



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

“TRABAJO DE TITULACIÓN ESPECIAL”

**PARA LA OBTENCION DEL GRADO DE MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS
HUMANOS**

**“ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA CULTURA
ORGANIZACIONAL SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA
COMPAÑÍA JSV CONSTRUCCIONES”**

AUTOR:

CARLOS XAVIER CARRIEL GARCIA

TUTOR:

Ing. Gest. Lenin Ernesto Chagerben Salinas, MAE

GUAYAQUIL - ECUADOR

SEPTIEMBRE 2017



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIAS Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS

TÍTULO: ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN LA COMPAÑÍA JSV CONSTRUCCIONES

AUTOR: ING. Carlos Xavier Carriel Garcia

TUTOR:

Ing. Gest. Lenin Ernesto Chagerben Salinas, MAE

REVISORES: CPA Dennise Ivonne Quimi Franco, Mgs

INSTITUCIÓN:

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD:

CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA:

FECHA DE PULICACIÓN:

NO. DE PÁGS: 38 PAGES

ÁREA TEMÁTICA: Recursos Humanos; Seguridad y Salud Ocupacional; Administración

PALABRAS CLAVES: Seguridad, Capacitación, Estrategia, Implementación.

RESUMEN: En el presente trabajo de titulación se aborda el tema de la Seguridad y Salud Ocupacional, cuya ley determina que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y existen obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a prevención de accidentes laborales. Gracias a este programa se ha afianzado el tema de responsabilidad solidaria en las empresas de nuestro país respecto a requisitos para contratación, tanto del empleado como del empleador. El objetivo de dicho programa es mejorar las condiciones de trabajo, disminuir lesiones y daños de trabajo y mejorar el rendimiento empresarial. Se realiza encuestas y entrevistas para descubrir el nivel de falta de cultura organizacional dentro la empresa, acerca de la Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de presentar una estrategia sencilla a una Constructora de la ciudad de Guayaquil, que necesita un programa de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional, como medida correctiva, ya que ha implementado su departamento de Seguridad Laboral desde hace dos años, pero solo ven él un gasto más para la empresa. Ante la implementación de un departamento de Seguridad Laboral, las empresas, dan capacitaciones constantes a su personal, para ver reflejado el beneficio de dicha gestión, sin embargo, esta Constructora presenta cierta resistencia a una inversión de este tipo, por la creencia de que es más barato invertir en seguros médicos privados y públicos, los cuales tienen un papel importante en los derechos del trabajador, pero no en la magnitud que la tiene una charla de Prevención de Accidentes Laborales.

N° DE REGISTRO(en base de datos):

N° DE CLASIFICACIÓN:

ADJUNTO URL (estudio de caso en la web):

ADJUNTO PDF:

SI ☒

NO ☐

CONTACTO CON AUTORES/ES:

Carlos Xavier Carriel García

Teléfono:

0958872502

E-mail:

carlos_carriel2000@hotmail.com

CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:

Nombre: MARCO

NAVARRETE

PILACUAN, M.Sc.

Email: marco.navarrete@ug.edu.ec

Telefono:

em@il:

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del estudiante CARLOS XAVIER CARRIEL GARCIA del Programa de Maestría/Especialidad EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS, nombrado por el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas CERTIFICO: que el Trabajo de Titulación Especial denominado ***“Estrategia para mejorar la cultura organizacional sobre Seguridad y Salud en la Compañía JSV Construcciones”***, en opción al grado académico de Magíster en Administración de Empresas con mención en Marketing y RR.HH., cumple con los requisitos académicos, científicos y formales que establece el Reglamento aprobado para tal efecto.

Atentamente

Ing. Gest. Lenin Ernesto Chagerben Salinas, MAE

TUTOR

Guayaquil, 25 de Julio de 2017

DEDICATORIA

Por ser las personas que me motivan
día a día a superarme, dedico el
presente trabajo a mi Esposa y mi hija
que son la luz que alumbra para
siempre mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por estar siempre ahí
bendiciéndome con salud y vida.

A mi madre por su apoyo incondicional
y ser mi ejemplo a seguir.

A mi hija por ser ese motor de en mi
vida y darme la fuerza necesaria para
seguir adelante.

Y a ti mi Grace por estar a mi lado
siempre, ayudándome a cumplir mis
sueños.

DECLARACIÓN EXPRESA

“La responsabilidad del contenido del presente trabajo de titulación, me corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual de la misma a la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL”

FIRMA

Carlos Xavier Carriel García

RESUMEN

En el presente trabajo de titulación se aborda el tema de la Seguridad y Salud Ocupacional, cuya ley determina que “los riesgos del trabajo son de cuenta del empleador” y existen obligaciones, derechos y deberes que cumplir en cuanto a prevención de accidentes laborales. Gracias a este programa se ha afianzado el tema de responsabilidad solidaria en las empresas de nuestro país respecto a requisitos para contratación, tanto del empleado como del empleador. El objetivo de dicho programa es mejorar las condiciones de trabajo, disminuir lesiones y daños de trabajo y mejorar el rendimiento empresarial. Se realiza encuestas y entrevistas para descubrir el nivel de falta de cultura organizacional dentro la empresa, acerca de la Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de presentar una estrategia sencilla a una Constructora de la ciudad de Guayaquil, que necesita un programa de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional, como medida correctiva, ya que ha implementado su departamento de Seguridad Laboral desde hace dos años, pero solo ven él un gasto más para la empresa. Ante la implementación de un departamento de Seguridad Laboral, las empresas, dan capacitaciones constantes a su personal, para ver reflejado el beneficio de dicha gestión, sin embargo, esta Constructora presenta cierta resistencia a una inversión de este tipo, por la creencia de que es más barato invertir en seguros médicos privados y públicos, los cuales tienen un papel importante en los derechos del trabajador, pero no en la magnitud que la tiene una charla de Prevención de Accidentes Laborales.

Palabras claves: Seguridad, Capacitación, Estrategia, Implementación.

SUMMARY

In the present study, the issue of occupational safety and Health is addressed, whose law determines that "the risks of work are accountable to the employer" and there are obligations, rights and duties to be fulfilled in the prevention of occupational accidents. Thanks to this program, we have consolidated the issue of solidarity responsibility in the companies of our country regarding requirements for hiring, both the employee and the employer. The aim of this program is to improve working conditions, reduce injuries and work damage and improve business performance. Surveys and interviews are conducted to discover the level of lack of organizational culture within the company, about occupational safety and health, in order to present a simple strategy to a builder of the city of Guayaquil, which needs a Occupational Safety and Health Training program, as a corrective measure, as it has implemented its Labor security Department for two years, but only see it as an expense for the company. In the face of the implementation of a Department of Labor security, the companies, give constant trainings to their personnel, to see reflected the benefit of this management, however, this constructor presents some resistance to an investment of this type, by the Belief that it is cheaper to invest in private and public health insurance, which have an important role in the rights of the worker, but not in the magnitude that has a talk of prevention of work accidents.

Key words: Security, Training, Strategy, Implementation.

