificulta que el interés de la persona se oriente a otras necesidades como estudiar para un examen.

De esta forma la no satisfacción de unas conlleva a la no aparición de las superiores.

### Gráfico # 1



#### 2.5.1.2 El hombre y el trabajo

Desde el principio de la humanidad el hombre ha buscado formas de satisfacer sus necesidades físicas individuales como el hambre, la sed, sueño, y este al formar parte de un grupo o sociedad busca la

satisfacción de las necesidades del grupo. A las diversas actividades para satisfacer sus necesidades se les denomina trabajo.

Según Santos (1993, p. 31) “El trabajo es una actividad manual, mental o mixta, orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental”. Debido a esto podemos concluir que: si el trabajo es un medio para satisfacer necesidades, estas se constituyen en motivos para trabajar, lo que podemos ampliar con el siguiente cuestionamiento que hace Santos (1993): “¿Por qué el hombre tiene que elegir una ocupación o carrera?”, [a lo que responde de la siguiente manera:] “para el hombre estar ocupado es una necesidad (...) que le permite desarrollar habilidades, expresar sus intereses, alcanzar la competencia y el éxito”. (p. 32)

Entonces el ser humano trabaja por que necesita hacerlo, no necesariamente como una actividad penosa o mala, sino que ésta le permite desarrollar su potencial como individuo; además de alcanzar por medio de ella la satisfacción de sus necesidades básicas. Es entonces el trabajo un medio para satisfacer necesidades, de ahí que las personas “trabajan para vivir” y no deben “vivir para trabajar”.

Hablar de trabajo es hablar de un medio para satisfacer necesidades, de esta forma el ser humano busca la manera más eficiente de lograr esa satisfacción, que de acuerdo a la definición dada por Santos no se limita a necesidades primarias o biológicas, sino que también cumple el papel de traer satisfacción psicológica y hasta, puede convertirse en un medio para alcanzar trascendencia y perpetuarse a través del trabajo, o los frutos de este.

Otro aspecto importante respecto del trabajo es que a menudo las personas eligen aquellos tipos de trabajos para los cuales son más aptos, por ejemplo en la historia bíblica se habla de dos hermanos, Esaú y Jacob quienes eligieron ser, el primero cazador y el segundo mencionado ayudaba en los quehaceres de la casa. Un aspecto importante del trabajo en la vocación, la que Santos (1993, p. 46) define de la siguiente manera: “una ocupación es lo que uno hace, una vocación lo que se cree está llamado a hacer y una carrera es la secuencia de cosas que realiza para ganarse la vida”, realizar trabajos que se relacionen con la orientación vocacional resultará más motivante que la realización de otro tipo de trabajo, esto corresponde a que si el individuo cree haber sido llamado a hacer su trabajo, tendrá para él un significado de trascendencia en sí mismo. Al respecto Santos (1993, p. 45) dice: “hay que elegir actividades que se identifiquen con lo que podemos hacer bien y nos agrada, ya que esto estimula una adecuada motivación”.

Un quiebre en este sentido es que muchas personas en la actualidad se encuentran en empleos para los cuales no se sienten llamados, pero las circunstancias les han obligado a aceptarlos, en este sentido una mente abierta encontrará formas de hacer que ese trabajo cobre un mejor significado para sí, ya sea por el producto que este genera para la satisfacción de necesidades o por la adquisición de nuevas competencias hábitos y pensamientos que le den valor intrínseco al trabajo que se realiza.

Para todo ser humano es importante que se le valore por lo que él es, pero también es apreciable que se valore el trabajo que este desempeña. “Todo trabajo es importante, así como cada pieza en el engranaje de un reloj, las grandes y las pequeñas, las visibles e invisibles”.



El trabajo permite satisfacer necesidades, las necesidades son motivos que nos mueven a actuar. Esta relación es directa en el sentido de las necesidades como motivos del trabajo.

### **2.5.1.3 ALGUNAS FORMAS DE AUTOMOTIVACIÓN**

Según Feldman (2005, p. 292) “los psicólogos que estudian la motivación formulan preguntas similares a las siguientes: (...) ¿cómo podemos motivar a las personas a adquirir formas particulares de comportamiento?, (...)”.

Aplicado al tema, este cuestionamiento es importante: ¿Cómo podemos motivarnos a nosotros mismos a desempeñar mejor nuestro trabajo?

No se pone en duda la importancia que tiene el trabajo para los seres humanos, pero entonces, ¿por qué para muchas personas el trabajo es un castigo?, esto es, muchas personas con trabajos bien remunerados, no encuentran la forma de hacer mejor lo que hacen, no tienen motivos para progresar.

Schwartz D. (1994, p. 130) respecto de la automotivación en el trabajo dice lo siguiente: “piense que su trabajo es importante (...) y recibirá señales mentales sobre cómo hacer mejor su trabajo”. Ésto corresponde a un estado mental de automotivación, cuando se cree que algo es importante, no se puede hacer menos que nuestro mejor esfuerzo.

Al contrario si se piensa que el trabajo que se desempeña no vale la pena, no se encontrarán, interiormente, motivos para hacerlo mejor.

Ésto se relaciona con un estado de motivación intrínseca que según Lahey (1999, p. 427) se refiere a: “cuando la persona está motivada por la naturaleza inherente de la actividad, del placer de dominar algo nuevo o de las consecuencias naturales de la actividad.”

Para las personas que no disfrutan de su trabajo, este tipo de motivación está bloqueado, y probablemente este sea la causa de un bajo desempeño, pero no necesariamente, el disfrute del trabajo oriente a un mejor resultado; más que eso debe ser, el disfrute de lograr las metas propuestas, y asegurarse que estas generan un producto útil para la sociedad.

Lo que Schwartz D. (1994, p. 116), reafirma con la siguiente declaración: “La manera en que usted piensa determina su forma de actuar...” lo que puede interpretarse como: si el individuo encuentra los motivos correctos, dentro de sí mismo, puede encaminarse hacia un mejor desempeño en sus labores.

La cuestión es entonces, ¿qué motivos debe encontrar dentro de sí, para desempeñar mejor sus labores? Y si no los hay, debe adquirirlos. En el mismo párrafo Lahey (1999) señala otro tipo de motivación, la motivación extrínseca que es la motivación externa a la actividad o sea un resultado de esta. En este caso la motivación extrínseca para desempeñar mejor un trabajo es la apertura de nuevas posibilidades, que permitan la satisfacción de necesidades, a través de mejores salarios, ascensos, capacitación, viajes.

Schwartz D. (1994, p. 130) “luzca importante, ello contribuye a que usted tenga la actitud de ser importante”. Este solo es una de las formas de proporcionarse incentivos que permiten cambiar la actitud.

El desempeño es proporcional a la buena actitud hacia lo que se hace, ésto lleva al tema de las emociones, se puede cambiar ciertos factores externos como la vestimenta, la corporalidad, la forma de hablar con el fin de proporcionar las emociones o estados de ánimo adecuados que activan la conducta para un mejor desempeño.

Schwartz D. (1994, p. 199) respecto de adquirir el “habito de la acción” dice: “Sea un activista. Sea alguien que hace cosas. Sea un hacedor no un no hacedor”. Una forma de vencer el miedo de hacer algo, es haciéndolo; por lo tanto una persona que quiere mejorar su desempeño laboral, estudiantil, debe tomar acciones concretas y no postergarlas. Así conquistará logros que le servirán de base para futuros retos.

Schwartz D. (1994, p. 166) recomienda adquirir el habito de “estar dispuesto”, esto se logra, según él, profundizando en el asunto, viviendo cada papel desempeñado, difundiendo buenas noticias. De aquí que una de las formas de sentirse dispuesto y motivado por realizar una actividad, trabajo o estudio es profundizar en el. Mientras el individuo se somete a experiencias en un determinado campo de la vida la mayoría de las veces resulta en un mayor entusiasmo hacia aquello. De igual forma, mientras menos conoce de algo menos motivado estará hacia eso. La importancia de tomar en cuenta estas acciones es que posibilitan la estimulación de la motivación intrínseca hacia la actividad, no son las únicas, pero ofrecen una base para iniciar. El procurar estar motivado hacia una actividad en

particular nos posibilitará movernos con mayor facilidad y a no escatimar esfuerzos para lograr el fin que dicha actividad conlleva.

¿Es entonces la motivación una variable del desempeño laboral?

En definitiva sí, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo.

Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación así como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño. En el camino a la realización de sus objetivos, los individuos crecen, las metas se constituyen en herramientas para el desarrollo de las personas; solo alguien que no tenga metas no llegará a ninguna parte.

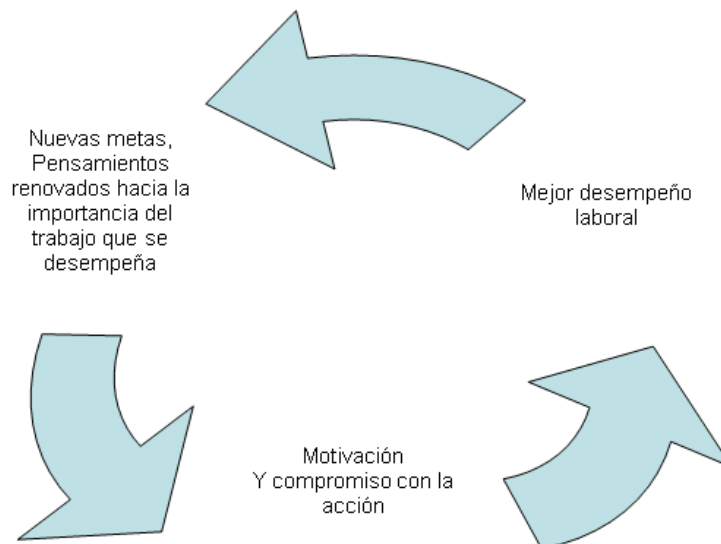
El desempeño óptimo laboral como función de la motivación

Variables del desempeño laboral:

- las condiciones de trabajo
- grado de capacitación
- experiencia y tecnificación
- salud física y emocional
- grado de colaboración entre compañeros, directivos, supervisores
- grado de motivación hacia la actividad y/o los frutos que ésta produce.

Del listado anterior, lo que compete al presente es la motivación. Sin descartar ni disminuir la importancia de los otros factores, es la motivación hacia el trabajo una variable de suma importancia y ésta puede ser intrínseca y/o extrínseca hacia este; la relación funcional puede describirse como directamente proporcional y pueden tomarse como constantes, las metas que se traza el individuo así como el disfrute que este tenga por la labor que desempeña.

**Gráfico # 2**



Las metas, la satisfacción de necesidades y una mente positiva hacia la actividad laboral, se convierten en el combustible que activa la motivación y esta proporciona la disposición necesaria para un mejor desarrollo de las actividades laborales.

#### **2.5.1.4 Resultados esperados en el ambiente laboral**

“Retcambio, un reto a las obvias realidades que bloquean o condicionan los resultados, un cambio que rompe con el sentido común de las prácticas tradicionales (...) a través de la adquisición de nuevos ciclos de aprendizaje para la acción” (Santos, 2004, p. 6).

El enfoque que ofrece el Retcambio toma como base o materia prima, las obvias realidades, como inicio de un ciclo de aprendizaje que capacita para la acción, todo quiebre representa un reto que de ser superado, preparará a la persona para enfrentar nuevos retos en el futuro. No se basa en las prácticas tradicionales de sentido común, sino que ofrece, a través del desarrollo de los temas, la adquisición de competencias útiles para superar y llegar a resultados dramáticos.

La transformación en el Retcambio parte de declararse conscientemente incompetente, con lo que se asume el papel de aprendiz; luego pasa al nivel de conscientemente competente, en el que se desarrollan prácticas con experticia para llegar al nivel de inconscientemente competente, es el nivel de dominio inconsciente Santos (2006, abril).

La propuesta de cambio se hace por medio de un ciclo para la acción del que se parte de la obvia realidad, hasta llegar al resultado deseado, un mejor desempeño laboral.

## **2.6 DESEMPEÑO LABORAL**

### **2.6.1 Autoestima y desempeño laboral**

Este trabajo habla sobre la autoestima como un factor influyente en el buen desempeño laboral, para la cual se empieza al definir el concepto de autoestima, lo cual se puede decir, que es el amor o estima que una persona tiene de ella misma, se considera importante saber cómo y cuando se forma la autoestima y quiénes son los responsables de ésta.

Para cubrir el tema planteado se habla de la relación que tiene la autoestima y el trabajo, definiendo primeramente lo que es el trabajo y el porqué es importante tener una buena autoestima laboral; y finalmente se habla de cómo mejorar la autoestima individualmente y luego a nivel empresarial.

## **2.6.2 La autoestima**

### **2.6.2.1. Definición**

Se puede definir según Masso (1997,5) “es en significado más directo de la palabra auto (si mismo/a) estima (amor, aprecio). Quererse a sí mismo es un sentimiento fundamental”.

Autoestima psicológicamente hablando es según el autor Yagosesky (1997,6) amarnos incondicionalmente y confiar en nosotros para lograr objetivos, independiente de las limitaciones que se pueda tener. También un significado muy profundo de autoestima es la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo según Yagosesky (1997,6)

Porque sólo el hecho de saber que nos tenemos a nosotros mismos y de estar consciente de que valemos bastante tanto por nuestra capacidad de dar a los demás, de amar, de compartir, es un motivo muy grande para existir y dar lo mejor de si con alegría y solidaridad.

### **2.6.2.2 Formación del autoestima**

La autoestima se comienza a formar desde pequeño, pero el lapso de formación es de toda la vida, a través de observación, de la imagen que las demás personas tienen de el y la apreciación que cada uno haga de si.

Lo que influye en gran medida a la formación de la autoestima es el medio familiar y el cultural que es lo que se espera de cada individuo por el hecho de ser ya sea hombre o mujer.

### **2.6.3 Autoestima en el trabajo**

#### **2.6.3.1 Necesidad del autoestima**

“La conciencia del propio valor eleva el estado de ánimo, aumenta la alegría vital, así como el sentimiento del propio poseer y fomenta así la capacidad de decisión y la de rendimiento. (Henriz 1974 pág. 259)

La autoestima es muy importante también porque le ayuda a la persona a descubrir las habilidades que tiene, a descubrirse a él mismo y a sacar provecho de su potencial. La autoestima es muy importante es como un compañero de batalla que se lleva para poder vencer todos los retos que se presenten.



### **2.6.3.2 Autoestima y trabajo**

TRABAJO según Zomoza (2004,1) “Actividad del hombre encaminada a la transformación de la naturaleza para satisfacer las necesidades humanas”

TRABAJO según ( Santos, 1993, pág. 31). “El trabajo es una actividad manual, mental o mixta, orientada hacia la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental”.

La otra razón por la que se trabaja es para transformar el medio, quiere decir que se trabaja no sólo para producir, sino para innovar, optimizar y ocupar el ingenio para crear, ya sea procesos o maquinarias y obtener cosas útiles y que faciliten la vida de la civilización.

Y finalmente como lo expone Santos, otra razón de trabajar es para sentirse bien, ya que cuando una persona se siente útil e importante para el desarrollo de su empresa, el solo hecho de poseer un trabajo le ayuda a su auto valoración.

La autoestima profesional que según Gánster y Schaubroeck (1995, citado en asociación colombiana para el avance de las ciencias del comportamiento [ABA] 2003). “Es una actitud individual sobre la competencia, desempeño y valor profesional a lo largo de una dimensión positiva-negativa y es señalada como un factor importante en la explicación del desempeño, la satisfacción laboral y vital parece actuar como variable moderadora en la relación estrés laboral-salud.

Para poder desarrollarse de una forma satisfactoria y explotar todas las habilidades, debemos de tener oportunidades, pero para esto se debe de sentir aptos para poder lograr lo que se propongan, de alcanzar esas metas trazadas por ellos mismos y que estas estén bien definidas y firmes en lo que quiere, y de saber que el trabajo que se realiza valioso e importante, tanto para la empresa como para el mismo individuo.

Algunas características de la autoestima positiva son:

- Defender sus principios y valores, aun cuando a gran oposición, pero también se siente segura de poder cambiar estos valores y principios si nuevas experiencias indican que el individuo estaba equivocado.
- Disfruta diversas actividades como, trabajar, jugar, estudiar.
- Confía en la capacidad que tiene de resolver problemas, sin dejarse acobardar por las dificultades que experimente.
- No desperdicie su tiempo en preocupaciones de lo que haya ocurrido en el pasado ni de lo que va a suceder en el futuro.
- No se deje manipular por los demás
- Sabe que es una persona valiosa por lo menos para aquellos con los que se asocia.

### **2.6.3.3 Mejorar la autoestima**

#### **1.-MEJORAR LA AUTOESTIMA A NIVEL PERSONAL**

Es muy importante que la persona esté consciente que es humana y que como tal comete errores y que es poseedora de defectos es decir sentirse triste no es malo, lo verdaderamente catastrófico es ser pesimista, y para poder cambiar lo principal es mirar desde el problema de donde se encuentra, no algo oscuro y negro sino una oportunidad que da la vida de seguir adelante.

La persona tiene que estar en su obvia realidad que posee baja autoestima al tener esto claro, declara que tiene un mal concepto de el mismo y si está dispuesto a cambiar para mejorar, debe cambiar este concepto ya que ha descubierto el origen de su problema.

Las acciones que mejorarán su situación se basan en que es un ser humano que no es omnipotente que comete errores y que esto al final no es malo, lo que es malo es no aprender ni levantarse de estos errores, lo que se logra con estas acciones es aceptarse como es, ya al hacer ésto, reconocer sus limitaciones y fortalezas, es capaz de ponerse metas, alcanzarlas a pesar de los fracasos y lo más importante se considera una persona con valor, que se encamina hacia una alta autoestima

## **2.-MEJORAR LA AUTOESTIMA EN LA EMPRESA**

Mejorar los niveles de autoestima de los empleados en una empresa fomenta un mayor desempeño laboral, al mejorar la eficiencia y las utilidades. La importancia al aumentar el desempeño laboral merece la atención por parte de la empresa para brindar los recursos necesarios como enfoque al desarrollo del empleado, en toda la estructura de la empresa.

El resultado eficaz requiere planear, organizar, continuar, dirigir y mejorar un programa integral que considere las necesidades concretas de la empresa, desarrollar talleres, seminarios, concursos e incluir un eficiente sistema informativo y un tema especial en boletines y periódico.

## **2.7 EL DESEMPEÑO LABORAL**

Sintéticamente se aprecia que el desempeño laboral, es el trabajo, para satisfacer las necesidades del ser humano.

Para poder hablar de este tema, se hablara permanentemente en forma general de lo que es trabajo, lo cual para Zomoza (2004-1) es la actividad del hombre encaminada a la transformación de la naturaleza, para satisfacer las necesidades humanas. Este solo enfoca dos razones por la que se trabaja, la de transformar la naturaleza y la de satisfacer las necesidades humanas.

Otra definición de trabajo es que “el trabajo es una actividad manual, mental o mixta, orientada a la satisfacción de necesidades, transformar el medio y mantener una adecuada salud mental” (Santos, 1933, p.31).

### **2.7.1 Las necesidades de los seres humanos**

#### **2.7.1.1 La pirámide de Maslow**

La pirámide de MASLOW, explica que el ser humano tiene necesidades que satisfacer, pero que éstas tienen orden de prioridad, al empezar por la base de la pirámide se encuentra las básicas o necesidades fisiológicas, como son el hambre, la sed, el sueño, ya satisfecha esta necesidad en el siguiente escalón está la necesidad de

seguridad, luego que se siente seguro, está la de aceptación social, donde busca el amor, la necesidad de ser miembro de un grupo social, la que se encuentra en penúltimo lugar es la de autoestima, donde necesita éxitos propios que los demás lo alaben y que reconozcan que es una persona competente, para culminar dicha pirámide MASLOW dice que el ser humano necesita sentir la autorrealización que es ver los logros que ha alcanzado y sentir satisfacción de eso.

### **2.7.1.2.El desarrollo profesional**

Creer como persona y realizarse en sus trabajos son algunas de las necesidades inherentes a los individuos. La autorrealización se da en un gran porcentaje al sentirse plenos en la labor que se realiza.

El desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora.

### **2.7.1.3 Desarrollo profesional individual**

Se inicia en cada persona por su disposición a lograr metas y por la aceptación de responsabilidades que ellas conllevan. Pueden emprenderse varios pasos, que consideran posibles resultados. Obtención de mejores niveles de desempeños es la forma más segura de lograr promociones y reconocimientos en el trabajo.

Relación más estrecha con quienes toman decisiones al ser mejor conocidos por las personas que efectúen promociones y trasferencias, suben sus posibilidades de desarrollo, existe escasa disposición a promover personas desconocidas. Un empleado puede incrementar el grado en que es conocido mediante su desempeño, informes escritos, presentaciones orales, trabajo en comités y comisiones especiales, y horas consagradas a las labores cotidianas.

Desarrollo de un sentimiento de lealtad a la organización muchas personas anteponen sus intereses profesionales a la organización a que pertenece. Aunque el objetivo de mantener el nivel de rotación al mínimo posible es muy apreciado, la mayoría de las personas que consigue escalar un puesto ejecutivo ha trabajado para más de una empresa. Con creciente frecuencia, el empleado medio de siete excluido de la organización a la cual presta servicios. Los ejecutivos de las grandes organizaciones tienden cada vez más a considerar a sus recursos humanos con la misma actitud con la que deciden adquirir nuevos equipos. En las empresas orientales, el sentimiento general es de intensa adhesión y lealtad a la empresa en la que se trabaja.

Renunciar cuando el empleado considera que existen mejores oportunidades en otra organización posiblemente se vea obligado a renunciar. Algunos cambian de compañía como parte de una estrategia consistente. Esta técnica sólo puede emplearse con cautela y cuidar siempre de no crear la impresión de falta de estabilidad.

La organización muy rara vez se beneficia de las nuevas experiencias y conocimientos de las personas que parte, ya que es muy bajo el porcentaje de quienes vuelven al cabo de algunos años. Recursos

a expertos en el campo (Mentores) Los empleados jóvenes suelen recurrir a la experiencia y el consejo de personas de mayor edad, que no necesariamente tienen un nivel jerárquico superior. Este tipo de asociación informal depende en gran medida de factores puramente personales.

Recursos a subordinados clave (Brazos derecho). Los directores de éxito suelen apoyarse en subordinados que contribuyen efectivamente al desarrollo de sus superiores. En ocasiones, el subordinado posee conocimientos especializados de gran valor, en otra sus habilidades administrativas se combinan con una gran dosis de lealtad personal. El impulso profesional que recibe el jefe en este tipo de asociación suelen incluir también al subordinado. Los procedimientos suelen hacerse muy expeditos, y hay una tendencia general a mejorar el desempeño. Las asociaciones personales de este tipo corresponden con frecuencia a un sentimiento de lealtad que excluye a gran parte de los miembros de la organización.

Oportunidades de progreso cuando los empleados mejoran sus calificaciones complementan los objetivos de su organización. Tanto la experiencia en nuevos puestos como la obtención de nuevos conocimientos y habilidades constituyen vehículos para el crecimiento personal.

### **Desarrollo profesional alentado por el departamento de personal**

El desarrollo profesional no debe apoyarse solamente en los esfuerzos individuales. La organización posee objetivos bien determinados y pueden alentar a sus integrantes para que contribuyan a

lograrlos. Esto tiene un doble efecto: evitar que los esfuerzos de los empleados se dispersen, al conducirlos a objetivos y campos que son ajenos a los que propone la empresa, y asegurarse que todos conozcan bien las oportunidades presentadas por la organización. En los planes de desarrollo profesional resulta esencial el apoyo que pueda prestar la gerencia.

Apoyo de la gerencia a menos que se cuente con el de los directivos de la empresa, los esfuerzos llevados a cabo por el departamento de personal surtirán escasos efectos. La gerencia general debe ir mucho más allá de solo tolerar estas actividades, resulta indispensable un interés activo por el desarrollo y crecimiento de todos los empleados.

El campo internacional, uno de los aspectos más importantes es la exposición a otras culturas. Un limitado grado de exposición e información sobre lo que ocurre en otras áreas conduce necesariamente a una limitada gama de posibilidades en el campo internacional. Indudablemente, las lenguas extranjeras constituyen un elemento de primera importancia para acceder al campo internacional.

**Retroalimentación** (Fleed back) sin Retroalimentación que le permita conocer como se juzga en la empresa su desempeño profesional, el empleado tiene tantas facilidades de saber si se encuentra en la ruta adecuada. El departamento puede suministrar retroalimentación mediante los parámetros de desempeño que rijan en las empresas y por medio de información concerniente a la política de promoción y concepción de nuevos puestos. Es una actividad de refuerzo basada en análisis y resumen.



**Información concerniente a promociones** Si un empleado es promovido, puede provocar sentimientos de inadecuación entre los aspirantes a la vacante, que tienen derecho a recibir retroalimentación al respecto. En este caso, la retroalimentación cumple con tres objetivos:

Confirmar a los aspirantes a promociones que la compañía aprecia sus esfuerzos y los consideran para futuras promociones. Explicar porque fue seleccionado un empleado determinado. Orientar a los aspirantes respecto a las habilidades y conocimientos específicos que deben adquirir para obtener la promoción a futuro.

**Tipo de retroalimentación** se refiere al desempeño laboral, probablemente el más importante de cuantos recibe el empleado.

**Desarrollo profesional** sin temor a equivocarse la formación profesional es una de las partes más importantes del desarrollo de una persona. Y el hecho de que alguien alcance a titularse en si ya es un gran merito no importando en que área de conocimiento.

## **2.8 SEGURIDAD INDUSTRIAL**

La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en las industrias.

### **2.8.1 Conceptos básicos en Seguridad Industrial**

**1 Seguridad.-** Es el grado ideal de compenetración del hombre, consigo y con el medio ambiente que lo rodea, donde su salud, integridad física y la

satisfacción de todas sus necesidades, estén garantizadas par un margen del cien por ciento de probabilidades.

**2 Seguridad industrial.-** Es una disciplina que establece normas preventivas con el fin de evitar accidentes y enfermedades ocupacionales profesionales, causados por los diferentes tipos de agentes.

### **2.8.2 Definición**

Otros consideran que la seguridad industrial es la confianza de realizar un trabajo determinado sin llegar al descuido. Por tanto la empresa debe brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores y al mismo tiempo estimular la prevención de accidentes fuera del área de trabajo. Si las causas de los accidentes industriales pueden ser controladas, la repetición de éstos será reducida.

También la seguridad industrial, se ha definido como el conjunto de normas y principios encaminados a prevenir la integridad física del trabajo, así como el buen uso y cuidado de las maquinarias equipos y herramientas de la empresa.

### **2.8.3 Historia**

El desarrollo industrial trajo el incremento de accidentes laborales lo que obligó a aumentar las medidas de seguridad I, las cuales se cristalizaron como el avenimiento de las conquistas laborales. Pero todo ésto no basta; es la toma de conciencia de empresario y trabajadores la que perfecciona la seguridad en el trabajo; y ésto es posible mediante la capacitación permanente y una inversión en el aspecto de formación.

Desde los albores de la historia el ser humano ha hecho de su instinto de conservación una plataforma de defensa antes la lesión corporal; tal esfuerzo probablemente fue en un principio de carácter personal, instintivo y defensivo. Así nació la seguridad industrial reflejada en un simple esfuerzo industrial más que en un sistema organizado.

Ya en el año 400 a.c; Hipócrates recomendaba a los mismos el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación del plomo. También Platón y Aristóteles estudiaron ciertas deformaciones físicas producidas por ciertas actividades ocupacionales plantearon las necesidades de su prevención. Con la revolución francesa se establecen corporaciones de seguridad destinadas a reguardar a los artesanos, base económica de la época.

La revolución industrial marca el inicio de la seguridad industrial como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que el incremento de accidentes y enfermedades laborales.

No obstante el nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad industrial o fueron simultáneos, debido a la degradación y a las condiciones de trabajo y de vida detestable. Es decir en 1871 el cincuenta por ciento de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y las pésimas condiciones de trabajo.

En 1833 se pone la primera piedra angular de la seguridad industrial moderna cuando en Paris se establece una empresa que Asesora a los industriales.

Pero es hasta el siglo XX que el tema de la seguridad en el trabajo alcanza su máxima expresión al crearse la asociación internacional de protección de los trabajadores. En la actualidad la OIT oficina internacional del trabajo, constituye el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos

El mantenimiento no es una función “miscelánea”, produce un bien real, que puede resumirse en: capacidad de producir con calidad, seguridad y rentabilidad.

Para nadie es un secreto la exigencia que plantea una economía globalizada, mercados altamente competitivos y un entorno variable donde la velocidad de cambio sobrepasa en mucho la capacidad de respuesta. En este panorama se está inmersos y vale la pena considerar algunas posibilidades que siempre han estado pero ahora cobran mayor relevancia.

Particularmente, la imperativa necesidad de redimensionar la empresa implica para el mantenimiento, retos y oportunidades que merecen ser valorados.

Debido a que el ingreso siempre provino de la venta de un producto o servicio, esta visión primaria llevó la empresa a centrar sus esfuerzos de mejora, y con ello los recursos, en la función de producción.

El mantenimiento fue “un problema” que surgió al querer producir continuamente, de ahí que fue visto como un mal necesario, una función subordinada a la producción cuya finalidad era reparar desperfectos en forma rápida y barata.

Sin embargo, se sabe que la curva de mejoras incrementales después de un largo período es difícilmente sensible, a esto se une la filosofía de calidad total, y todas las tendencias que trajo consigo que evidencian que requiere la integración del compromiso y esfuerzo de todas sus unidades.

Esta realidad ha volcado la atención sobre una área relegada: el mantenimiento. Ahora bien, ¿cuál es la participación del mantenimiento en el éxito o fracaso de una empresa? Por estudios comprobados se sabe que incide en:

- \* Costos de producción.
  
- \* Calidad del producto servicio.
  
- \* Capacidad operacional (aspecto relevante dado el ligamen entre competitividad y por citar solo un ejemplo, el cumplimiento de plazos de entrega).
  
- \* Capacidad de respuesta de la empresa como un ente organizado e integrado: por ejemplo, al generar e implantar soluciones innovadoras y manejar oportuna y eficazmente situaciones de cambio.
  
- \* Seguridad e higiene industrial, y muy ligado a esto.

\* Calidad de vida de los colaboradores de la empresa.

\* Imagen y seguridad ambiental de la compañía.

Como se desprende de argumentos de tal peso, " El mantenimiento no es una función "miscelánea", produce un bien real, que puede resumirse en: capacidad de producir con calidad, seguridad y rentabilidad. Ahora bien, ¿dónde y cómo empezar a potenciar a nuestro favor estas oportunidades? Quizá aquí pueda encontrar algunas pautas.

## **2.9MANTENIMIENTO**

La labor del departamento de mantenimiento, está relacionada muy estrechamente en la prevención de accidentes y lesiones en el trabajador ya que tiene la responsabilidad de mantener en buenas condiciones, la maquinaria y herramienta, equipo de trabajo, lo cual permite un mejor desenvolvimiento y seguridad al evitar en parte riesgos en el área laboral.

### **2.9.1Características del personal de mantenimiento**

Del personal que labora en el departamento de mantenimiento, se ha formado una imagen, como una persona tosca, uniforme sucio, lleno de grasa, mal hablado, lo cual ha traído como consecuencia problemas en la comunicación entre las áreas operativas y éste departamento y un mal concepto de la imagen que genera poca confianza.

### **2.9.2 Breve Historia de la organización del mantenimiento**

La necesidad de organizar adecuadamente el servicio de mantenimiento con la introducción de programas de mantenimiento preventivo y el control del mantenimiento correctivo hace ya varias décadas en base, fundamentalmente, al objetivo de optimizar la disponibilidad de los equipos productores.

Posteriormente, la necesidad de minimizar los costos propios de mantenimiento acentúa esta necesidad de organización mediante la introducción de controles adecuados de costos.

Más recientemente, la exigencia a que la industria está sometida de optimizar todos sus aspectos, tanto de costos, como de calidad, como de cambio rápido de producto, conduce a la necesidad de analizar de forma sistemática las mejoras que pueden ser introducidas en la gestión, tanto técnica como económica del mantenimiento.

Es la filosofía de la terotecnología. Todo ello ha llevado a la necesidad de manejar desde el mantenimiento una gran cantidad de información.

### **2.9.3 Objetivos del mantenimiento**

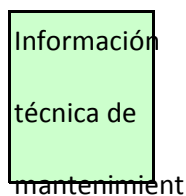
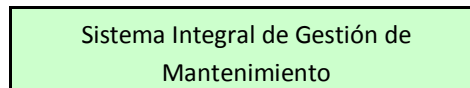
El diseño e implementación de cualquier sistema organizativo y su posterior informatización debe siempre tener presente que está al servicio de unos determinados objetivos. Cualquier sofisticación del sistema debe ser contemplada con gran prudencia en evitar, precisamente, de que se enmascaren dichos objetivos o se dificulte su consecución.

En el caso del mantenimiento su organización e información debe estar encaminada a la permanente consecución de los siguientes objetivos

- Optimización de la disponibilidad del equipo productivo
- Disminución de los costos de mantenimiento.
- Optimización de los recursos humanos.
- Maximización de la vida de la máquina

#### **Cuadro # 1**

#### **2.9.4 Criterios de la gestión del mantenimiento**

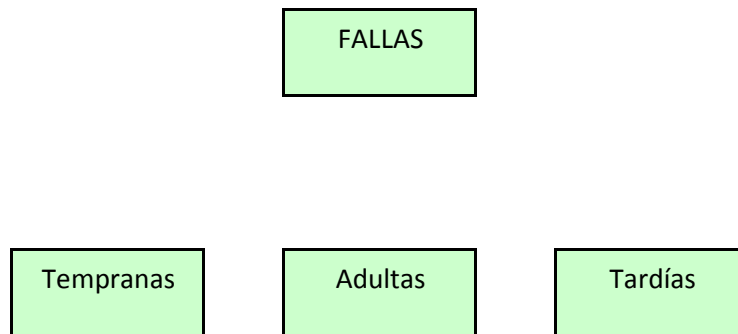


Se dice que algo falla cuando deja de brindar el servicio que debía dar o cuando aparecen efectos indeseables, según las especificaciones de diseño con las que fue construido o instalado el bien en cuestión.

#### **Cuadro# 2**

#### **2.9.5 Clasificación de las fallas**





### **2.9.5.1 Fallas Tempranas**

Ocurren al principio de la vida útil y constituyen un porcentaje pequeño del total de fallas. Pueden ser causadas por problemas de materiales, de diseño o de montaje.

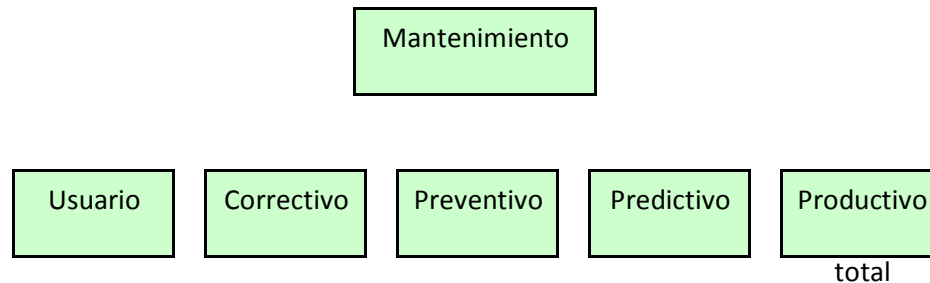
### **2.9.5.2 Fallas adultas**

Son las fallas que presentan mayor frecuencia durante la vida útil. Son derivadas de las condiciones de operación y se presentan más lentamente que las anteriores (suciedad en un filtro de aire, cambios de rodamientos de una máquina).