Tabla de Contenido

Portada.....	i
Ficha de Registro.....	ii
Certificación del tutor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Declaración expresa.....	vi
Resumen	vii
Summary.....	viii
Tabla de contenido.....	ix
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xii
Índice de apéndice	xiv
Introduccion.....	1
Delimitación del problema	1
Formulación del problema.....	2
Justificación	2
Objeto del estudio.....	3
Campo del estudio	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos.....	3
Capítulo I.....	4
Marco Teórico	4
1.1. Teorías Generales	4
1.2. Teorías Sustantivas.....	5
1.2.1. Higiene Ocupacional	5

1.2.2.	Condición Insegura	5
1.2.3.	Riesgo.....	5
1.2.4.	Riesgo Grave e Inminente	6
1.3.	Referente Empíricos	7
Capítulo II.....		9
Marco metodológico.....		9
2.1.	Metodología.....	9
2.2.	Métodos	9
2.2.1.	Descriptivo	9
2.2.2.	De Campo.....	9
2.2.3.	Exploratorio.....	9
2.3.	Premisas o Hipótesis.....	9
2.4.	Universo y Muestra	10
2.4.1.	Determinación del tamaño de la muestra	10
2.5.	Operacionalización de Variables	10
2.5.1.	Categorías.....	10
2.5.2.	Seguridad Laboral	10
2.5.3.	Dimensiones	11
2.5.4.	Instrumentos	11
2.5.5.	Unidades Análisis.....	11
2.6.	Gestión de Datos.....	11
2.7.	Criterios Éticos de la investigación	11
Capítulo III		13
Resultados.....		13
3.1.	Antecedentes de la unidad de análisis o población.....	13
3.2.	Diagnostico o estudio de campo.....	14
Capítulo IV		24

Discusión	24
4.1. Contratación empírica	24
4.2. Limitaciones	24
4.3. Líneas de investigación	24
4.4. Aspectos relevantes	25
Capítulo V	26
Propuesta	26
5.1. Objetivo General.....	26
5.2. Objetivo Específicos.....	26
5.3. Justificación	26
5.4. Descripción de la propuesta.....	27
5.4.1. Diseño del programa de capacitación para JSV Construcciones	27
Conclusiones.....	30
Recomendaciones	31
Referencias bibliográficas	32
Apéndices.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables	10
Tabla 2 Cargo que desempeña.....	14
Tabla 3 Genero	15
Tabla 4 Edad de trabajadores	16
Tabla 5 Gestión del Departamento de Salud	17
Tabla 6 Protocolo	18
Tabla 7 Capacitaciones acerca de la Seguridad.....	19
Tabla 8 Incapacitado por causas	20
Tabla 9 Rutas de evacuación	21
Tabla 10 Línea de Investigación.....	25
Tabla 11 Diseño del programa de capacitación para JSV Construcciones.....	27
Tabla 12 Temas y contenido.....	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 2. Cargo que desempeña	14
Figura N° 3. Genero	15
Figura N° 4. Edad de trabajadores.....	16
Figura N° 5. Gestión del Departamento de Salud	17
Figura N° 6. Protocolo.....	18
Figura N° 7. Capacitaciones acerca de la Seguridad	19
Figura N° 8. Incapacitado por causas	20
Figura N° 9. Rutas de evacuación.....	21
Figura N° 10. Encuesta.....	35
Figura N 11. Entrevista	36

ÍNDICE DE APÉNDICE

APÉNDICE A Formato de encuesta	35
APÉNDICE B Formato de entrevistas	35

INTRODUCCION

Por ser tan importante esta influencia, y puesto que hay distintas formas de entender la cultura los gerentes no solo deben enfocarse en ser líderes, también deben ser el reflejo de cómo piensa su empresa, exigiendo a sus empleados mejorar el conocimiento para alcanzar los objetivos de la empresa. Basados en la efectividad del proceso de aprendizaje, debe ser incluido además de la capacitación para la eficacia operativa, también sobre seguridad y salud de quienes conforman la compañía.

La Seguridad Laboral tiene como fin hacer que los empleadores cumplan con las políticas establecidas por el Ministerio del Trabajo. Capacitar, supervisar, asesorar y controlar a través de programas de prevención de riesgos en las empresas con la finalidad de reducir los accidentes laborales y mejorar el rendimiento de los trabajadores.

El incumplimiento por parte del trabajador, de las normas, recomendaciones técnicas y demás instrucciones adoptadas legalmente por su empleador para proteger su vida, salud e integridad, es una falta a la ley, pero para que los empleados de una compañía eviten caer en una acción insegura, deben tener conocimiento de que normativas deben seguir, y esto solo se logra con una capacitación amplia del tema, lo cual es un deber de los empleadores, mantener actualizados de los cambios de normativas y procesos a sus colaboradores.

Delimitación del problema

La presente investigación se enfoca en la empresa JSV Construcciones de la ciudad de Guayaquil y las estrategias a utilizar para mejorar la cultura organizacional de los empleados a través de un programa de capacitación de Seguridad y Salud Ocupacional.

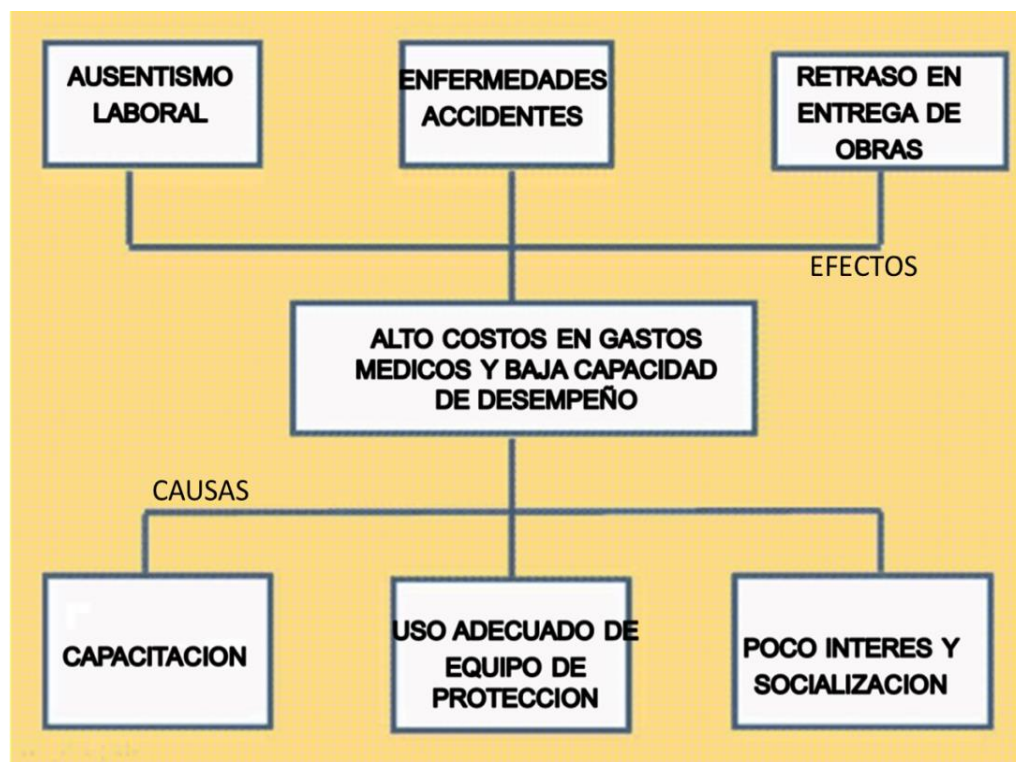


Figura N0 1. Árbol de problema

Elaborado por el autor

Formulación del problema

El presente trabajo pretende analizar la falta de capacitación de los empleados de dicha empresa, para proponer un plan estratégico a seguir.