### **2.9.5.3 Fallas tardías**

Representan una pequeña fracción de las fallas totales, aparecen en forma lenta y ocurren en la etapa final de la vida del bien (envejecimiento de la aislación de un pequeño motor eléctrico, pérdida de flujo luminoso de una lámpara).

## **2.9.6 Tipos de mantenimiento**



### **2.9.6.1 Mantenimiento para Usuario**

En este tipo de mantenimiento se responsabiliza del primer nivel de mantenimiento a los propios operarios de máquinas.

Es trabajo del departamento de mantenimiento delimitar hasta donde se debe formar y orientar al personal, para que las intervenciones efectuadas por ellos sean eficaces.

### **2.9.6.2 Mantenimiento correctivo**

Es aquel que se ocupa de la reparación una vez se ha producido el fallo y el paro súbito de la máquina o instalación. Dentro de este tipo de mantenimiento se podría contemplar dos tipos de enfoques:

### **2.9.6.3 Mantenimiento paliativo o de campo (de arreglo)**

Este se encarga de la reposición del funcionamiento, aunque no quede eliminada la fuente que provocó la falla.

#### **2.9.6.4 Mantenimiento curativo (de reparación)**

Éste se encarga de la reparación propiamente al eliminar las causas que han producido la falla. Suelen tener un almacén de recambio, sin control, de algunas cosas hay demasiado y de otras quizás de más influencia no hay piezas, por lo tanto es caro y con un alto riesgo de falla. Mientras se prioriza la reparación sobre la gestión, no se puede prever, analizar, planificar, controlar, rebajar costos.

#### **2.9.6.5 Conclusiones**

La principal función de una gestión adecuada del mantenimiento consiste en rebajar el correctivo hasta el nivel óptimo de rentabilidad para la empresa.

El correctivo no se puede eliminar en su totalidad por lo tanto una gestión correcta extraerá conclusiones de cada parada e intentará realizar la reparación de manera definitiva ya sea en el mismo momento o programado un paro, para que esa falla no se repita.

Es importante tener en cuenta en el análisis de la política de mantenimiento a implementar, que en algunas máquinas o instalaciones el correctivo será el sistema más rentable.

#### **2.9.6.6 Mantenimiento Preventivo**

Este tipo de mantenimiento surge de la necesidad de rebajar el correctivo y todo lo que representa. Pretende reducir la reparación mediante una rutina de inspecciones periódicas y la renovación de los

elementos dañados, si la segunda y tercera no se realizan, la tercera es inevitable.

### **Historia:**

Durante la segunda guerra mundial, el mantenimiento tiene un desarrollo importante debido a las aplicaciones militares, en esta evolución el mantenimiento preventivo consiste en la inspección de los aviones antes de cada vuelo y en el cambio de algunos componentes en función del número de horas de funcionamiento.

### **Características:**

Basicamente consiste en programar revisiones de los equipos, apoyándose en el conocimiento de la máquina en base a la experiencia y los históricos obtenidos de las mismas. Se confecciona un plan de mantenimiento para cada máquina, donde se realizarán las acciones necesarias, engrasan, cambian correas, desmontaje, limpieza..

### **Ventajas:**

\* Se se hace correctamente, exige un conocimiento de las máquinas y un tratamiento de los históricos que ayudará en gran medida a controlar la maquinaria e instalaciones.

\* El cuidado periódico conlleva un estudio óptimo de conservación con la que es indispensable una aplicación eficaz para contribuir a un correcto sistema de calidad y a la mejora de los continuos.

\* Reducción del correctivo representará una reducción de costos de producción y un aumento de la disponibilidad, esto posibilita una planificación de los trabajos del departamento de mantenimiento, así como una previsión de los recambios o medios necesarios.

Se concreta de mutuo acuerdo el mejor momento para realizar el paro de las instalaciones con producción.

### **Desventajas:**

\* Representa una inversión inicial en infraestructura y mano de obra. El desarrollo de planes de mantenimiento se debe realizar por técnicos especializados.

\* Si no se hace un correcto análisis del nivel de mantenimiento preventivo, se puede sobrecargar el costo de mantenimiento sin mejoras sustanciales en la disponibilidad.

\* Los trabajos rutinarios cuando se prolongan en el tiempo produce falta de motivación en el personal, por lo que se deberán crear sistemas imaginativos para convertir un trabajo repetitivo en un trabajo que genere satisfacción y compromiso, la implicación de los operarios de preventivo es indispensable para el éxito del plan.

### **2.9.6.7 Mantenimiento Predictivo**

Este tipo de mantenimiento se basa en predecir la falla antes de que ésta se produzca. Se trata de conseguir adelantarse a la falla o al

momento en que el equipo o elemento deja de trabajar en sus condiciones óptimas. Para conseguir ésto se utilizan herramientas y técnicas de monitores de parámetros físicos.

## **Historia**

Durante los años 60 se inician técnicas de verificación mecánica a través del análisis de vibraciones y ruidos si los primeros equipos analizadores de espectro de vibraciones mediante la FFT (Transformada rápida de Fourier), fueron creados por Bruel Kjaer.

## **Ventajas**

- \* La intervención en el equipo o cambio de un elemento.
- \* Obliga a dominar el proceso y a tener unos datos técnicos, que comprometerá con un método científico de trabajo riguroso y objetivo.

## **Desventajas**

La implantacion de un sistema de este tipo requiere una inversion inicial importante, los equipos y los analizadores de vibraciones tienen un costo elevado. De la misma manera se debe destinar un personal a realizar la lectura periodica de datos.

Se debe tener un personal que sea capaz de interpretar los datos que generan los equipos y tomar conclusiones en base a ellos, trabajo que requiere un conocimiento técnico elevado de la aplicación.

Por todo ello la implantación de este sistema se justifica en máquina o instalaciones donde los paros intempestivos ocasionan grandes pérdidas, e ingentes costos.

### **2.9.6.8 Mantenimiento Productivo Total (T.P.M.)**

Mantenimiento productivo total es la traducción de TPM (Total Productive Maintenance). El TPM es el sistema Japonés de mantenimiento industrial la letra M representa acciones de MANAGEMENT y Mantenimiento.

Es un enfoque de realizar actividades de dirección y transformación de empresa. La letra P está vinculada a la palabra “Productivo” o “Productividad” de equipos pero se ha considerado que se puede asociar a un término con una visión más amplia como “Perfeccionamiento” la letra T de la palabra “Total” se interpreta como “Todas las actividades que realizan todas las personas que trabajan en la empresa”

#### **Definición**

Es un sistema de organización donde la responsabilidad no recae sólo en el departamento de mantenimiento sino en toda la estructura de la empresa “El buen funcionamiento de las máquinas o instalaciones depende y es responsabilidad de todos”.

#### **Objetivo**

El sistema está orientado a lograr:

- Cero accidentes
- Cero defectos.

- Cero fallas.

## **Historia**

Este sistema nace en Japón, fue desarrollado por primera vez en 1969 en la empresa japonesa Nippondenso del grupo Toyota y se extiende por Japón durante los 70, se inicia su implementación fuera de Japón a partir de los 80.

## **Ventajas**

- Al integrar a toda la organización en los trabajos de mantenimiento se consigue un resultado final más enriquecido y participativo.
- El concepto está unido con la idea de calidad total y mejora continua.

## **Desventajas**

\* Se requiere un cambio de cultura general, para que tenga éxito este cambio, no puede ser introducido por imposición, requiere el convencimiento por parte de todos los componentes de la organización de que es un beneficio para todos.

\* La inversión en formación y cambios generales en la organización es costosa. El proceso de implementación requiere de varios años.



**Cuadro # 4**

Problemas

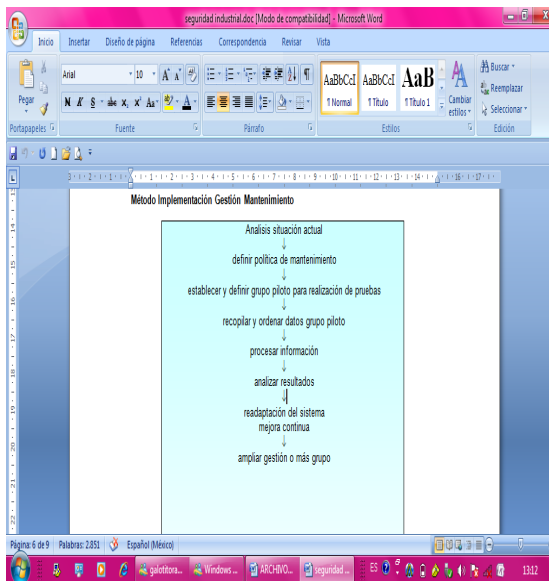
Conceptos  
Generales  
de Solución  
de Problemas

Observación de  
la

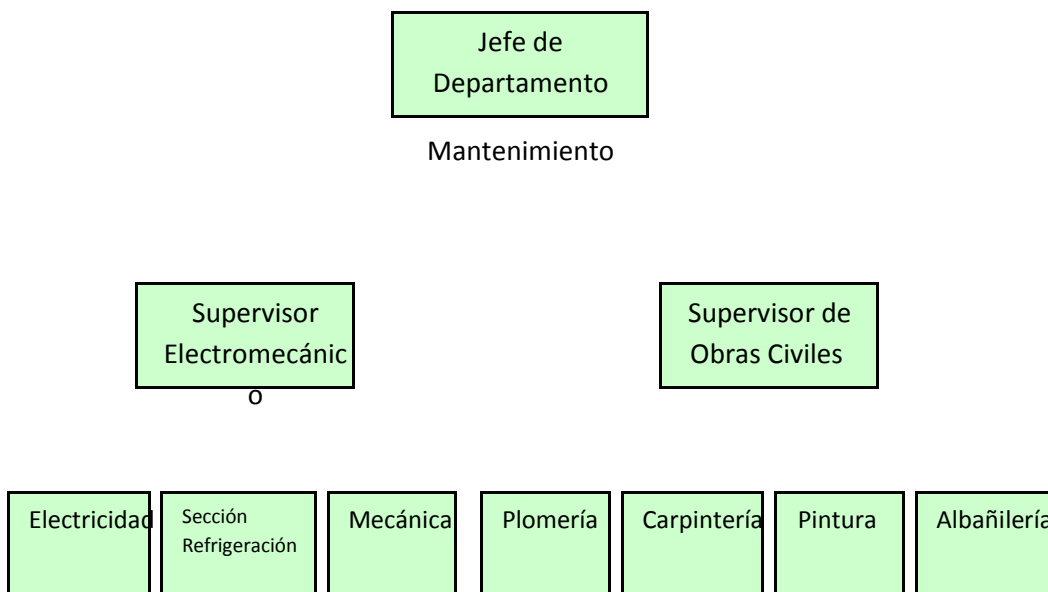
SSAsaturación

**Método Implementación Gestión Mantenimiento  
Cuadro # 5**

**Cuadro # 5**



**Organigrama del Departamento de Mantenimiento  
Grafico # 3  
(Hospital Central de Maracay)**



## **Gerencia de infraestructura y mantenimiento**

Se encarga de llevar el control sistemático a cabalidad de todas las operaciones realizadas por el personal directo del departamento encargado del funcionamiento del Hospital Central de Maracay.

### **Mantenimiento de infraestructura**

Este departamento tiene como finalidad primordial supervisar, coordinar y cumplir a cabalidad con todas las necesidades que se presenten en el Hospital Central existe actualmente ciertas áreas fundamentales para realizar todas las actividades que junto al personal y al jefe de mantenimiento ejecutan un buen trabajo, las áreas son: Pintura, mecánica, herrería, carpintería, refrigeración, electricidad, albañilería y plomería.

### **Electro medicina**

Departamento que se encarga de las reparaciones de los equipos médicos y quirúrgicos.

## **2.10 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

### **2.10.1 Concepto**

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados en el trabajo, así como el grado absentismo con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y así podrá mejorar su rendimiento futuro.

Según Werther y Davis (1996), la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.

Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna.

### **2.10.2 Importancia**

Permite implantar nuevas políticas de comprensión, mejora el desempeño, ayuda tomar decisiones de ascensos o de ubicación permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores por el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

### **2.10.3 Objetivos**

La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado, es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado

### **2.10.4 Usos**

La evaluación del desempeño no es un fin en si misma, sino un instrumento moderno o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar ese objetivo básico y mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa, la

evaluación del desempeño trata de alcanzar estos diversos objetivos intermedios:

- La vinculación de la persona al cargo
- Entrenamiento
  
- Promociones
- Incentivo por el buen desempeño
  
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre el superior y los subordinados
  
- Auto perfeccionamiento del empleado.
  
- Informaciones básicas para la investigación de recursos humanos
  
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo a la mayor productividad
  
- Oportunidad de conocimiento sobre los patrones de desempeño de la empresa.
  
- Retroalimentación en la información del propio individuo evaluado
  
- Otras decisiones de personal como transferencia, gastos..

#### **2.10.5. Beneficios**

Los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden ser presentados en tres fases:

- \* Permitir condiciones de medida del potencial humano en el sentido de determinar su plena aplicación.

- \* Permitir el tratamiento de los recursos humanos, recursos básicos de la organización y cuya productividad puede ser desarrollada indefinidamente, dependiendo, por supuesto de la forma de administración

- \* Proporcionar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización y tener presente por una parte los objetivos organizacionales y por otra parte, los objetivos individuales.

#### **2.10.5.1 Beneficios para el individuo**

- Conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en los funcionarios.

- Conoce cuáles son las expectativas de su jefe respecto a su desempeño y a sí mismo, según él, sus fortalezas y debilidades

- Conoce cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entretenimiento, seminarios) y las que el evaluado deberá formar por iniciativa propia (auto corrección, esmero, atención, entrenamiento).

- Tiene oportunidad para hacer auto evaluación y auto critica su auto desarrollo y auto control.

- Estimula el trabajo en equipo y procura desarrollar las acciones pertinentes para motivar a la persona y conseguir su identificación con los objetivos de la empresa.
- Mantiene una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores.
- Estimula a los empleados para que brinden a la organización sus mejores esfuerzos y vela porque esa lealtad y entrega sean debidamente recompensadas.
- Atiende con prontitud los problemas y conflictos y así es necesario tomar las medidas disciplinarias que se justifican.
- Estimula la capacitación entre los evaluados y la preparación para las promociones.

#### **2.10.5.2 Beneficios para la empresa**

- Tiene oportunidad de evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo y definir la contribución de cada individuo.
- Puede identificar a los individuos que requieran perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, seleccionar a los que tienen condiciones de promoción o transferencias.
- Puede dinamizar su política de recursos humanos, ofrecer oportunidades a los individuos (no solamente de promociones sino principalmente de crecimiento y desarrollo personal), estimular la productividad y mejorar las relaciones humanas en el trabajo.
- Señala con claridad a los individuos sus obligaciones y lo que espera de ellos.

- Programa las actividades de la unidad, dirige y controla el trabajo y establece las normas y procedimientos para su ejecución
- Invita a los individuos a participar en la solución de los problemas y consulta su opinión antes de proceder a realizar algún cambio.

### **2.10.6 Ventajas**

- Mejora el desempeño mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal llevan a cabo acciones adecuadas para mejorar el desempeño.
- Políticas de compensación: la evaluación del desempeño ayuda a las personas que toman decisiones a determinar qué deben recibir tasas de aumento. Muchas compañías conceden parte de sus incrementos se basan en el mérito el cual se determina principalmente mediante evaluaciones de desempeño.
- Decisiones de ubicación las promociones, transferencias y separaciones se basan por lo común en el desempeño anterior o en el previsto. Las promociones son con frecuencia un reconocimiento del desempeño anterior.
- Necesidades de Capacitación y Desarrollo de la carrera profesional retroalimentaría sobre el desempeño guía las decisiones son posibilidades profesionales específicas.



- La evaluación de una persona en una empresa hoy día es de suma importancia y consiste más bien en un procedimiento esquematizado para medir y determinar el comportamiento y resultado que proyecta un individuo en su trabajo, mejora el desempeño, determina si hay necesidad de volver a capacitar, detecta errores en el diseño del puesto.

- La evaluación influye en el desempeño laboral y brinda al individuo más seguridad en el momento de tomar las decisiones en cualquier área de la empresa.

- Una forma de medida del desempeño laboral en el recurso humano lo importante ya que busca la ocupación del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros en las diferentes tareas que realiza dentro de la empresa. Es importante tener en cuenta que en un desempeño influyen factores como la motivación y el ambiente cuando se habla de este factor es importante recalcar que existen elementos tanto positivos como negativos cuando no son favorables es importante acudir a una evaluación si se obtiene un rendimiento bajo del empleado ya que puede ser consecuencia de un mal trabajo en equipo o tal vez una falta de cooperación depende esto más bien del cargo que desempeña.

#### **2.10.7 Diferencias entre motivación y desempeño en recurso humano**

La motivación busca el aumento y seguridad de producción en una empresa es el manejo adecuado del recurso humano ya que impulsa al ser humano ser más competitivo, lograr los objetivos propuestos y alcanzar el éxito.

Este factor busca en sí resaltar lo mejor de cada ser humano mostrando así los logros, recompensas AL abarcaR todas sus necesidades.

## **2.11 El desempeño**

Es el esfuerzo de una persona al poner en práctica sus habilidades rasgos, oportunidades físicas o mentales y obtener un rendimiento profesional.

### **2.11.1 Ventajas**

- Mejora el desarrollo
- Establece políticas de compensación
- Determina quienes reciben aumentos o promociones.
- Decisión de ubicación

La evaluación del desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en el proceso administrativo. Mediante ella se puede encontrar problemas en el desenvolvimiento del trabajo del recurso humano. El desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución. Una evaluación trae consigo beneficios tanto para el individuo como para la empresa entre las cuales se encuentran.

### **EMPRESA**

- Señalar con claridad sus obligaciones
- Controlar el pueblo
- Establecer normas

- Incluir a otros empleados a la solución de problemas y aumentar su potencial.

## **INDIVIDUO**

- Conocer las medidas que debe tener en cuenta para su desempeño sea mejor.
- Conocer los aspectos de comportamiento y desempeño que la empresa más valoriza en sus funciones.

## **APORTE**

Es un buen tema a nivel profesional como empresarial ya que hoy en día vivimos en un mundo globalizado en el cual se requiere de una evaluación para un buen desempeño laboral.

En la actualidad se requiere de una evaluación para ver que tan capacitada esta la persona para el puesto y un análisis para ver cuales son sus fortalezas y debilidades

## **2.12 DIPLOMADO**

El diplomado es un conjunto de cursos organizados en módulos que permiten a las personas desarrollar las habilidades y adquirir los conocimientos enfocados a un área específica.

El diplomado es un programa de formación para grupos institucionales de tomadores de decisiones expertos de diversas disciplinas, que participe en actividades en las áreas de gobierno administración, gestión, legislación, docencia, investigación y desarrollo

en los campos de la ciencia, la tecnología y las humanidades en las universidades.

El diplomado se define técnicamente como un curso de visión global, integrada y práctica sobre aspectos relacionados con una profesión o desempeño

### **2.12.1 Objetivos**

El objetivo general de este programa es capacitar a profesionales adscritos al sector privado y público del área de seguridad con el ideal de contribuir al mejoramiento de las capacidades técnicas de los profesionales de la especialidad, elevar la calidad de los procedimientos metodológicos de las ,instituciones, servicios, o empresas, y ampliar la concepción de la prevención de riesgo y la seguridad integral.

### **2.12.2 Elementos de un Diplomado.**

Los diplomados deben de tener elementos claros y específicos a nivel pedagógico y tecnológico.

### **2.12.3 Qué debe tener un Diplomado.**

- Debe poseer una descripción que se debe tener en cuenta.
- Debe poseer un rango amplio de contenido.
- Sus objetivos han de ser realistas y alcanzables.
  
- Ha de reflejar los intereses y necesidades del grupo de educandos.

- Se construye sobre los conocimientos y capacidades del grupo..
- Debe enfocar el contenido particular y su integración transversal.
- Debe estar dirigido al desarrollo multilateral y armónico
- Proceso facilitador.
- Ser flexible y abierto sin dejar de ser dirigido.
- Tender a efectuar adaptaciones lo menos significativas posibles.
- Adaptar con criterio de realidad y de éxito.
- Revisar su adecuación a las necesidades.

## **2.13. El Consejo Nacional de Educación Superior**

### **Capítulo I.**

#### **Normas Generales.**

##### **2.13.1 Art. 1. Ámbito de explicación**

El presente Reglamento rige la presentación, objetivos, niveles, organización, administración, redición, aprobación, seguimiento y evaluación de los cursos de postgrados en las universidades y escuelas politécnicas del Sistema Nacional de Educación Superior, correspondientes al cuarto nivel, exceptuándose los cursos de doctorados de cuarto nivel (PhD) que estarán normados en el Reglamento que para tal efecto dictara el CONESUP.

### **2.13.2. Art. 2. Presentación de los proyectos de los cursos de postgrado.**

Los proyectos de cursos de postgrados serán presentados al CONESUP a través de una propuesta técnico académica. que contendrá los siguientes elementos:

Solicitud de aprobación del proyecto dirigido al Presidente del CONESUP, suscrito por la máxima autoridad ejecutiva del centro de educación superior, y adjuntar la resolución del organismo colegiado pertinente, y declaración de que el curso de postgrado no se ha iniciado;

Denominación del curso y de los títulos o grados académicos que se otorgarán;

El objetivo general y los específicos de los estudios del curso de Postgrado;

- Justificativo de la oferta académica y las demandas sociales desde las ópticas académica, administrativa y financiera;

-Modalidad de estudio de los cursos de postgrado;

-Numero créditos, distribución de la carga horaria y periodos académicos;

- Presentación de mallas curriculares;

- Sistema general de evaluación;

- Las líneas de investigación científica, tecnológica o cultural,
- Los requerimientos organizativos, logísticos, académicos, de seguimiento y de administración de los estudios de Postgrados,
- Requisitos de graduación;
- Currículo de los docentes;
- Descripción de la infraestructura física y tecnológica que se utilizara en el curso que va dictarse;
- Perfil referente del estudiante,
- Las normas reglamentarias internas que rigen la ejecución de los cursos de postgrado y,
- Resumen ejecutivo-descriptivo de la propuesta

### **Art. 3. Definición y requisitos de estudios de Postgrado.**

Se entiende por cursos de Postgrado los estudios destinados a la especialización científica, investigación o entrenamiento profesional avanzado de cuarto nivel.

Corresponde a este nivel los títulos intermedios de postgrados de diploma superior, especialista y el grado de magister, que el presente reglamento norma.

Para acceder a la formación de cursos de postgrados indicados se requiere tener título profesional o grado académico de tercer nivel.

## Capítulo II

### 2.14 OBJETIVOS DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO.

**Art.4. Objetivos Generales** Los objetivos de los estudios de Postgrado se inscriben en el contexto de las demandas actuales y futuras de la sociedad, que busca el desarrollo de la ciencia, tecnología y la cultura.

#### **Art.5. Objetivo Específicos**

Los objetivos específicos son los siguientes:

- La creación, desarrollo y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y técnico, orientado a la satisfacción de las necesidades básicas de la sociedad ecuatoriana;

- El fomento de la investigación científica y tecnológica

El desarrollo de las artes y de las humanidades;

La preparación de recursos humanos de la más alta calificación científica, academia y profesional, básicamente a través de la investigación, y;

La búsqueda de la excelencia academia



### **CAPÍTULO III**

#### **2.15 EL POSTGRADO Y LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA.**

**Art. 6. De los cursos de postgrado y la investigación científica.** Todo estudio de Postgrado debe sustentarse en un programa de investigación científica que debe reunir las siguientes características:

Servir de eje central del conjunto de las actividades académicas que realizan las unidades de postgrado,

Constituirse en le referente sobre el cual los estudiantes de Postgrado articulen sus actividades académicas y ;

Promover la realización de estudios interdisciplinarios y el establecimiento de nexos de cooperación academia y administrativa con otras instituciones nacionales e internacionales de educación superior.

**Art. 7. Créditos.** Para efectos del presente Reglamenta se entiende por crédito una unidad de valoración académica. Un crédito será igual a 16 horas de desarrollo académico en la modalidad presencial; y, en la modalidad semipresencial, un crédito será igual a 32 horas.

### **CAPÍTULO IV**

#### **2.16 NIVELES DE POSTGRADO**

**Art. 8 Del diplomado superior.** Los estudios de Diplomado Superior responden a necesidades diversas de la sociedad en los campos tecnológico, artístico y humanístico, con adecuado rigor académico.

El programa académico debe cumplir un mínimo de quince créditos, o su equivalente en la actividad académica por horas.

A la aprobación del curso se otorgará el título de **Diplomado Superior**.

Los créditos aprobados en los cursos de Diplomado Superior podrán ser convalidados u homologados por las Universidades y Escuelas politécnicas, como parte de los créditos para la continuidad de los estudios para la obtención de otros títulos o grados académicos de cuarto nivel.

## **2.17 FUNDAMENTACIÓN LEGAL**

### **Ley de Educación Superior. Capítulo I De la Constitución. Fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación Superior**

Artículo 3. Las instituciones del Sistema Nacional de Educación Superior ecuatoriano, en sus diferentes niveles, tienen los siguientes objetivos y estrategias fundamentales:

a) Formar, capacitar, especializar y actualizar a estudiantes y profesionales en los niveles de pregrado y postgrado, en las estrategias diversas especialidades y modalidades.

b) Ofrecer una formación científica y humanística del más alto nivel académico, respetuosa de los derechos humanos, de la equidad del

genero y del medio ambiente, que permita a los estudiantes a contribuir al desarrollo humano del país y a una plena realización profesional y personal

c) Propiciar que sus establecimientos sean de investigación científica y tecnológica, para fomentar y ejecutar programas de investigación en los campos de la ciencia, la tecnología, las artes, las humanidades y los conocimientos ancestrales

**Estatuto, Orgánico de la Universidad de Guayaquil. Capítulo II.  
Fines: Artículo 2. La Universidad de Guayaquil tiene los siguientes fines**

c) La orientación de las políticas culturales especialmente científico-tecnológicas que permiten la defensa, conservación, transmisión, difusión y desarrollo del patrimonio cultural, nacional y universal.

d) El fortalecimiento de la capacidad nacional de asimilar y crear ciencia y tecnología para ponerlas al servicio del pueblo ecuatoriano y sus afanes de progreso:

**F) Capítulo IV funciones de las universidad:** Art.4 De acuerdo con los fines y objetivos que se propone, la Universidad cumplirá las siguientes funciones

a) La enseñanza en las diversas áreas del conocimiento para formar profesionales, investigadores y técnicos altamente capacitados con un claro sentido de sensibilidad social.

b) La investigación que permita el conocimiento de la realidad nacional y la creación de ciencia y tecnología, capaces de dar solución a los problemas del país.

## **CONSTITUCIÓN VIGENTE EN LA SECCIÓN OCTAVA DE LA EDUCACIÓN**

### **Art.66**

La educación es derecho irrenunciable de las personas, deber inexcusable del Estado, la sociedad y la familia, área prioritaria de la inversión pública, requisito del desarrollo nacional y garantía de la equidad social. Es responsabilidad del Estado definir y ejecutar políticas que permitan alcanzar estos propósitos.

“La educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, promoverá el respeto a los derechos humanos, desarrollara un pensamiento crítico, fomentara el civismo; proporcionara destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimulara la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; habilidades de cada persona; impulsara la interculturalidad; la solidaridad y la paz”.

La educación preparará a los ciudadanos para trabajo y producir conocimientos. En todos los niveles de sistema educativo se procuraran a los estudiantes prácticas extracurriculares que estimulan el ejercicio y la producción de artesanías, oficios e industrias.

El Estado garantizará la educación para personas con discapacidad.

## 2.18 LA LEY DE EDUCACIÓN SUPERIOR (CONESUP)

### **Capítulo 1 Art. 3 literal c. que dice:**

Preparar profesionales y líderes con pensamiento crítico y conciencia social, de manera que contribuyan eficazmente al mejoramiento de la producción intelectual de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de las sociedades de la planificación del Estado. Privilegiando la diversidad en la oferta académica para propiciar una oportuna inserción de los profesionales en el mercado laboral.

**Artículo 74.-** La educación superior estará conformada por universidades, escuelas politécnicas e institutos superiores técnicos y tecnológicos. Será planificada, regulada y coordinada por el Consejo Nacional de Educación Superior, cuya integración, atribuciones y obligaciones constarán en la ley.

Entre las instituciones de educación superior, la sociedad y el Estado, existirá una interacción que les permita contribuir de manera efectiva y actualizada a mejorar la producción de bienes y servicios y el desarrollo sustentable del país, en armonía con los planes nacionales, regionales y locales.

**Artículo 75.-** Serán funciones principales de las universidades y escuelas politécnicas, la investigación científica, la formación profesional y técnica, la creación y desarrollo de la cultura nacional y su difusión en los sectores populares, así como el estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas del país, a fin de contribuir a crear una nueva y más justa

sociedad ecuatoriana, con métodos y orientaciones específicos para el cumplimiento de estos fines.

## **2.19 ESTATUTO ORGÁNICO CODIFICADO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

### **Capítulo II Misión y Objetivos**

**Artículo 3.-** La Universidad Estatal Península de Santa Elena tendrá como misión primordial la investigación científica, la formación profesional y técnica, la creación, difusión y desarrollo de la cultura nacional,

**Artículo 4.-** La universidad Estatal Península de Santa Elena tendrá como objetivos:

- El estudio y el planteamiento de soluciones para los problemas de la región peninsular y del país en general.

-Actuar en interacción con la sociedad y el Estado para mejorar la producción de bienes y servicios en pro del desarrollo sustentable de la región peninsular y del país en general formar profesionales capaces de ser protagonista, principales propulsores y gestores del cambio hacia una sociedad más justa y democrática, y,

Los demás objetivos que constan en el Art 3 de la Ley de Educación Superior en vigencia.

## **2.20 PREGUNTAS DIRECTRICES**

- 1.- ¿Cuál es la importancia del Diplomado Superior en Seguridad Industrial?
- 2.- ¿Como se interrelacionan las ciencias, con Seguridad Industrial, y sociedad?
- 3.- ¿Qué es un Diplomado Superior en Seguridad Industrial?
- 4.- ¿Qué tipo de industrias existen en la actualidad?
- 5.- ¿Cuál es la demanda del desempeño laboral y necesidades de desarrollo profesional?
- 6.- ¿Cómo influye la Seguridad Industrial en los Ingenieros Industriales para el desarrollo económico?
- 7.- ¿Qué importancia tiene la Seguridad Industrial en los procesos industriales?
- 8.- ¿Qué es un diplomado Superior en Seguridad Industrial?

## **2.21 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Variable Independiente**

Desempeño laboral Y necesidades de desarrollo profesional de los ingenieros industriales egresados de la UPSE.

### **Variable Dependiente**

Propuesta de un diplomado superior en seguridad industrial para la institución.

### **CAPÍTULO III**

#### **METODOLOGÍA**

##### **DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La modalidad de este trabajo de investigación comprende un estudio bibliográfico para desarrollar el marco teórico se realiza una investigación de campo, fundamentalmente es un proyecto factible que se puede llevar a su ejecución en el área de la investigación.

##### **Según Yépez (2005)**

Comprende la elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. Para su formulación y ejecución debe apoyarse en investigaciones de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades.



Investigación Bibliográfica Documental.- Constituye la investigación del problema determinado con el propósito de ampliar, profundizar y analizar su conocimiento producido éste por la utilización de fuentes primarias en el caso de documentos y secundarias en el caso de libros, revistas, periódicos y otras publicaciones. Este tipo de investigación tiene un ámbito determinado, su originalidad se refleja en el manejo de documentos y libros que permita conocer, comparar y deducir los diferentes enfoques, criterios, conceptualizaciones, análisis, conclusiones recomendaciones de los diversos autores e instituciones estudiadas, con la finalidad de ampliar el conocimiento y producir nuevas propuestas en el trabajo de tesis. Esta modalidad de investigación tiene mayor incidencia teórica, conceptualización de nuevos modelos de interpretación a partir de la confrontación de las teorías existentes con los datos empíricos de la realidad.

## TIPOS DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación es de tipo cualitativo-cuantitativo, se utilizara el nivel descriptivo y evaluativo.

La investigación cualitativa y **evaluativa** se caracteriza por:

**Cuadro # 6**

<b>CUANTITATIVA</b>	<b>CUALITATIVA</b>
Utiliza técnicas cuantitativas Utiliza la estadística para el análisis de los datos	Utiliza técnicas cualitativas  Interpretación
Su concepción de la realidad es eminentemente positiva	Del problema de estudio
Es fundamentalmente nemotécnica El conocimiento está orientado a los	Su concepción es ideográfica

resultados.	Es más subjetiva  Genera teoría e hipótesis  Conocimiento orientado a los procesos.
-------------	---

### Según Yépez (2005)

El nivel descriptivo: describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza actual, la composición y los procesos de los fenómenos para presentar una interpretación correcta, se pregunta ¿Cómo es y cómo se manifiesta? Pag.77.

Este trabajo se encuentra dentro de la clasificación evaluativa.

### Según Yépez

La clasificación evaluativa enjuicia y valora el diseño, ejecución, efectos, utilidades y grados de logros de los objetivos de programas a fin de corregir las definiciones e introducir los reajustes necesarios.

### Cuadro # 7

#### 3.1.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

No.	DETALLE	No.	%
1	Ingenieros industriales egresados	113	
	<b>TOTAL</b>	<b>113</b>	

### Fuente investigadora

La Universidad Estatal Península de Santa Elena siempre ha procurado guardar un equilibrio armónico entre sus actividades de enseñanza, investigación y servicio a la comunidad a través de un empeño continuado de mejorar el nivel académico de sus profesionales egresados en este caso específico de los ingenieros Industriales

### 3.1.2 Operacionalización de las variables

**Cuadro # 8**

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>DESEMPEÑO LABORAL Y NECESIDADES DE DE SARROLLO PROFESIONAL DE LOS INGENIEROS INDUSTRIALES EGRESADOS DE LA UPSE.</b></p>	Autoestima en el desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Qué es la autoestima</li> <li>-Cómo se forma la autoestima</li> </ul>
	Autoestima en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Por qué se necesita la autoes</li> <li>-Autoestima y trabajo</li> <li>-Algunas características autoestima positiva</li> </ul>
	Cómo mejorar la autoestima	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mejorar la autoestima a nivel personal</li> <li>-Mejorar la autoestima en la e</li> <li>-Conclusiones</li> </ul>
	Qué es el desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Concepto</li> </ul>
	Cuáles son las necesidades de los seres humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>-La pirámide de Maslow</li> <li>-Concepto</li> <li>-Importancia de la evaluac</li> <li>desempeño</li> <li>-Objetivos de la evaluación</li> <li>-Usos de la evaluació</li> <li>desempeño</li> <li>-Beneficios de la evaluac</li> </ul>

	Evaluación de desempeño	desempeño -Beneficios para el individuo -Beneficios para la empresa -Ventaja de la evaluación de desempeño.
	Motivación y enfoque personal	- ¿Qué es la motivación? - Necesidades del ser humano - El hombre y el trabajo - Algunas formas de auto motivación - Resultados esperados en el ambiente laboral

### Operacionalización de las variables

**Cuadro # 9**

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
PROPUESTA DE UN DIPLOMADO SUPERIOR EN SEGURIDAD INDUSTRIAL PARA LA INSTITUCION.L	Desarrollo profesional individual	-Desarrollo profesional individual. -Desarrollo profesional alentado por el departamento de personal,
	Seguridad Industrial	-Conceptos básicos en Seguridad Industrial. -Historia de la Seguridad Industrial. -Mantenimiento.-ventajas y desventajas
	Diplomado.	-Objetivos de los Diplomados. -Elementos de un Diplomado. -Que debe tener un Diplomado. -Formato del Conesup. -Malla curricular.