Justificación

En vista de la falta de Capacitación acerca de la Seguridad y Salud Ocupacional, la empresa tiene una alta demanda de gastos médicos, y una baja capacidad de desempeño, lo cual impide la entrega de las obras en el tiempo establecido y dificulta la captación fidelización de clientes

Con la implementación del Programa de Capacitación, se obtendrá notablemente un aumento de capacidad de producción y una considerable disminución de gastos médicos, puesto que bajaría la tasa de accidente laboral.

Objeto del estudio

Programas de Capacitación De Seguridad y Salud Ocupacional de poca inversión.

Campo del estudio

Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional para la empresa JSV Construcciones de la ciudad de Guayaquil.

Objetivo general

Desarrollar una estrategia de capacitación para mejorar, a nivel de empleados, mandos altos y medios, y obtener una cultura organizacional de la compañía.

Objetivos específicos

- Identificar los riesgos existentes en la empresa para determinar las normas preventivas adecuadas para hacer énfasis en ellas, así como el uso adecuado de los equipos de protección personal.
- Dar capacitaciones constantes al personal basado en un cronograma.
- Concientizar a los Mandos Altos de la importancia de la formación de una cultura dentro de la empresa

Capítulo I

Marco Teórico

1.1. Teorías Generales

Sobre salud laboral se refiere María, (2002) al “estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo psíquico, orgánico o social”. (pg. 67)

“La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.” (OMS, 1950)

La seguridad industrial es el conjunto de normas técnicas que preservan la integridad física y mental de los trabajadores conservando materiales, maquinaria, equipo instalaciones y todos aquellos elementos necesarios para trabajar en las mejores condiciones de servicio y productividad; estas normas son las encargadas de prevenir los accidentes y deben cumplirse en su totalidad. (Cesar, 1994)

Al igual que la productividad que se desea alcanzar, las metas de calidad etc., se debe incorporar un gran objetivo que comprenda la seguridad como un factor determinante de calidad y del aumento de la productividad empresarial. (Cortez Diaz, 2002)

En resumen la Seguridad y Salud Ocupacional, son técnicas que sirven para identificar evaluar y controlar los posibles riesgos del trabajo, con el fin de evitar, lesiones y daños.

1.2. Teorías Sustantivas

A continuación, se incluyen conceptos relacionados a Seguridad y Salud Ocupacional:

1.2.1. Higiene Ocupacional

“Es la disciplina que estudia las condiciones y organización del trabajo para reconocer, evaluar y controlar los riesgos y sobrecargas existentes en los centros de trabajo, con el conocimiento de los riesgos, peligros, y sobrecargas se podrían controlar los peligros existentes con el fin de minimizarlos o eliminarlos.

También se encarga de verificar las distintas variables tanto físicas, ambientales y mentales que puedan llegar a afectar la salud del trabajador de manera permanente o temporal”.

(Burgos, 2012)

La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

(Chiavenato, 1999).

1.2.2. Condición Insegura

“Un piso resbaladizo puede suponer una condición insegura de trabajo (ya que una persona puede caerse al caminar), aunque de fácil solución. Otras condiciones inseguras, en cambio, son más complejas y suponen un riesgo de vida (como falta de ropa adecuada para evitar accidentes, ausencia de dispositivos de seguridad, carencia de sistemas de señalización, obstrucción de las vías de salida, etc.)”. (Perez & Gardey, 2010) (htt5) (htt6)

1.2.3. Riesgo

“La noción de riesgo suele utilizarse como sinónimo de peligro. El riesgo, sin embargo, está vinculado a la vulnerabilidad, mientras que el peligro aparece asociado a la

factibilidad del perjuicio o daño. Es posible distinguir, por lo tanto, entre riesgo (la posibilidad de daño) y peligro (la probabilidad de accidente o patología). En otras palabras, el peligro es una causa del riesgo. Las condiciones inseguras surgen en un entorno laboral cuando los responsables actúan con negligencia y las instalaciones no tienen la manutención y el cuidado que requieren”. (Perez & Gardey, 2010) (http://www.inec.es)

Hay varios tipos de riesgo como por ejemplo Riesgo ambiental según (Kates, 1992) "...Amenaza potencial que enfrenta al hombre con la naturaleza por eventos que se originan en, o son transmitidos por, el ambiente natural o artificial."

También existe el Riesgo Físico “Un riesgo físico está asociado a la probabilidad de sufrir un daño corporal. Existen diversas actividades y tareas que presentan un elevado riesgo físico ya que su desarrollo puede acarrear lesiones de diferente tipo e incluso, en caso de un error o accidente, provocar la muerte.” (Perez & Gardey, 2010)

Equipo de Protección Personal: “La prevención que actúa sobre las causas desencadenantes del accidente”. (Maria, 2002)

Los EPP comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones. (Montanero)

1.2.4. Riesgo Grave e Inminente

“Se entiende por riesgo grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”. (Del Prado, 2012)

“En caso de estar ante un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad en un puesto de trabajo, existen, junto a la normativa vigente, ciertas medidas llevadas a cabo de

forma excesiva. Se trata de la paralización drástica de todas las actividades si surgiese el caso mencionado”. (Salinas, Enero 2017)

1.3. Referente Empíricos

Estudio elaborado por Guillermo Moreno Berenguer el 2015 en Universidad Escuela Politécnica Superior con el tema Plan Estratégico para la empresa Automatizaciones Eléctricas, poder contar con un Plan que proponga hoy lo que será el futuro de la empresa, significando además una gran ayuda, un extra de valor añadido a la gestión y organización de la empresa, que puede mejorar sensiblemente su futuro. Se considerara como la herramienta de planificación más importante de la empresa, debiendo guiar las principales decisiones tomadas y convirtiéndose en un instrumento de consulta no sólo para decidir hoy lo que se hará en el futuro sino también para mantener unos niveles altos de competitividad en el tremendo esfuerzo que supone la gestión, proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado.

Investigado por Martha Cecilia Serrato Martínez el 2011, Universidad de la Salle Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, en su trabajo de investigación titulado “Generar estrategias que permitan mejorar el clima organizacional de la empresa grupo latino de publicidad Colombia Ltda.,” es de importancia el tema y sabe que el estudio del clima de la organización es un proceso complejo a raíz de su dinámica, de su entorno y del recurso humano que posee, el control debe indicar cuándo el desempeño no está acorde con un patrón establecido, y cuál es la medida correctiva que debe adoptarse, se relaciona en que la importancia de tomar las medidas correctivas en la empresa JSV Construcciones.