### **3.1.3 Instrumento de la investigación**

Los instrumentos que se emplean en el desarrollo de este trabajo son la entrevista y la encuesta.

**La entrevista.-** Es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas, el entrevistados ( investigador) y el entrevistado, la misma que se realiza con el fin de obtener información de parte de éste que es por lo general, una persona entendida sobre el asunto que se investiga.

**La encuesta.-** Es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones interpersonales interesan al investigador. A diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito. Este listado se denomina cuestionario.

### **3.1.4 Procedimientos de la Investigación**

La presente investigación se desarrollará al tomar en cuenta el siguiente procedimiento.

- Planteamiento del problema.
- Revisión bibliográfica.
- Definición de la población. Selección de la misma
- Consecución del sistema de variables.
- Elaboración del instrumento

- Ensayo piloto del instrumento.
- Estudio de campo.
- Proceso y análisis de datos.
- Conclusiones y recomendaciones.
- Formulación de la propuesta
- Preparación y redacción del informe final...

### **3.1.5 Recolección de la información**

Para recolectar información necesaria precisa y con mayor veracidad en los datos se solicitará encuestas a los ingenieros industriales egresados de la U.P.S.E. la misma, tendrá característica estructurada.

### **3.1.6 Procesamiento y análisis**

La información investigada será procesada y tabulada mediante el sistema de computación Excel, la información tabulada y ordenada debe ser sometida a tratamiento por técnicas de análisis matemático de carácter estadístico.

Los criterios válidos son confiables y veraces, obtenidos mediante los instrumentos técnicos de muestreo a Ingenieros Industriales egresados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena.

### **3.1.7 Criterios para la elaboración de la propuesta**

Para diseñar el programa del diplomado en Seguridad Industrial se crea la expectativa a los Ingenieros Industriales egresados, porque son

ellos los que se actualizarán y mejorarán el desempeño en sus funciones profesionales a través del Diplomado en Seguridad Industrial. La Educación Superior no puede ser espectadora de los cambios sino participe de ellos de manera especial en los procesos que se emplean con los adultos, la metodología y las técnicas que se aplican de manera eficiente tendrán como resultado un aprendizaje eficaz.

### **3.1.8 Criterios de validación de la propuesta**

Diseñar un Diplomado en Seguridad Industrial tiene su fundamento en el rol que ejerce el profesional de la Universidad Estatal Península de Santa Elena en la formación de profesionales a nivel superior, es decir, lograr un aprendizaje en egresados al utilizar métodos y técnicas basados en la evaluación del desempeño laboral. Para confirmar esta propuesta se validará con expertos en esta ciencia.

## **CAPÍTULO IV**

### **4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En esta investigación se aplicó encuestas dirigidas a los ingenieros industriales egresados y entrevista a Directivos y docentes de la UPSE

Luego de haber aplicado los instrumentos para la tabulación de los datos de campo a la población constituida por 60 ingenieros industriales egresados de la Universidad estatal Península de Santa Elena, y 15 Directivos y docentes de la Institución que trabajan en la actualidad. Se procesó las preguntas de las encuestas a los egresados donde se emplearon programas computarizados como Microsoft Excel, elaboración en la elaboración de cuadros y gráficos y en referencia de los objetivos formulados se llegaron a expresar los siguientes resultados.

En lo que respecta a las entrevista a los Directivos y docentes de la UPSE se obtiene consenso para realizar la propuesta para de esta manera lograr el desarrollo profesional integral, de los ingenieros industriales peninsulares.

**Cuadro No. 10**

<b>RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS INGENIEROS INDUSTRIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA</b>											
No.	Preguntas	Muy de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Muy en desacuerdo	
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1	¿Cree Ud. que el autoestima se forma en el hogar?	36	60	19	32	1	2	2	3	2	3
2	¿Es verdad que el desempeño laboral mejora cuando los directivos o gerentes estimulan o elevan la autoestima del trabajador. ?	40	67	17	28	2	3	-	-	1	2
3	¿Cree Ud. Que las empresas en su Plan Institucional deben dar importante interés a elevar el autoestima en sus empleados?	34	56	24	40	1	2	1	2	-	-
4	¿Será importante conocer el nivel de autoestima de los egresados en Ingeniería Industrial., como	21	35	31	52	6	10	2	3	-	-



	factor de desempeño laboral. ?										
5	¿Un egresado en Ingeniería Industrial tiene necesidades de desarrollo para mejorar su desempeño laboral como cualquier egresado de otras carreras profesionales?	33	55	21	35	5	8	-	-	1	2
6	¿Una evaluación de desempeño es sinónimo de Rendición de cuentas?	7	12	27	45	17	28	6	10	3	5
7	¿Los profesionales se benefician cuando se evalúa su desempeño. ?	23	47	28	38	7	12	2	3	-	-
8	¿Después que se evalúa el desempeño a un profesional se hacen los correctivos en beneficio del mismo. ?	23	39	29	48	6	10	2	3	-	-
9	¿Es importante la necesidad de iniciar un proceso de actualización de los profesionales ingenieros industriales de la UPSE?	40	67	16	27	4	6	-	-	-	-
10	¿El desarrollo profesional en los cursos de post-grado mejorara el nivel tecnológico, científico de acuerdo a los estándares exigidos por el sector industrial. ?	33	55	25	42	2	3	-	-	-	-
11	¿La propuesta de un Diplomado Superior en seguridad industrial para la UPSE, debe propender el desarrollo de un perfil que se ajuste a las exigencias del mercado y lograr la inserción que otros no lo poseen. ?	28	47	26	43	6	10	-	-	-	-
12	¿La ejecución de este proyecto en el sector peninsular mejorara sustancialmente el trabajo de los profesionales haciéndolos innovadores, eficientes actualizados listo para desenvolverse en el mundo laboral?	28	46	28	47	4	7	-	-	-	-
13	¿La evaluación de desempeño laboral permite conocer los aspectos de mejorar para el desarrollo de los egresados?	21	35	26	60	3	5	-	-	-	-
14	¿La motivación debería ser un eje transversal en el diplomado superior en seguridad industrial para la UPSE?	21	35	33	55	6	10	-	-	-	-
15	¿Cree Ud. que la motivación depende de las necesidades que tenga el ser humano?	23	38	29	48	4	7	3	5	1	2

16	¿La visión de un egresado en seguridad industrial de la UPSE, debe ser el desarrollo personal y servicio a la comunidad. ?	27	45	28	47	2	3	2	3	1	2
17	¿El adecuado ambiente de trabajo depende del resultado del desempeño laboral. ?	30	50	26	43	4	7	-	-	-	-
18	La motivación ejerce influencia en el ambiente de trabajo?	33	55	26	43	1	2	-	-	-	-
19	¿El Diplomado Superior en Seguridad Industrial mejorara el clima laboral de los egresados?	26	43	26	43	7	12	1	2	-	-
20	¿Debe la UPSE diseñar y ejecutar proyecto de esta naturaleza de forma permanente para mejorar el desempeño laboral y desarrollo profesional de los egresados de ingeniería industrial. ?	44	73	16	27	-	-	-	-	-	-

**Fuente:** cuadro de Tabulación de datos

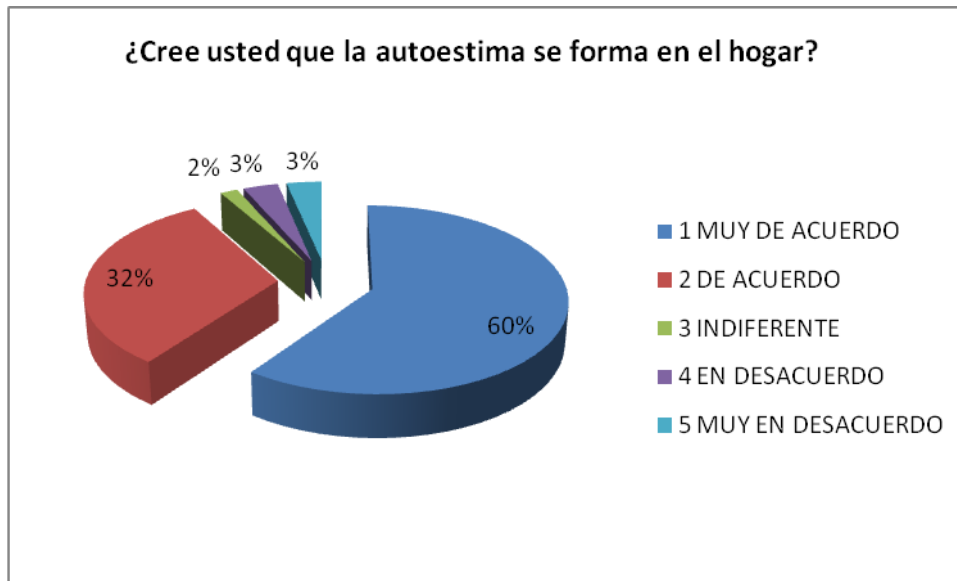
**Elaborado por:** Investigador Galo Ramírez

## INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS DIRIGIDAS A LOS INGENIEROS INDUSTRIALES DE LA UPSE.

**Cuadro # 11**

ITEM	VALOR	f	%
<b>1</b>	1. MUY DE ACUERDO	36	60
	2. DE ACUERDO	19	32
	3. INDIFERENTE	1	2
	4. EN DESACUERDO	2	3
	5. MUY EN DESACUERDO	2	3
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 4**



**Gráfico # 3**

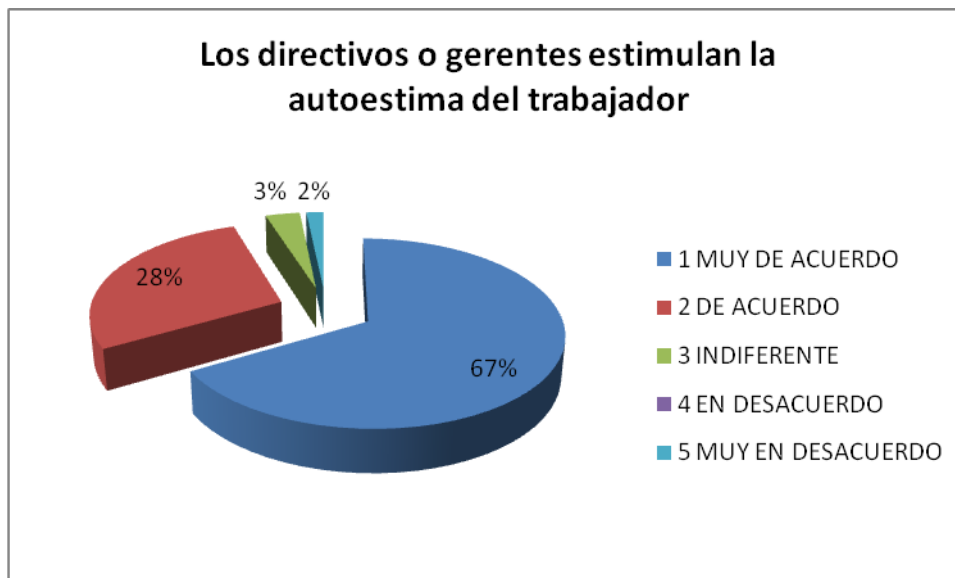
**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

Este resultado confirma que más de la mitad de los encuestados están muy de acuerdo que la autoestima se forma en el hogar y luego en porcentajes menores no están de acuerdo con esta pregunta, por consiguiente el desarrollo de la autoestima es prioritario para ejercer un buen desempeño laboral.

**Cuadro # 12**

ITEM	VALOR	f	%
2	1. MUY DE ACUERDO	40	67
	2. DE ACUERDO	17	28
	3. INDIFERENTE	2	3
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 5**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

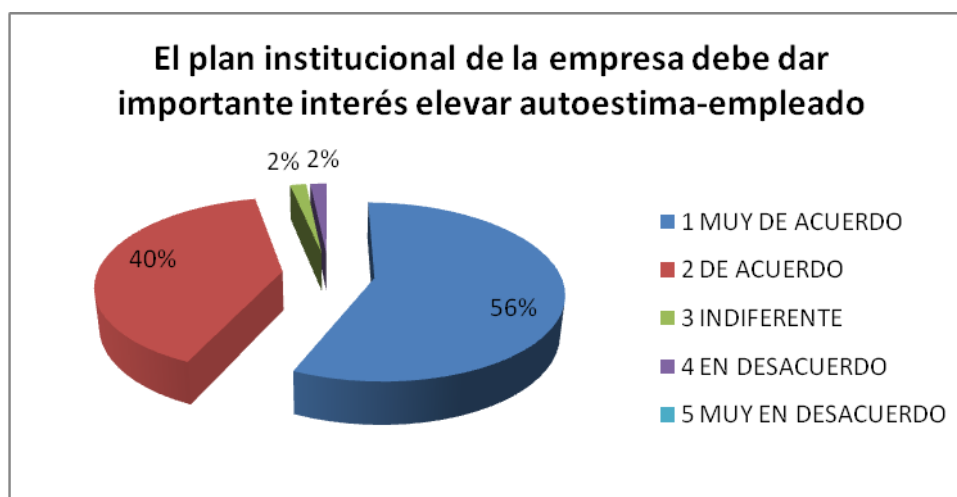
Del total de encuestados, la mayoría considera estar muy de acuerdo que el desempeño laboral mejora cuando los directivos y gerentes estimulan o elevan la autoestima del trabajador, mientras que en un mínimo porcentaje es indiferente a esta pregunta, en consecuencia para cubrir el tema planteado se habla de la relación que tiene la autoestima y el trabajo, se define primeramente lo que es el trabajo y el porqué es importante tener una buena autoestima laboral; y finalmente se

habla de cómo mejorar la autoestima individualmente y luego a nivel empresarial.

**Cuadro # 13**

ITEM	VALOR	f	%
<b>3</b>	1. MUY DE ACUERDO	34	56
	2. DE ACUERDO	24	40
	3. INDIFERENTE	1	2
	4. EN DESACUERDO	1	2
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 6**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.

**Elaborado por:** Galo Ramírez

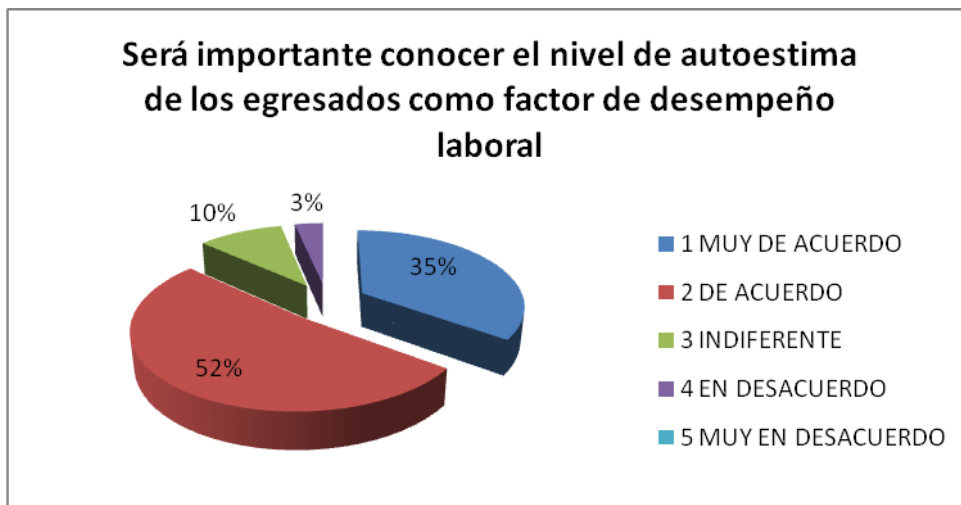
Los datos registrados en la encuesta confirman que más de la mitad de encuestados responde estar muy de acuerdo que en el Plan Institucional se debe considerar el interés en elevar la autoestima de los empleados, no así que a un mínimo porcentaje de encuestados le es indiferente, por lo tanto mejorar los niveles de la autoestima de los empleados en una empresa fomenta un mejor desempeño laboral, y mejorar la eficiencia. El resultado eficaz requiere planear, organizar,

continuar dirigir y mejorar un programa integral que se considere necesidades concretas de la empresa.

**Cuadro # 14**

ITEM	VALOR	f	%
<b>4</b>	1. MUY DE ACUERDO	21	35
	2. DE ACUERDO	31	52
	3. INDIFERENTE	6	10
	4. EN DESACUERDO	2	3
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Grafico # 7**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.

**Elaborado:** Galo Ramírez

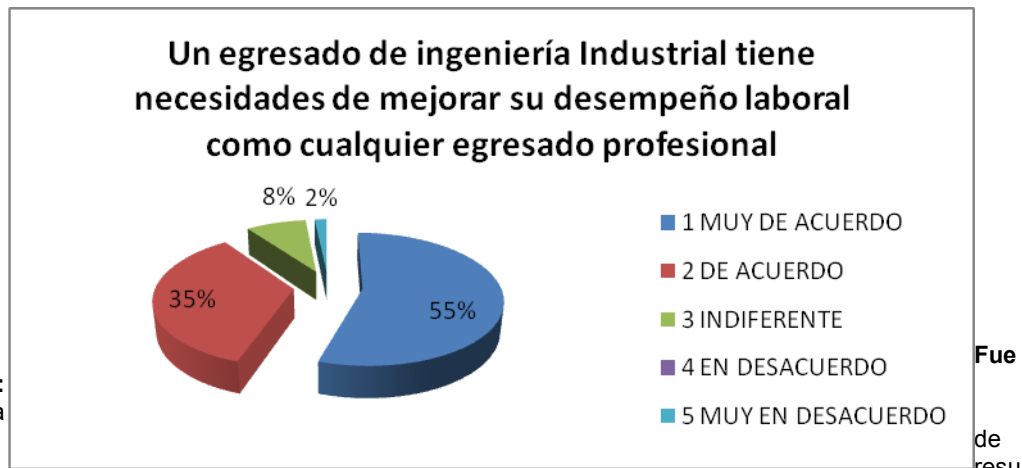
Estar muy de acuerdo más de la mitad de los encuestados que responden que es importante conocer el nivel de la autoestima de los egresados en ingeniería industrial como factor de desempeño laboral, la autoestima es muy importante porque ayuda a la persona a descubrir las

habilidades que tiene, a descubrirse a él mismo y a sacar provecho de su potencial, es como un compañero de batalla que se lleva para hacer frente a todos los retos que se presentan.

**Cuadro # 15**

ITEM	VALOR	f	%
<b>5</b>	1. MUY DE ACUERDO	33	55
	2. DE ACUERDO	21	35
	3. INDIFERENTE	5	8
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 8**



nte:  
Cua  
dro

Itado de encuesta a ingenieros industriales.

**Elaborado por:** Galo Ramírez

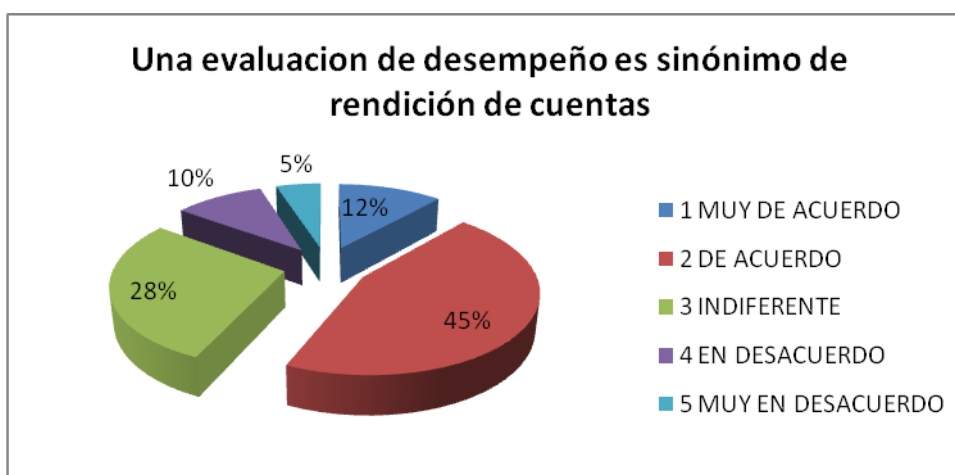
Los resultados de esta pregunta informan que más de la mitad de encuestados están muy de acuerdo que un egresado de ingeniería industrial tiene necesidades de desarrollo para mejorar su nivel de desempeño laboral como lo tendrá cualquier egresado de otras carreras

profesionales en cambio un mínimo porcentaje es indiferente. El desarrollo profesional es fruto de la planeación de la carrera y comprende los aspectos que una persona enriquece y mejora con vistas a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora.

**Cuadro # 16**

ITEM	VALOR	f	%
<b>6</b>	1. MUY DE ACUERDO	7	12
	2. DE ACUERDO	27	45
	3. INDIFERENTE	17	28
	4. EN DESACUERDO	6	10
	5. MUY EN DESACUERDO	3	5
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 9**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales

**Elaborado:** Galo Ramírez

Esta pregunta ha tenido varios porcentajes de respuestas debido a la complejidad de la misma, así se observa que del total de encuestados

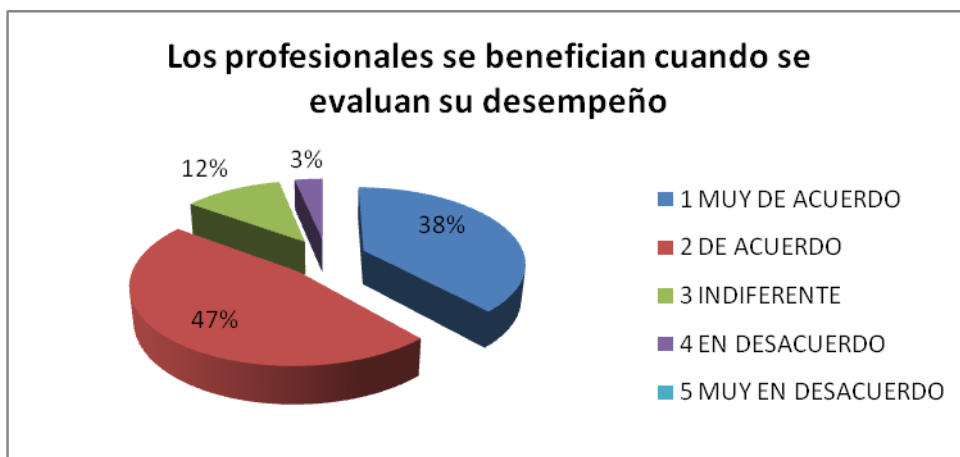


menos de la mitad están de acuerdo que una evaluación de desempeño es sinónimo de rendición de cuentas, luego a un mínimo porcentaje le es indiferente, en desacuerdo y muy en desacuerdo en la pregunta, en consecuencia es necesario mejorar el desempeño laboral mediante la retroalimentación sobre el desempeño, el gerente y el especialista de personal para llevar a cabo acciones adecuadas para lograrlo.

**Cuadro # 17**

ITEM	VALOR	f	%
<b>7</b>	1. MUY DE ACUERDO	23	47
	2. DE ACUERDO	28	38
	3. INDIFERENTE	7	12
	4. EN DESACUERDO	2	3
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 10**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.

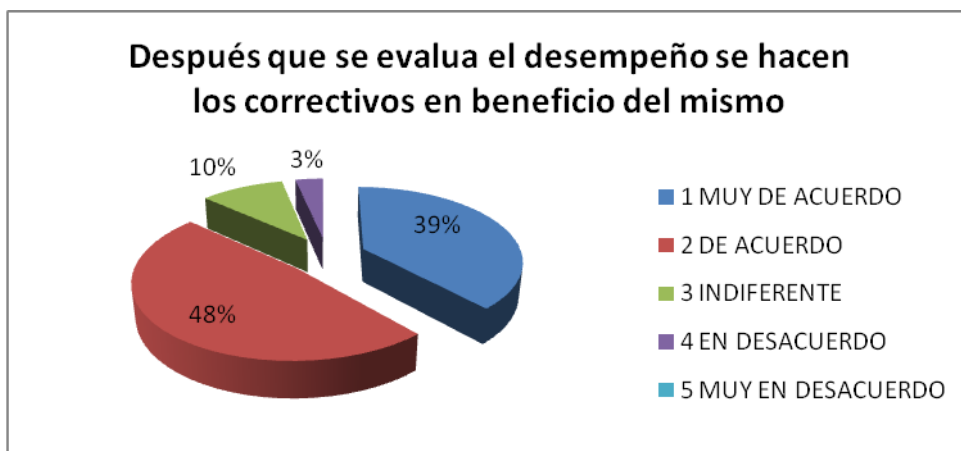
**Elaborado:** Galo Ramírez

Los resultados en esta pregunta presenta que menos de la mitad están muy de acuerdo en que los profesionales se benefician cuando se evalúa su desempeño, mientras que en un mínimo porcentaje le es indiferente, y en desacuerdo con esta pregunta, por lo tanto es preciso conocer cuáles son las medidas que el jefe va a tomar en cuenta para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, seminarios) y las que el evaluado deberá formar por iniciativa propia ( autocorrección, esmero, atención, entrenamiento).

**Cuadro # 18**

ITEM	VALOR	f	%
<b>8</b>	1. MUY DE ACUERDO	23	39
	2. DE ACUERDO	29	48
	3. INDIFERENTE	6	10
	4. EN DESACUERDO	2	3
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 11**



**Fuente:** Cuadro de resultados de encuestas a Ingenieros Industriales.

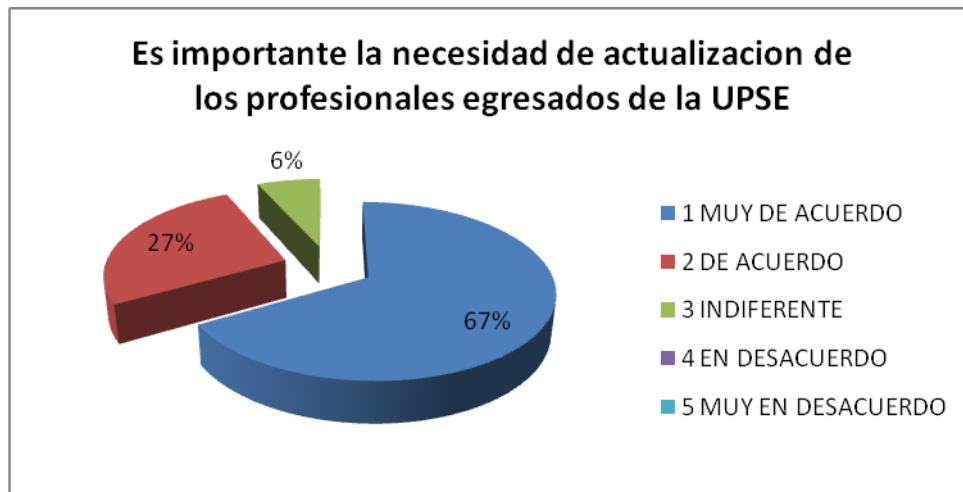
**Elaborado:** Galo Ramírez

Los encuestados responden a esta pregunta menos de la mitad están de acuerdo que después que se evalúa el desempeño a un profesional se hacen los correctivos en beneficio del mismo y en un mínimo porcentaje responde que le es indiferente, el desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una institución.

**Cuadro # 19**

<b>ITEM</b>	<b>VALOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>9</b>	1. MUY DE ACUERDO	40	67
	2. DE ACUERDO	16	27
	3. INDIFERENTE	4	6
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 12**



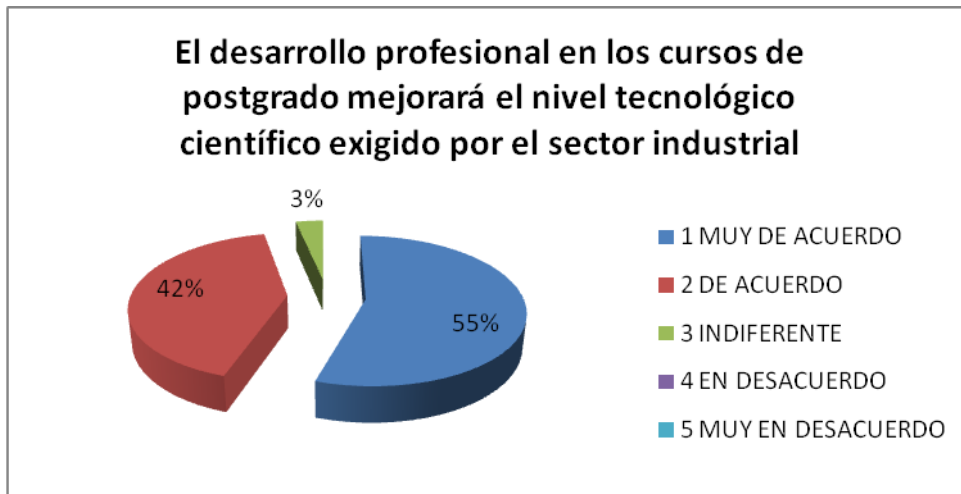
**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

Más de la mitad de los encuestados en esta pregunta responden estar muy de acuerdo en la necesidad de iniciar un proceso de actualización de los profesionales ingenieros industriales de la UPSE, en cambio a un mínimo porcentaje le parece indiferente, ya que con esta actualización el profesional egresado del Diplomado Superior en Seguridad Industrial habrá adquirido las competencias para: planificar, organizar, programar y facilitar el cumplimiento y aplicación de políticas preventivas de los riesgos del trabajo( accidentes del trabajo y enfermedades ).

**Cuadro # 20**

ITEM	VALOR	f	%
<b>10</b>	1. MUY DE ACUERDO	33	55
	2. DE ACUERDO	25	42
	3. INDIFERENTE	2	3
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 13**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.

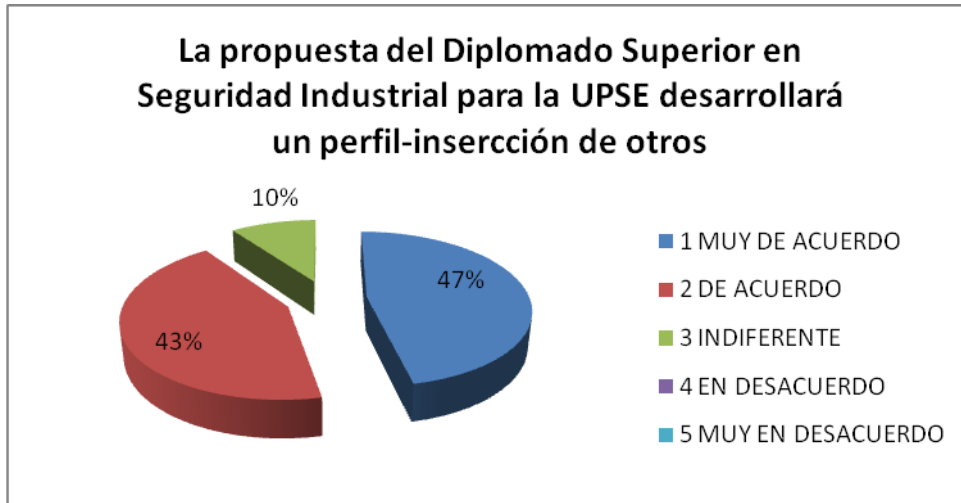
**Elaborado por:** Galo Ramírez

Las encuestas acerca del desarrollo profesional en los cursos de postgrado mejorará el nivel tecnológico, científico de acuerdo a los estándares exigidos por el sector industrial, en la que de la mitad de los encuestados están muy de acuerdo y en un mínimo porcentaje respondió que le es indiferente, de esta manera el ingeniero industrial estará en capacidad para: comprender fundamentos técnicos y la metodología disponible para la ejecución de programas de salud, comprender integralmente los factores que inciden en la seguridad.

**Cuadro # 21**

ITEM	VALOR	f	%
<b>11</b>	1. MUY DE ACUERDO	28	47
	2. DE ACUERDO	26	43
	3. INDIFERENTE	6	10
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 14**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales  
**Elaborado:** Galo Ramírez

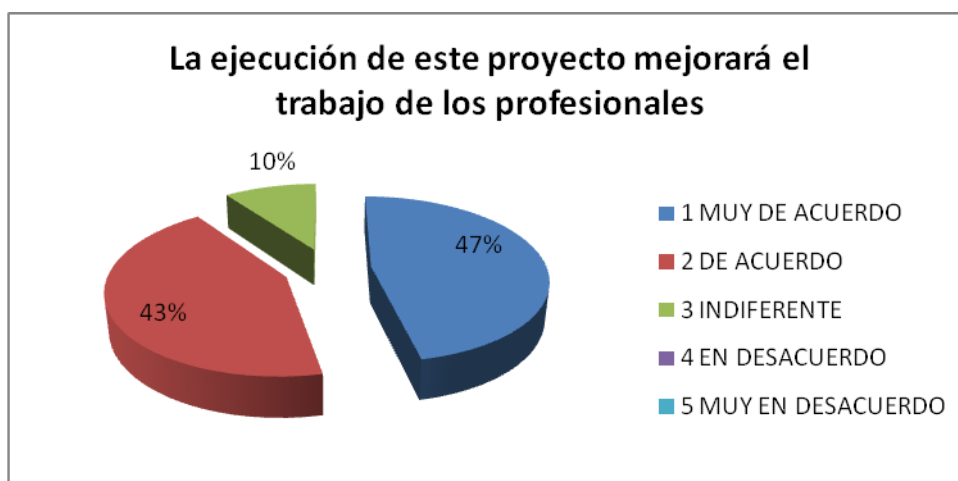
En esta pregunta menos de la mitad de los encuestados están muy de acuerdo que la propuesta de un diplomado en seguridad industrial para la UPSE debe propender el desarrollo de un perfil que se ajuste a las exigencias del mercado y lograr la inserción de otros que no lo poseen y un mínimo de las personas encuestadas respondieron que les es indiferente, porque sería un postgrado de carrera que busca potencializar el desempeño de los ingenieros industriales en sus lugares de trabajo e insertar con el perfil adecuado.