Trabajo realizado por Jenny Carolina Sánchez Casas el 2012 en la Universidad Técnica de Ambato, cuyo tema “cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo” la

cultura empresarial ha hecho que en muchas empresas ni siquiera se cumpla con las exigencias mínimas de ley que conciernen al tema de riesgos laborales; es por esa misma cultura en que las personas se están inmersas que ven el tema de seguridad y salud en el trabajo como algo externo que no les concede ningún beneficio, que no aporta a la razón de ser de sus organizaciones y que sólo les quita tiempo y recursos, relacionando con esta investigación en la falta de cultura en salud y seguridad de parte desde los mandos altos.

Estudio realizado por Balarezo Toro Byron David EL 2014 en Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ciencias Administrativas con el tema: “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive.”, el objetivo de este trabajo fue identificar de forma técnica el problema latente, sus causas y efectos así como el diseño de una propuesta que sirva como guía para que la organización pueda tomar las medidas pertinentes. Lo más relevante de esta investigación podemos destacar que las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización.

Capítulo II

Marco metodológico

2.1. Metodología

Para este trabajo se realiza una investigación de tipo cuantitativo, puesto que para realizar el análisis se recopiló información de cada puesto laboral, administrativos, operadores, mandos altos y medios, de la empresa JSV Construcciones

2.2. Métodos

Para la investigación se emplea los métodos exploratorio, descriptivo y de campo.

2.2.1. Descriptivo

Este método descriptivo permitió juntar la información necesaria con el propósito de resaltar los aspectos que fundamentan la problemática de este estudio y encontrar actividades adecuadas para el desarrollo del mismo.

2.2.2. De Campo

Debido a que se realiza una investigación directa en las instalaciones de la empresa, tanto de oficinas como de obra, con el fin de obtener información a través de encuestas y entrevistas y observaciones.

2.2.3. Exploratorio

A partir de esta investigación se desarrolló la solución de la problemática, mediante identificación de falencias que puedan originar riesgos laborales.

2.3. Premisas o Hipótesis

La Hipótesis general es la inexistencia de un manual de procesos de seguridad incrementa el porcentaje de riesgos laborales.

Variable independiente: Niveles de riesgo laboral altos.

Variable dependiente: No existe un manual de procesos

2.4. Universo y Muestra

Se realizó encuestas a los 13 empleados y entrevistas a los 2 mandos altos y medios, obteniendo un total de 15 personas investigadas.

2.4.1. Determinación del tamaño de la muestra

Por ser una población pequeña no se tomó muestra, se encuestó a la totalidad de los trabajadores. (Hernandez & Castro, 2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

2.5. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de Variables

CATEGORÍA	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS	UNIDADES DE ANALISIS
Seguridad y Salud	Desconocimiento de	Cuestionario	Personal
Ocupacional	normativas para la prevención de riesgos		Administrativo, Operativo, Mandos Altos y Medios.

2.5.1. Categorías

Se utilizará la categoría de Seguridad Laboral dado que el enfoque de esta investigación involucra la utilización de dicho plan de contingencia que servirá para una mejora considerable en el ámbito de salud de los trabajadores.

2.5.2. Seguridad Laboral

Se trata de un asunto estrictamente laboral, con lo que son los trabajadores quienes deben estar suficientemente protegidos para que la posibilidad de sufrir un daño con ocasión del trabajo sea mínima. Puesto que los trabajadores por cuenta ajena desempeñan las tareas asignadas por el empresario bajo su dirección y en las condiciones de trabajo

impuestas por él, es éste quien debe garantizar que tales tareas se lleven a cabo con el menor riesgo de sufrir un daño posible.

2.5.3. Dimensiones

La presente investigación se enfoca en el desconocimiento de las técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes de trabajo, (lesiones, incluidos los efectos agudos producidos por agentes o productos potencialmente peligrosos).

2.5.4. Instrumentos

Para el presente proyecto los instrumentos a usar son cuestionarios de: entrevistas realizadas a los Mandos altos y Medios y encuestas a los empleados de la empresa JSV Construcciones.

2.5.5. Unidades Análisis

Oficinas únicas donde se encuentran todas las áreas Administrativas y operativas, ubicadas en la Cdla. La FAE y obra actual.

2.6. Gestión de Datos

- Para este trabajo se aplicaron entrevista y encuestas como herramienta de recolección de información.
- Las encuestas se realizaron a 13 empleados durante una semana, se visitó oficinas y zona de obra de la empresa.
- Las entrevistas a 2 mandos Altos y medios de la empresa.

2.7. Criterios Éticos de la investigación

“Forman parte incluso de la selección de los recursos y los mecanismos empleados para hacer la presentación y divulgación de los resultados e interpretaciones del estudio. Las implicaciones de esta condición tienen grandes consecuencias”.

(Concepciones de la Ética, 1992)

Se aplicó criterios como:

- Responsabilidad
- Honestidad
- Transparencia en el manejo de datos

Capítulo III

Resultados

3.1. Antecedentes de la unidad de análisis o población

Se procedió a entrevistar a 2 personas el Ing. Jhonny Salazar Veloz (Gerente general) y el Ing. Jimmy Zorrilla (Supervisor de obra), y se realizó encuestas a 13 empleados entre administrativos y de obra. JSV Construcciones es una empresa encargada de realizar Obras civiles, como urbanizaciones, carreteras, etc.

Es una empresa pequeña, tiene enroladas a 13 personas, de las cuales 9 son netamente personal de obra, puesto que como empresa de Construcción, está obligada a considerar en primera instancia a los pobladores de la zona donde se realiza la obra, son personal transitorio que se afilian por temporada o contrato.

JSV Construcciones dispone de un Departamento de Seguridad Laboral, donde junto con el personal certificado para esta rama por las entidades nacionales, elaboro un Manual de Normas y procesos a seguir para proteger la salud y seguridad de los empleados. Pero, no se ha capacitado al personal para explicar en qué consisten estas normas, y por tanto no se están ejecutando los métodos de supervisión del caso.

Se sugirió encontrar una estrategia de bajo costo para mejorar este aspecto y recibimos la autorización necesaria para encuestar a los empleados y poder entrevistar a los mandos altos y medios, para saber, desde su punto de vista, que es lo que está impidiendo una constante actualización a los empleados sobre la Seguridad Laboral.

3.2. Diagnostico o estudio de campo

ENCUESTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA

1. ¿Qué cargo desempeña Ud. a la empresa?

Tabla 2

Cargo que desempeña

Cargo	#	%
Asist compras	1	7,69%
Asist contable	1	7,69%
Asist gerencia	1	7,69%
Obrero	9	69,23%
Residente	1	7,69%
Total general	13	100,00%

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

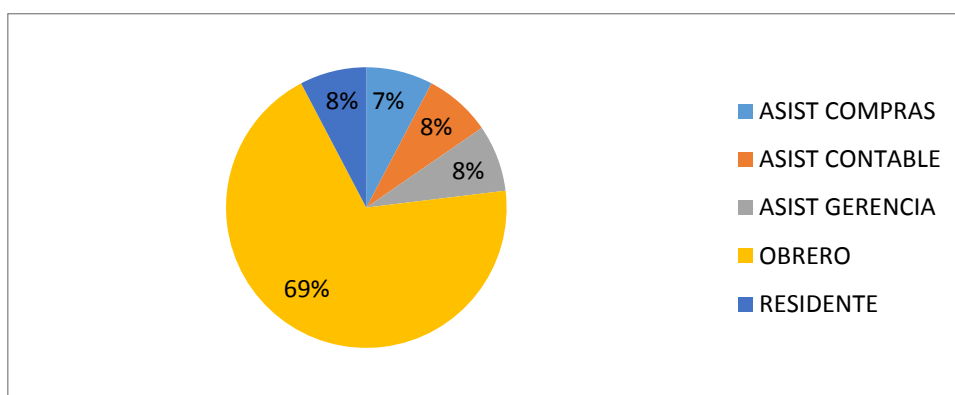


Figura N° 2. Cargo que desempeña

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

Análisis: Se observa que en su mayoría es personal de obra, es decir están en la zona de mayor riesgo laboral, lo que permitirá evaluar en que magnitud el problema de desinformación de las normas y buenas prácticas de seguridad desconocen o hace falta reforzar.

2. Genero de los empleados

Tabla 3

Genero

Sexo	#	%
FEMENINO	3	23,08%
MASCULINO	10	76,92%
Total general	13	100,00%

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

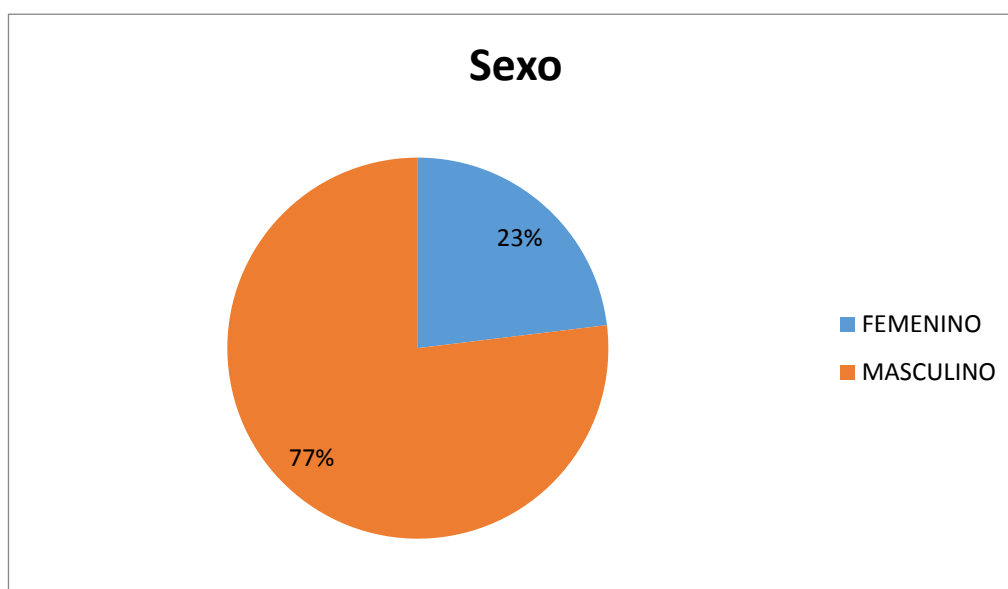


Figura N° 3. Genero

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

Análisis:

Se observa que según encuesta el 77% de los encuestados es de sexo masculino.

3. Edad

Tabla 4

Edad de trabajadores

Edad	#	%
24	24	5,36%
25	25	5,58%
28	56	12,50%
29	29	6,47%
31	31	6,92%
35	35	7,81%
36	36	8,04%
38	38	8,48%
42	84	18,75%
45	90	20,09%
Total general	448	100,00%

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

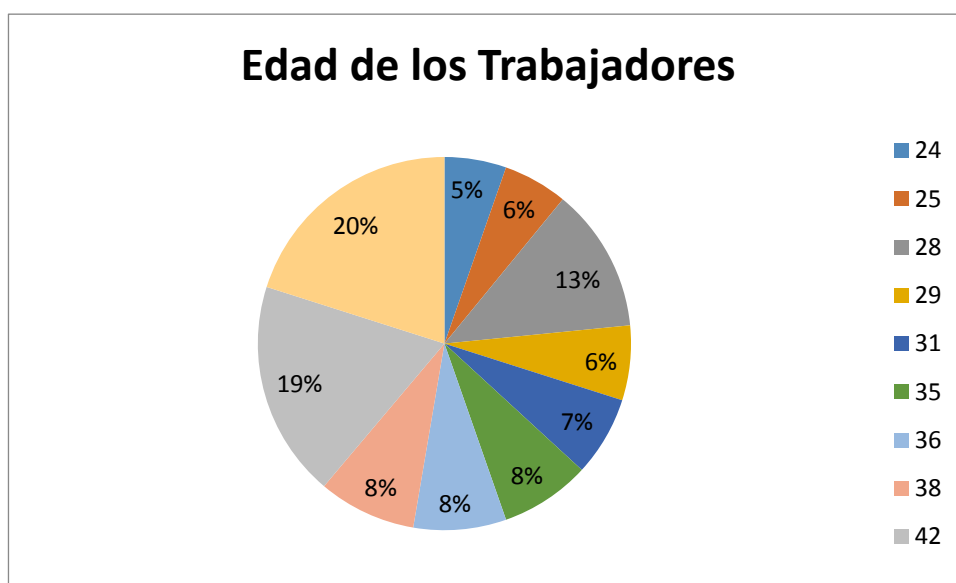


Figura N° 4. Edad de trabajadores

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

Análisis:

Los rangos de edades oscilan desde los 24 hasta los 42 años.

4. ¿Conoce usted la gestión del Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional?

Tabla 5

Gestión del Departamento de Salud

Opciones	#	%
No	8	61,54%
Si	5	38,46%
Total general	13	100,00%

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

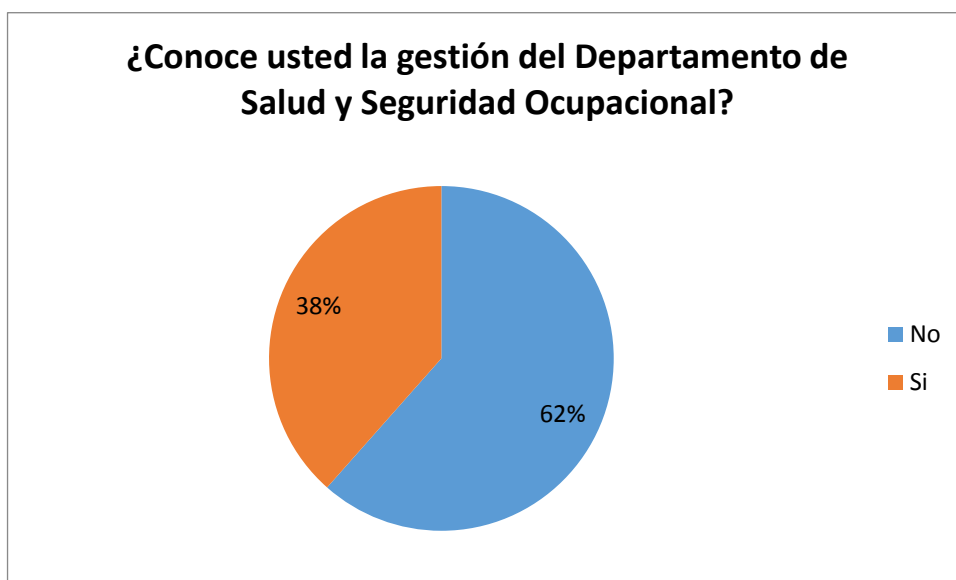


Figura N° 5. Gestión del Departamento de Salud

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

Análisis

Se encontró y a partir de este resultado, se puede comprobar la falta de información, provista a los trabajadores referentes a la gestión que realiza el departamento de salud y seguridad ocupacional de la Empresa JSV Construcciones.