**Cuadro # 22**

ITEM	VALOR	f	%
<b>12</b>	1. MUY DE ACUERDO	28	47
	2. DE ACUERDO	26	43
	3. INDIFERENTE	6	10
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-

<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

**Gráfico # 15**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

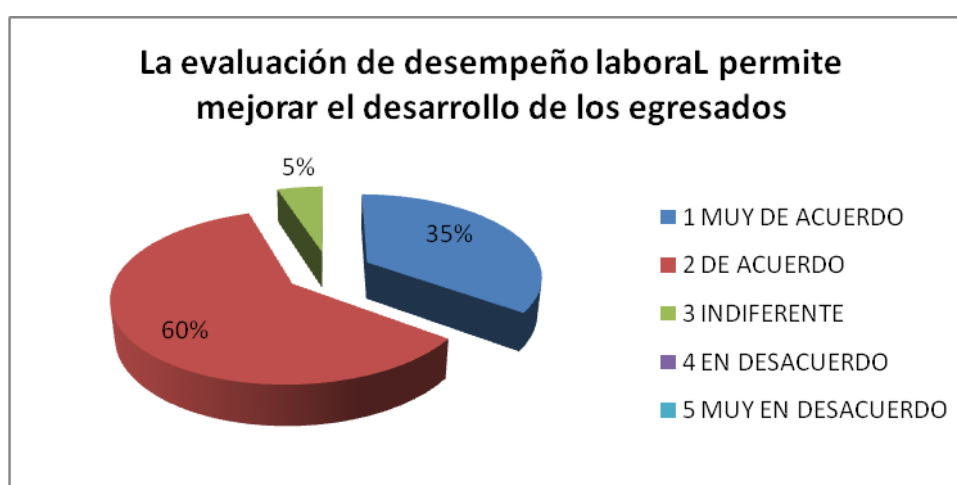
En lo que respecta a esta pregunta menos de la mitad de los encuestados respondieron que están muy de acuerdo con la pregunta de que la ejecución de este proyecto en el sector peninsular, mejoraría el trabajo de los profesionales al volverlos innovadores, eficientes y actualizados, listos para desenvolverse en el mundo laboral y un mínimo porcentaje de personas encuestadas respondió que le era indiferente, por consiguiente este postgrado permitirá a los ingenieros industriales mantenerse al nivel del desarrollo científico, tecnológico de acuerdo a los estándares exigidos por el desarrollo industrial.

**Cuadro # 23**

<b>ITEM</b>	<b>VALOR</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
-------------	--------------	----------	----------

13	1. MUY DE ACUERDO	21	35
	2. DE ACUERDO	36	60
	3. INDIFERENTE	3	5
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 16**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

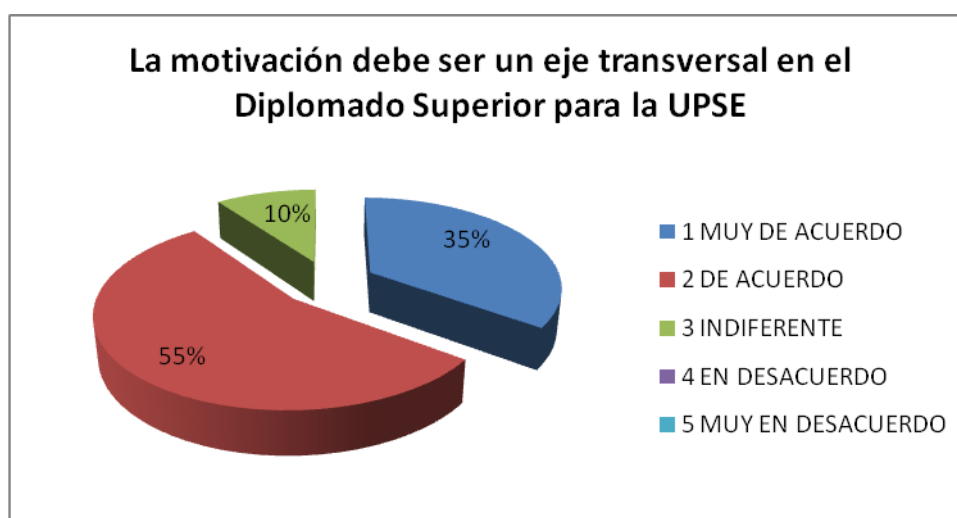
La mayor parte de las personas encuestadas están de acuerdo que la evaluación de desempeño laboral permite conocer los aspectos de mejorar para el desarrollo de los egresados y en cambio un mínimo porcentaje contestó ser indiferente ante esta pregunta, por lo tanto la evaluación de desempeño no es un fin en si misma, sino un instrumento moderno o herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa.

**Cuadro # 24**



ITEM	VALOR	f	%
<b>14</b>	1. MUY DE ACUERDO	21	35
	2. DE ACUERDO	33	55
	3. INDIFERENTE	6	10
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 17**



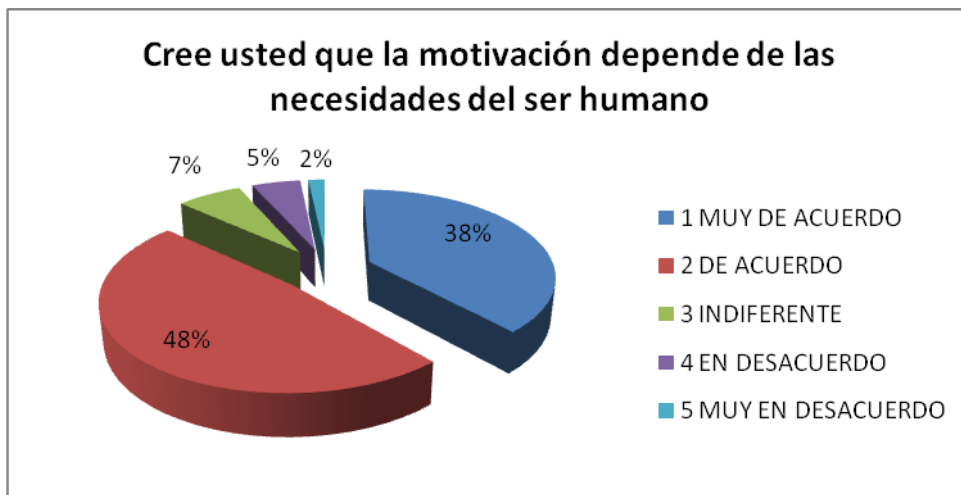
**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

A esta pregunta más de la mitad de las personas encuestadas manifiestan estar de acuerdo con que la motivación debería ser un eje transversal en el Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la UPSE, y un mínimo porcentaje respondió ser indiferente ante la pregunta. Feldman (1998 p 282 ) dice “el estudio de la motivación consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas”. Ésto es, estudia los motivos que rigen las acciones de los individuos

**Cuadro # 25**

ITEM	VALOR	f	%
<b>15</b>	1. MUY DE ACUERDO	23	38
	2. DE ACUERDO	29	48
	3. INDIFERENTE	4	7
	4. EN DESACUERDO	3	5
	5. MUY EN DESACUERDO	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 18**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.

**Elaborado por:** Galo Ramírez

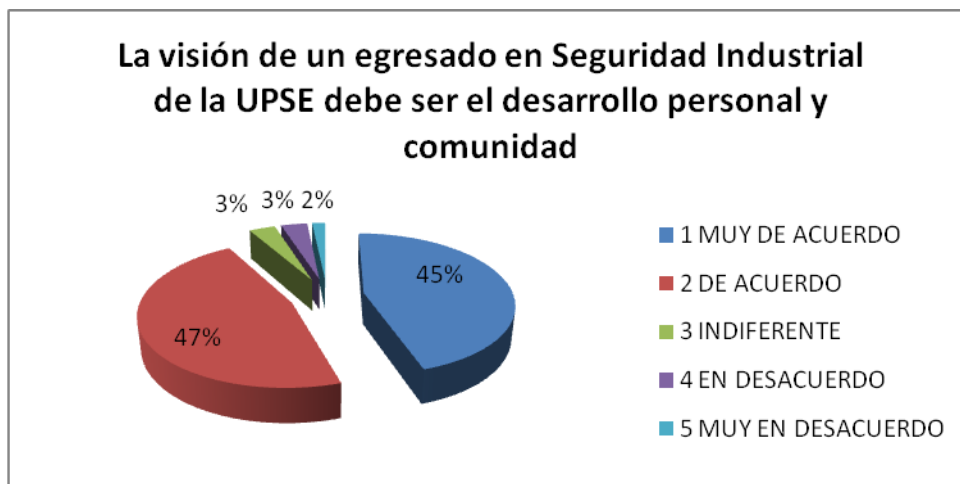
Menos de la mitad de las personas encuestadas están de acuerdo que la motivación depende de las necesidades que tenga el ser humano y luego en porcentajes menores le es indiferente, desacuerdo y muy en desacuerdo, de tal manera el modelo de Maslow considerada que las diversas necesidades motivacionales están ordenadas en una jerarquía y considera que para llegar a tener interés en satisfacer las necesidades

superiores en la escala de la pirámide, es necesario que se satisfagan las inferiores.

**Cuadro # 26**

ITEM	VALOR	f	%
<b>16</b>	1. MUY DE ACUERDO	27	45
	2. DE ACUERDO	28	47
	3. INDIFERENTE	2	3
	4. EN DESACUERDO	2	3
	5. MUY EN DESACUERDO	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 19**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

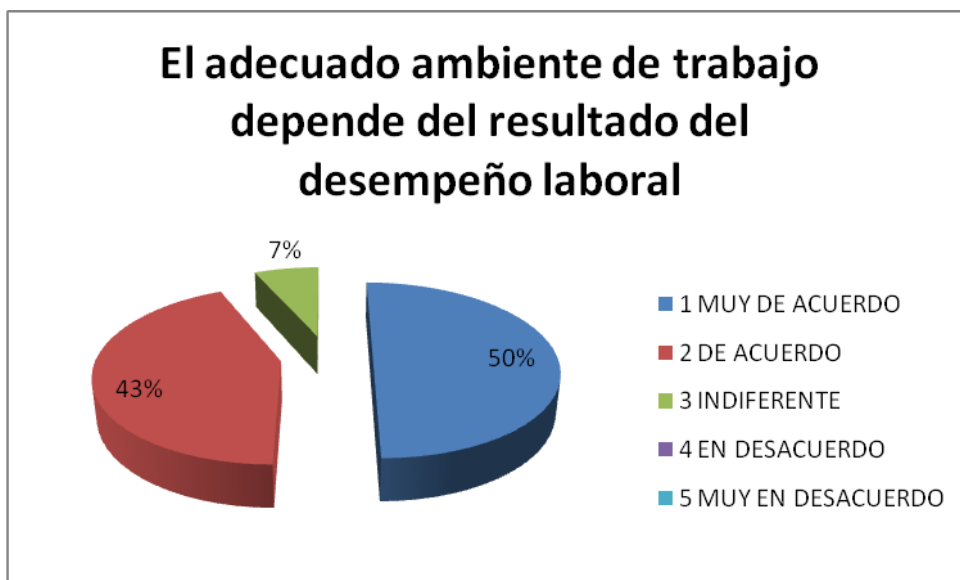
Las respuestas de los encuestados en la pregunta de si la visión de un egresado en seguridad industrial de la UPSE debe ser el desarrollo personal y servicio a la comunidad, menos de la mitad están de acuerdo y en un mínimo porcentaje respondió que le es indiferente; la universidad

Estatad Península de Santa Elena donde sus egresados son la fuerza profesional que orienta el uso racional de los recursos con justicia, honestidad, servicio a la comunidad y desarrollar las competencias de los profesionales

**Cuadro # 27**

ITEM	VALOR	f	%
<b>17</b>	1. MUY DE ACUERDO	30	50
	2. DE ACUERDO	26	43
	3. INDIFERENTE	4	7
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 20**



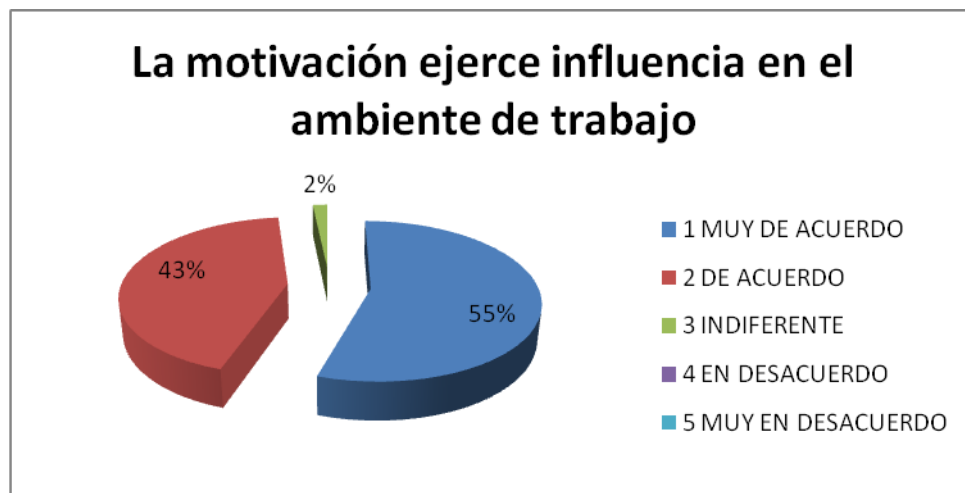
**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

En la pregunta que hace referencia a que el adecuado ambiente de trabajo depende del resultado del desempeño laboral, las personas encuestadas respondieron la mitad estar muy de acuerdo y un minino porcentaje respondió que le es indiferente, en consecuencia el diseño ergonómico del puesto de trabajo debe tener en cuenta las características antropométricas de la población, la adaptación del espacio, la postura del trabajo, el espacio libre, la interferencia de las partes del cuerpo, el campo visual, la fuerza del trabajador y el estrés biomecánico.

**Cuadro # 28**

ITEM	VALOR	f	%
<b>18</b>	1. MUY DE ACUERDO	33	55
	2. DE ACUERDO	26	43
	3. INDIFERENTE	1	2
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 21**



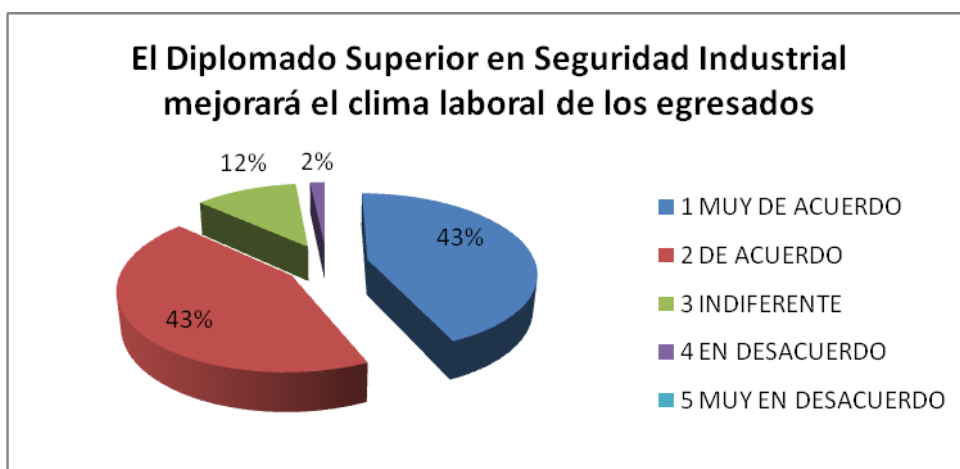
**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

La mitad de las personas encuestadas respondió estar muy de acuerdo a la pregunta si la motivación ejerce influencia en el ambiente de trabajo y un mínimo porcentaje respondió que le es indiferente. En definitiva si, cuanto más motivada se encuentra una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguir sus objetivos; mientras más motivos se encuentran para desempeñar mejor un trabajo, se hará mayores esfuerzos para hacerlo.

**Cuadro # 29**

ITEM	VALOR	f	%
<b>19</b>	1. MUY DE ACUERDO	26	43
	2. DE ACUERDO	26	43
	3. INDIFERENTE	7	12
	4. EN DESACUERDO	1	2
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 22**



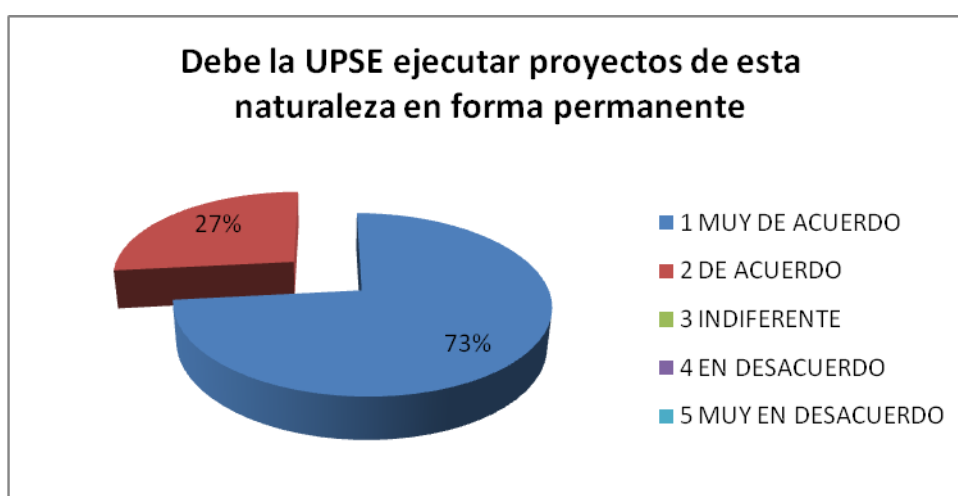
**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales  
**Elaborado:** Galo Ramírez

En esta pregunta menos de la mitad de los encuestados respondió que están de acuerdo que el Diplomado Superior en Seguridad Industrial mejoraría el clima laboral de los egresados y un mínimo porcentaje respondió estar en desacuerdo con la pregunta de tal manera que esta propuesta de crear un Diplomado Superior en Seguridad Industrial mejoraría el clima laboral y eleva la calidad de vida al insertarlo en el mundo de manera productiva y competitiva.