5. En caso de algún accidente laboral ¿sabe cuál es el protocolo a seguir?

Tabla 6
Protocolo

Opciones	#	%
No	8	61,54%
Si	5	38,46%
Total general	13	100,00%

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

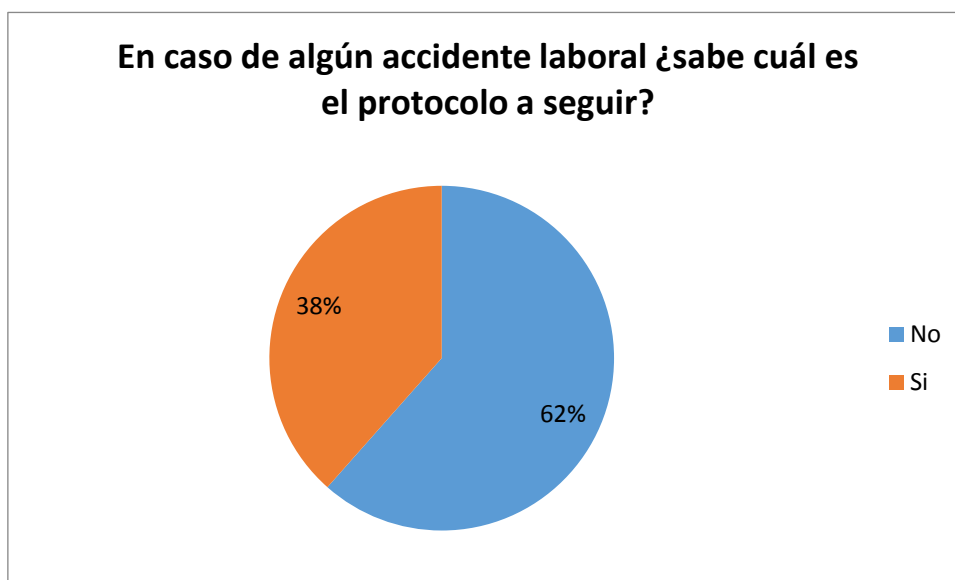


Figura N° 6. Protocolo

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

Análisis

Muy pocos trabajadores tiene una idea concreta de los protocolos de la empresa en caso de accidentes Laborales, del poco porcentaje que contesto saber el protocolo a seguir, detallo muy empíricamente los pasos a ejecutar, pero más que por capacitación, lo saben por sentido común.

6. ¿La empresa imparte constantemente capacitaciones acerca de la Seguridad Laboral?

Tabla 7

Capacitaciones acerca de la Seguridad

Opciones	#	%
No	13	100,00%
Total general	13	100,00%

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

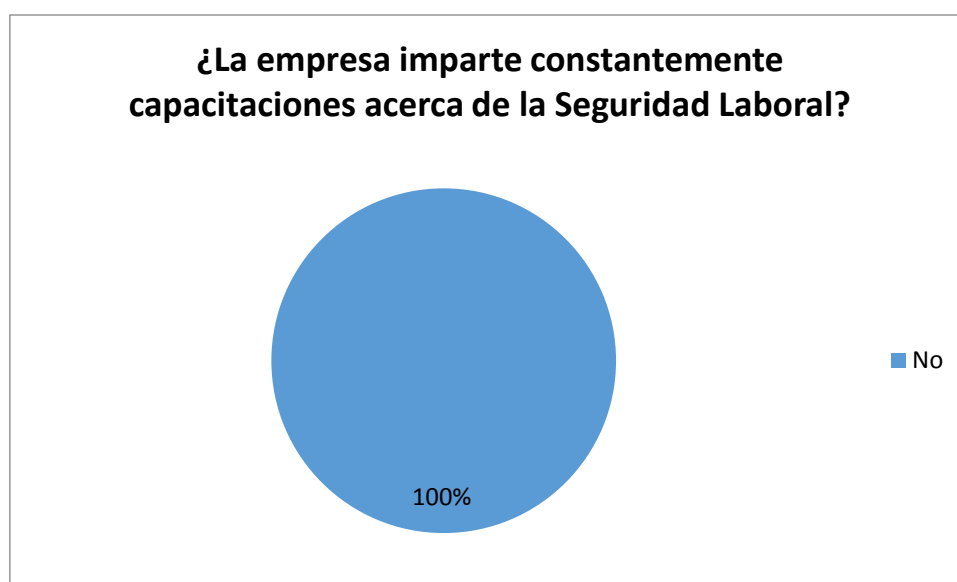


Figura N° 7. Capacitaciones acerca de la Seguridad

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

Análisis

Se evidencio, quedando registrado que no han sido capacitados con respecto a lo que son las normas de Salud y Seguridad Laboral dentro de la empresa.

7. Durante su permanencia en la Empresa, ¿Ha sido incapacitado por una de estas causas alguna vez?

Tabla 8
Incapacitado por causas

Opciones	#	%
Accidente Laboral	6	46,15%
Enfermedad General	3	23,08%
Nunca ha sido incapacitado	4	30,77%
Total general	13	100,00%

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

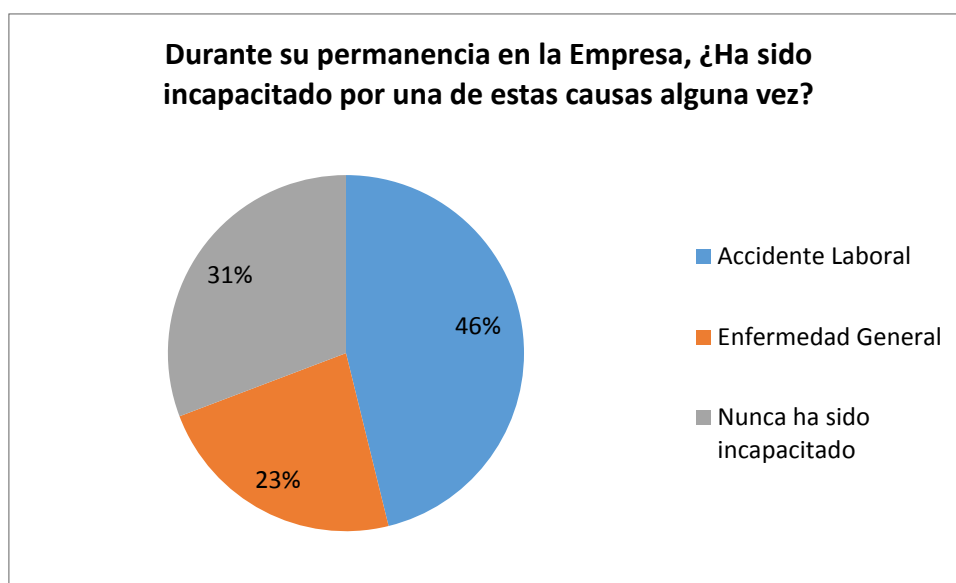


Figura N° 8. Incapacitado por causas

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

Análisis

El 69% de los trabajadores ha sido incapacitado, a asistir a su jornada laboral por Enfermedad general y/o accidente, además se encontró por lo conversado con ellos que fueron en su mayoría accidentes que pudieron ser evitados.

8. ¿Sabe usted el significado de la señalética usada en la empresa en rutas de evacuación?

Tabla 9

Rutas de evacuación

Opciones	#	%
No	6	46,15%
Si	7	53,85%
Total general	13	100,00%

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

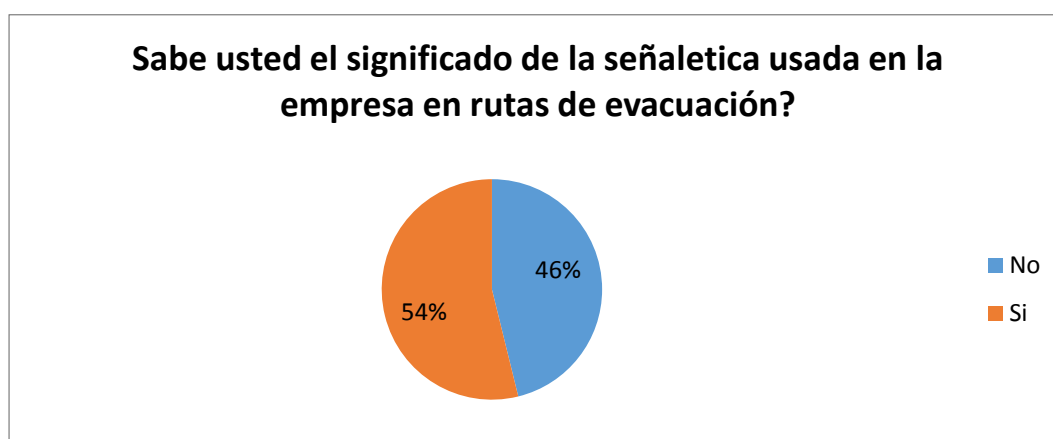


Figura N° 9. Rutas de evacuación

Nota: Encuestas aplicadas a los empleados de JSV Construcciones

Análisis

Los resultados obtenidos en las preguntas acerca de su conocimiento sobre gestión, protocolos y señalética de Seguridad Laboral, nos indican el alarmante escenario de la falta de desinformación de los trabajadores de la empresa JSV Construcciones. Luego de procesar estos datos procedemos con la entrevista a los Mandos Altos y Medios de la empresa, para saber su punto de vista y de esta forma entregar la mejor propuesta para poner en marcha el programa de capacitación

Entrevistas a mandos altos y medios de la empresa

Entrevista: Ing. Jhonny Salazar Veloz (Gerente General)

Pregunta 1 ¿Cuál cree Ud. es el motivo para la falta de capacitación a los empleados, en cuanto a Seguridad Laboral se Refiere?

“Lo veo como un gasto innecesario, puesto que nuestros empleados cuentan con un seguro privado adicional al del IESS”.

Pregunta 2 ¿Existe un encargado de la supervisión en que el personal porte la indumentaria adecuado en la zona de trabajos de las Obras?

“El Ingeniero Residente debería vigilar ese tema pero por el momento no hemos implementado los formularios de revisión”

Pregunta 3 Usted como directivo ¿Conoce todos los protocolos de seguridad a seguir en caso de emergencia?

“Se muy poco del tema”

Pregunta 4 ¿Cómo cree que puede ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores desde el punto de vista de la Seguridad y Salud Ocupacional?

“Luego de ver estos resultados, pienso que darles la información es el mejor panorama”

Entrevista: Ing. Jimmy Zorrilla Murillo (Supervisor de obra)

Pregunta 1 ¿Cuál cree Ud. es el motivo para la falta de capacitación a los empleados, en cuanto a Seguridad Laboral se Refiere?

“En tiempos de obra no hay momentos libres para los obreros a más del tiempo del almuerzo, no podemos hacer una para de 4 horas o más

Pregunta 2 ¿Existe un encargado de la supervisión en que el personal porte la indumentaria adecuado en la zona de trabajos de las Obras?

“Hay un encargado pero no podemos multar a los obreros, dejarían el puesto y nosotros tendríamos muchos inconvenientes, lo que se hace en el caso de que alguien olvide su

casco es tratar de buscar uno y dárselo, si no llegara a haber libres lo reubicamos a una zona donde no sea tan necesario.

Pregunta 3 Usted como directivo ¿Conoce todos los protocolos de seguridad a seguir en caso de emergencia?

“Existe un manual, tengo algo de eso en mente

Pregunta 4 ¿Cómo cree que puede ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores desde el punto de vista de la Seguridad y Salud Ocupacional?

“Creo que sería bueno una charla para informarles sobre el tema”

Análisis

Al finalizar las entrevistas, se logró conversar y proponer un Programa de Capacitación, con costos manejables para la empresa, y que no conlleve mucho tiempo de los empleados para evitar retrasos de obra, ya que el mayor interés de los directivos es no perder tiempo valioso. Se explicó que más que un gasto es una inversión, ya que los gastos médicos, que han estado afrontando son altos, contrastados con el costo de una capacitación que llevara la información necesaria a cada individuo dentro de la empresa.

Capítulo IV

Discusión

4.1. Contrastación empírica

Luego de analizar las entrevistas realizadas a personas que están en el medio de la construcción se determinó que el desconocimiento de las técnicas, conceptos y alcances de la seguridad laboral es lo que hace que los empleados no opten por cumplir las normativas establecidas. La mejor estrategia para dar a conocer estas normas es a través de capacitaciones y la dotación de la indumentaria adecuada al personal de obra.

En el futuro las empresas que no cuenten con un plan de disminución de Riesgos Laborales no solo están propensos a recibir multas altas por incumplimiento de leyes sino además, tendrán más probabilidades de aplazar sus entregas debido a faltas causadas por accidentes que se pudieron evitar.

4.2. Limitaciones

Todas las personas que colaboraron, se mostraron interesadas en empaparse del tema, en lograr organizar los tiempos de trabajo, para cumplir también con la entrega de la información solicitada. La única limitación encontrada fue ubicar al Gerente y Supervisor de Obra de la empresa, se tuvo que asistir por 3 ocasiones para poder entrevistarlos.

4.3. Líneas de investigación

Se direccionó el trabajo de campo a una compañía constructora, con baja cultura de Seguridad Laboral. Cuentan con el departamento de Seguridad, pero no han dado la debida capacitación a sus empleados, motivo por el cual no se ha visto reflejado el impacto necesario en el uso de indumentarias y normas preventivas.