**Cuadro # 30**

ITEM	VALOR	f	%
<b>20</b>	1. MUY DE ACUERDO	44	73
	2. DE ACUERDO	16	27
	3. INDIFERENTE	-	-
	4. EN DESACUERDO	-	-
	5. MUY EN DESACUERDO	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

**Gráfico # 23**



**Fuente:** Cuadro de resultado de encuesta a ingenieros industriales.  
**Elaborado por:** Galo Ramírez

Este resultado confirma que más de la mitad de los encuestados contestó a la pregunta de que si la UPSE debe diseñar y ejecutar proyectos de esta naturaleza de forma permanente para mejorar el desempeño laboral y desarrollo profesional de los egresados de la UPSE y un porcentaje muy considerable está de acuerdo con esta pregunta, en consecuencia el objetivo general de este postgrado es capacitar a profesionales adscritos al sector privado y público del área de la seguridad con el ideal de contribuir al mejoramiento de las capacitaciones técnicas de los profesionales de la especialidad.

#### **4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

De acuerdo a las encuestas aplicadas a los ingenieros industriales egresados de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, relacionado a los ítems 20 debe la UPSE diseñar y ejecutar proyectos de esta naturaleza en forma permanente para mejorar el desempeño laboral y desarrollo de los egresados de ingeniería industrial, la encuesta realizada a los ingenieros industriales el 67% de acuerdo y muy de acuerdo. Lo que significa que existe la necesidad urgente de la propuesta de un diplomado superior en seguridad industrial para la institución.

Los resultados de la investigación buscan potencializar el desempeño laboral de los ingenieros industriales en sus lugares de trabajo y crear una buena combinación entre el trabajador, el trabajo y los equipos que usa al enfocar las tendencias de mejorar constantemente el perfil del nuevo ingeniero industrial y su capacitación constante, este



posgrado permitirá a los egresados mantenerse al nivel del desarrollo científico tecnológico de acuerdo a los estándares exigidos por el desarrollo industrial.

El ítems 20 realiza una analogía con los ítems 1,2,3,5,,9,10 18, de las encuestas realizadas a ingenieros industriales los que están de acuerdo y muy de acuerdo con la propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial ya que dichos profesionales estarán prestos para ingresar rápidamente al ámbito laboral de manera eficaz, eficiente y competitivo tanto para la familia como para toda la comunidad.

#### **4.2. RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS**

Los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a Directivos y docentes de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, permite de manera objetiva e indican la respuesta correspondiente.

##### **1.-¿ Ha percibido usted las necesidades profesionales en el desempeño laboral de los ingenieros industriales de la UPSE ?**

La investigación cualitativa desarrollada y el resultado de las entrevistas revelan que los ingenieros industriales tienen necesidades profesionales en el desempeño laboral y mantenerse actualizados en asunto de seguridad, para conseguir que los ingenieros industriales tengan oportunidades laborales en un lapso de tiempo e ingresen con dominio, competencias y desempeño que les permitan actuar de manera productiva en el mundo de trabajo.

##### **2.- ¿ Cuales serían las causas de las necesidades profesionales en el desempeño laboral de los egresados de la Upse.?**

La mayoría de los entrevistados confirmaron las causas de las necesidades profesionales en el desempeño laboral, insuficientes labores prácticas debido a la falta de laboratorios de proyectos industriales, no existen fuentes de trabajos porque hay poco conocimiento del sector industrial que permita observar el trabajo de estos profesionales, carencia de un plan de seguridad industrial.

### **3.- Como docente ¿Cree usted adoptar acciones para mejorar el desarrollo profesional de los ingenieros industriales?**

De los entrevistados la mayoría manifestaron estar de acuerdo en adoptar acciones para mejorar el desarrollo profesional mediante una planificación estratégica, un plan de seguridad industrial, experiencias en la docencia, implementación de talleres. Estas acciones deben contar con la participación de todos y que constituya el desarrollo de los profesionales.

### **4.- ¿Cuáles son sus propuestas para mejorar el desempeño laboral, profesional y competitivo de los ingenieros industriales de la UPSE**

Las propuestas de los entrevistados manifestaron que para mejorar el desempeño laboral, profesional y competente es necesaria la elaboración de convenios con las instituciones públicas y privadas en participación mutua en proyectos, abrir especializaciones dentro de la carrera de Ingeniería Industrial, Seguridad Industrial, Mantenimiento,

Salud ocupacional, Medio ambiente, y exista más relación entre los egresados y las industrias.

**5.- ¿Los profesionales egresados de la Facultad de Ingeniería Industrial han acudido a ustedes para solicitarle actualización tecnológica, científica para aplicarlos de acuerdo a los estándares exigidos por las empresas?**

En lo que respecta si los profesionales han acudido para solicitar actualización tecnológica se indica que la mitad de entrevistados manifiestan que si han acudido a solicitar actualización y la otra mitad no lo han hecho.

**6.- ¿Los directivos y docente de la UPSE han visitado las empresas industriales donde laboran los egresados?**

En las investigación desarrollada el resultado de las entrevistas indica que mayor parte de los entrevistados manifiestan que si las realizan para conocer el conocimientos de ellos; con el fin de introducir reformas en la malla curricular y el resto indican que no porque no se le ha hecho el seguimiento.

**7.- ¿Consideran importante usted que, deberían darse seminarios de orientación profesional a los egresados de la UPSE?**

Se comprobó que es importante la orientación en dar seminarios, para ser aplicadas con profundidad dentro de las reformas aplicadas en el ámbito tecnológico y lograr de esta manera la formación con sentido de responsabilidad, del potencial humano en busca de

mejores alternativas de vida para si mismo y para la comunidad, para fortalecer el perfil profesional de cada uno de ellos.

**8.- ¿Apoyaría usted en la propuesta de un diplomado superior en seguridad industrial para la Institución?**

La mayoría de los entrevistados coincidieron en la respuesta de apoyar la propuesta de Diplomado Superior en Seguridad Industrial, porque de esta forma se garantiza la calidad en el trabajo, la preparación de cuarto nivel es necesaria en este mundo globalizado y competitivo.

**9.- ¿Usted considera que la UPSE debe liderar el modelo y diseño de un diplomado superior en seguridad industrial para los profesionales industriales peninsulares?**

En su totalidad los encuestados manifestaron que si es conveniente que la UPSE lidere el modelo y diseño de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial porque está en la obligación de hacerlo porque así lo considera la misión y visión de la UPSE.

**10.- ¿Usted considera que la institución al aplicar la propuesta de un diplomado superior lograría el desarrollo profesional integral de los ingenieros industriales?**

De las entrevistas realizadas a directivos y docentes de la UPSE, si se logra un desarrollo profesional integral porque al obtener un titulo de postgrado de cuarto nivel en la actualidad representa para los ingenieros industriales un conocimiento adicional científico donde se

lograría consolidar el dominio de habilidades y destrezas en el campo laboral e investigativo.

**11.- ¿Impulsaría usted la formación de un profesional competente preparado para la vida y para el trabajo?**

La mayoría de los entrevistados indicaron que impulsaran la formación de un profesional competente porque se constituye en un elemento humano importante para el desarrollo de la sociedad y porque la competencia obliga a mejorar la calidad, debido a que ellos son parte del desarrollo de la comunidad y del país.

**12.- ¿Ayudaría usted a proyectos industriales investigativos e innovadores?**

De su totalidad de Directivos y docentes manifestaron estar de acuerdo en la elaboración de proyectos de investigación, además de ser necesarios, ahora son obligatorios como parte de la formación profesional superior y para el progreso de la Universidad de los presentes y futuros profesionales y por qué no decir de la colectividad, y la necesidad de crear empresas mediante proyectos, los cuales servirán para que nuestros profesionales demuestren su potencial laboral y a su vez se crean fuentes de trabajo.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

La sociedad ecuatoriana atraviesa por situaciones variables a pasos apresurados que obligan al ser humano a desarrollarse en las medidas que lo requiere el siglo XXI, no hacerlo sería presa fácil del desequilibrio social y de marginaciones. Para conseguir igualdad de oportunidades las instituciones están en constante cambios como lo requiere el medio que nos rodea.

El desarrollo de los pueblos es la educación, las Universidades deben buscar nuevas alternativas para ir a la calidad de la educación superior y de esta manera el profesional se inserte en sus lugares de trabajo con eficiencia, responsabilidad, tecnología de acuerdo a los

estándares exigidos por el desarrollo científico, y al crecimiento científico y técnico de la costa ecuatoriana.

Frente a esta serie de requerimientos se vuelve inevitable la puesta en marcha el Diplomado en Seguridad Industrial.

Se han establecido objetivos para diagnosticar las necesidades del desempeño laboral y desarrollo profesional, así como analizar las diversas concepciones de un Diplomado en Seguridad Industrial, las que surgen de los resultados de las encuestas a ingenieros industriales y las entrevistas a directivos y docentes, que encauzan la investigación, y llegan a culminar este proceso y de esta manera obtener el alto desempeño que exige el mercado productivo del país.

## **CONCLUSIONES**

**1.-** Un gran número de encuestados y entrevistados concuerdan que es importante la propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la institución, por el desarrollo industrial de la provincia de Santa Elena, en los ámbitos social, económico, productivo, empresarial que ha influenciado en el desarrollo profesional desde todo punto de vista, de tal manera que se visualiza la urgente necesidad de iniciar un proceso de actualización de los profesionales.

**2.-** La propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la institución fortalecerá la integración en aspectos de desarrollo científico, tecnológico al analizar el contexto de la zona y el impulso al sector industrial y agroindustrial.

**3.-** La seguridad industrial es el conjunto de normas y principios encaminados a prevenir la integridad física del trabajo, así como el buen uso y cuidado de las maquinarias, equipos y herramientas de la empresa el mismo que requiere que sea planificado de manera organizada para proyectarlos a las necesidades de acuerdo a las exigencias del mercado laboral.

**4.-**El diseño de la malla curricular para la propuesta de un Diplomado Superior en Seguridad Industrial para la institución tiene que estar en relación con la demanda laboral al preparar ingenieros industriales con tecnología investigativa y científica, y con fundamentos de la seguridad, higiene industrial, ergonomía, el ambiente.

**5.-** Es importante considerar que la propuesta de un Diplomado en Seguridad Industrial para la institución debe ser el que impulse el desempeño laboral para prestar sus servicios profesionales en las fábricas, industrias, compañías y de esta manera enseñar el potencial tecnológico que tienen los egresados.



## **RECOMENDACIONES**

**1.-** La propuesta de un Diplomado en Seguridad Industrial para la institución debe constituirse en impulsadora de cambios fundamentales en el sistema de postgrado de la UPSE, principalmente en incentivar y organizar la enseñanza de tecnologías.

**2.-** Los egresados de la UPSE deben recibir formación integral que permita demostrar su competitividad laboral para tener facilidad de acceso a las oportunidades que brinda el país en el ámbito laboral.

**3.-** Se debe adecuar una malla curricular en ese sentido para que se desarrolle tecnología investigativa en el ingeniero industrial necesaria para su correcto desenvolvimiento en este siglo XXI.

**4.-** Se debe capacitar a los directivos y docentes en los nuevos programas y contenidos y la planificación macro y micro curricular, y aprovechar su predisposición al cambio para conseguir eficiencia institucional.

**5.-** Realizar un plan de capacitación anual en docencia que ayude a mejorar el perfil del docente en los campos andragogicos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA**

FELMAN, (1998) Estudio de la motivación (pag.292) , ( pág. 32)

LAHEY, (1998). Definición de la motivación ( pág. 411 ), (pag.32)

MASSO. (1997). La Autoestima ( pag.48 )

SCHWARTZ,D. (1994 ). Automotivación.en el trabajo ( pág. 130 ),(pag.42)

SANTOS, ( 1993 ) Trabajo (pág. 31 ), ( pág. 40 )

UNESCO. (1991 )” La libertad creadora y desarrollo humano en un cultura de paz ( pag.13 )

WERTHER Y DAVIS, (1996) La evaluación del desempeño, ( pág. 74 )

YEPEZ, (2005). Diseño de la Investigación. ( pag.94 )

ZOMOZA, (2004). Autoestima y trabajo. ( pág. 49 )

## **BIBLIOGRAFÍA**

ÁLVAREZ ZAYAS, Carlos M. (1989). “Fundamentos teóricos de la dirección del proceso docente educativa en la Educación Superior. Habana-Cuba.

BLANCO, F. (1990) Evaluación Educativa. Salamanca. Librería Cervantes.

CEPES. (1990). Las Tendencias pedagógicas en la realidad actual. Editora Universitaria. Tarija-Bolivia,

GRIMALDI, Simond. (1985) La seguridad industrial. Su Administración. Alfaomoga México.

GONZÁLEZ REY, Fernando. (1998). Los valores y su significado en el desarrollo de la personas. Revista Temas.

DENTON, D Keith. (1984) Seguridad industrial. Mc Graw-Hill México.

FELDMAN, R. S. (1998). Psicología con Aplicaciones a los Países de Habla Hispana (3<sup>ra</sup> ed.). México D.F.: Mc. Graw Hill.

HEINZ, R. (1974). Psicología de la personalidad. Madrid, España.

IMBERNON, F. (1998). La formación y el desarrollo profesional del profesorado. Barce Grao,

. LAHEY, B. B. (1999) Introducción a la Psicología (6<sup>ta</sup> ed.). Chicago, IL: Mc. Graw Hill

.SANTOS, J. A. (1993) Esfuézzate y sé Afirmativo, Programa de Planeación y Vida en el Trabajo. San Salvador: ACSION.C.A.

SANTOS, J. A. (2004). *La Ruta: un mapa para construir futuros*. San Salvador: Editorial e Imprenta de la Universidad de El Salvador.

SANTOS, J. A. (2006). *El Retcambio un contrafuego de posibilidades*. Extraído el 07 de abril, 2006.

SCHWARTZS, D. J. (1994). *Pensar en Grande La Magia del Éxito* (43<sup>va</sup> ed.). Editorial Herrero Hnos., succs., S.A. México, D, F.

SANTOS\*J. Alberto (2004). *La Ruta: Un mapa para construir futuros*. (1<sup>a</sup> Ed.). San Salvador, El Salvador. (Pág. 6).

SANTOS, J. Alberto (1993). *Esfuézate y sé afirmativo*. ( 1° Ed.). ( pág. 20 ). San Salvador, El Salvador.

## **BIBLIOGRAFÍA ELECTRÓNICA**

\* YAGOSESKI, R. (1997): "Autoestima" extraído el 10 de Marzo de 2010 de: <http://www.monografias.com/trabajos16/autoestima/autoestima.shtml>

\* MASSO , F. (2003): "Autoestima". Extraído el 10 de Marzo de 2010 de: [http://es.salut.conecta.it/pdf/injuve/Ilguianorexia\\_4.pdf](http://es.salut.conecta.it/pdf/injuve/Ilguianorexia_4.pdf).

\* BOLIVAR, C. y VARGAS, C. (2003): "Construcción de la autoestima y su importancia en la empresa". Extraído el: 13 de Marzo de 2010 de : <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/autoestima.htm>

\* ABA (Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento) (2003). Extraído el 13 de Marzo de 2010 de:<http://www.abacolombia.org.co/bv/organizaciones/organ45.pdf#search='autoestima%20laboral'>

\* MARTINEZ, J. C. (2001): "Las necesidades sociales y la pirámide de Maslow" en La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes.[www.google, com,](http://www.google.com)

<http://www.amtce.com.mx/config>.

<http://www.mantenimiento/mundial>.

GRIMALDI Simonds. ( 1985). La Seguridad Industrial Su Administración. Alfaomoga México. [www.google.com](http://www.google.com)

DENTON, D.Keith. (1984 ). Seguridad Industrial. Mc Graw-Hill. México. [www.mantenicion.htm](http://www.mantenicion.htm),[www.mantenimientos.htm](http://www.mantenimientos.htm).  
[www.laboris.net/stat/en](http://www.laboris.net/stat/en) diccionario evaluacion-desempeñ.aspx

Lavandi Reátegui Diana Gloria. El desarrollo profesional Perú 2005

Molina María Patricia. Administración de Personal y recursos humanos [www.Google.cm](http://www.Google.cm)

Yahoo México respuestas-windows,Internet Explorer..

[Htp//www. Diferentes.com/diplomados/ index.htm](http://www.Diferentes.com/diplomados/index.htm)

## DEFINICIONES CONCEPTUALES

**Autoestima.**-Es el significado mas directo de la palabra auto (si mismo/a) estima (amor, aprecio). Quererse a si mismo es un sentimiento fundamental.

**Desempeño laboral.**- Es el trabajo, para satisfacer las necesidades del ser humano.



**Desarrollo profesional.-** Es una de las partes mas importantes del desarrollo de una persona, y el de que alguien alcance a titularse en si ya es un gran merito no importa en que área de conocimiento.

**Desempeño.-** Es el esfuerzo de una persona poniendo en practica sus habilidades, rasgos, oportunidades físicas o mentales y obtener un rendimiento profesional.

**Disuasión.-** Las medidas adoptadas para desanimar o alejar de la mente del potencial delincuente, la intención de delinquir.

**Evaluación del desempeño.-** Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.

**Motivación.-** Se refiere a un estado interno que activa y dirige nuestro pensamiento.

**Prevención.-** Son las acciones destinadas a detectar anticipadas y oportunamente cualquier acto que pueda generar un daño o pérdida con la finalidad de controlar, reducir y de ser posible eliminar la condición de peligro.

**Reacción.-** Consiste en la actuación rápida i eficiente que debe realizarse cuando llega a materializarse una amenaza o peligro.

**Trabajo.-** Actividad del ser humano encaminada a la transformación de la naturaleza, para satisfacer las necesidades.

**Seguridad industrial.-** es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en las industrias.

**ENTREVISTAS A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD  
ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA**









**ENCUESTAS A INGENIEROS INDUSTRIALES EGRESADOS DE LA  
UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA.**