Tabla 10
Línea de Investigación.

Dominio de conocimiento	Línea de Investigación
Técnicas, uso de indumentaria y prevención de riesgos laborales.	• Capacitación constante sobre normativas de Seguridad Laboral. • Gestión de implementación del uso de la indumentaria adecuada para laboral en la zona de obra.

4.4. Aspectos relevantes

Dentro de la investigación se evidenció que:

- Los Gerentes no invierten en capacitación en sus empresas ya que hay un gran porcentaje de desconocimiento en relación a estas normativas, por parte de ellos mismo y de los empleados.
- Se encontró un arraigado pensamiento de que la seguridad laboral es un gasto y no una inversión., que es lo que en realidad representa
- Se conoce que los empleados solicitan que se instauren las capacitaciones en cuanto el tema de Seguridad Laboral, y se observó interés en el tema.

Capítulo V

Propuesta

5.1. Objetivo General

Desarrollar una estrategia para mejorar, a nivel de empleados, mandos altos y medios, la cultura capacitación organizacional de la compañía.

5.2. Objetivo Específicos

- Identificar los riesgos existentes en la empresa para determinar las normas preventivas adecuadas para hacer énfasis en ellas, así como el uso adecuado los equipos de protección personal dentro de la capacitación.
- Dar capacitaciones constantes al personal basado en un cronograma.
- Concientizar a los Mandos Altos de la importancia de la formación de una cultura dentro de la empresa.

5.3. Justificación

En vista de la falta de Capacitación acerca de la Seguridad y Salud Ocupacional, la empresa tiene una alta demanda de gastos médicos, y una baja capacidad de desempeño, lo cual impide la entrega de las obras en el tiempo establecido y dificulta la captación fidelización de clientes.

Con la implementación del Programa de Capacitación, se obtendrá notablemente un aumento de capacidad de producción y una considerable disminución de gastos médicos, puesto que bajaría la tasa de accidente laboral.

5.4. Descripción de la propuesta

Se menciona una estrategia que permitirá a la empresa contar con un Programa Anual de Capacitación dirigido a Directivos, se envía medios administrativos, operarios y contratistas sin exceder los presupuestos de inversión del departamento.

5.4.1. Diseño del programa de capacitación para JSV Construcciones

Tabla 11

Diseño del programa de capacitación para JSV Construcciones

TEMAS	Ago	Sep	Oc	No	Di	En	Fe	Ma	Ab	Mu	Ju	Ju	Facilitador	Impartida a
	.	.	t	v	c	e	b	r	r	y	n	l		
Políticas al	X	x											RESP.	Directivos,
Sistema de SSO													SSO.	Adm, Super.
de la Cía.														Operarios,
														Contratistas
Actitud Proactiva			x	x									RESP.	Adm, Super.
de la Seguridad													SSO.	Operarios,
														Contratistas
Uso de Equipos					x								RESP.	Operarios,
de Protección													SSO.	Contratistas
Personal														
Prevención de						x							RESP.	Adm,
enfermedad													SSO.	Operarios
Laboral														
Identificación de							X						RESP.	Operarios,
Peligros,													SSO.	Contratistas
evaluación y														
Valoración de														
Riesgos														
Estándares de								x					RESP.	Adm,

Seguridad		SSO.	operarios, Contratistas
Implementación de herramientas para la administración de la prevención de riesgos laborales	x	IESS	Responsable SSO
Fundamentos del Sistema Nacional de la Prevención Modelo Ecuador	x	IESS	Responsable SSO
Preparación Para Emergencias	x	RESP. SSO.	Supervisores
Reportes de Accidentes e Incidentes		x RESP. SSO.	Responsable SSO, Supervisores

La capacitación continua es clave para desarrollar todo programa que este orientado a fomentar y fortalecer el compromiso del personal, para cambiar actitudes y tan necesario como es construir un lenguaje común. Para establecer un programa de capacitación se debe tener en cuenta los niveles que se requieren ir avanzando, constante y paulatinamente durante el tiempo necesario.

“El adiestramiento se considera como el proceso mediante el cual la empresa estimula al trabajador o empleado a incrementar sus conocimientos, destrezas y habilidades para aumentar la eficiencia en la ejecución de la tarea, y así contribuir a su propio bienestar y al de la institución, además de completar el proceso de selección, ya que orienta al nuevo empleado sobre las características y particularidades propias del trabajador.” (Chiavenato I. , 1983)

Por esto se requiere de planificación e implementación de programas de capacitación anuales, así como de controles diarios del cumplimiento de dichos programas.

Tabla 12

Temas y contenido

TEMAS	Contenido
Políticas al Sistema de SSO de la Cía.	Repaso del reglamento interno de la compañía, para explicar a los trabajadores sus deberes y obligaciones
Actitud Proactiva de la Seguridad	Involucrar a los asistentes, a dar ideas, opiniones y posibles soluciones a cualquier situación de riesgo nueva que encuentren
Uso de Equipos de Protección Personal	Conceptos, clases, usos.
Prevención de enfermedad Laboral	Consejos, procedimientos.
Identificación de Peligros, evaluación y Valoración de Riesgos	Identificación, valoración, procesos, control
Estándares de Seguridad	Normas Laborales (SA 8000)
Implementación de herramientas para la administración de la prevención de riesgos laborales	Manual de Procesos
Fundamentos del Sistema Nacional de la Prevención Modelo Ecuador	Ejes básicos y Procedimientos Operativos
Preparación Para Emergencias	Pasos básicos
Reportes de Accidentes e Incidentes	Reportes de Incidentes, Formularios, documentación

CONCLUSIONES

La capacitación es la base para fortalecer el compromiso de los miembros de la empresa, el plan de capacitación presentado esta elaborado para un año de continuidad para abarcar todos los temas necesarios a saber de Seguridad y Salud Ocupacional.

Es esencial que el Gerente y el Supervisor de Obra también reciban capacitación, para que puedan cumplir con los aspectos legales sobre la responsabilidad de invertir en la Seguridad y Salud Ocupacional de sus trabajadores.

Se realizó un análisis de áreas críticas de trabajo para que mediante el programa se den pautas de comportamiento seguro fuera el trabajo.

El Programa de Capacitación presentado está basado en el Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, acorde a las necesidades de la organización.

RECOMENDACIONES

Es de gran importancia que las capacitaciones sean ejecutadas junto con el departamento de Talento Humano, el mismo que nos puede ayudar con datos importantes obtenidos a través de test, y de esta forma lograr una mayor precisión en la mejor técnica para llegar a cada empleado.

Se debe destacar la importancia de la participación del Gerente General y el equipo directivo, ya que, como Mandos Altos de la empresa, su inmersión en el tema le dará el sentido de importancia que merece.

Durante las temporadas de obras se debe armar grupos de capacitación para no interferir en las labores de la empresa, mientras un grupo se capacita el otro grupo continúa con los avances de las obras.

Referencias Bibliográficas

[DIRECCIÓN DEL SEGURO GENERAL DE RIESGOS DEL TRABAJO, Sistema de
Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Instituto Ecuatoriano de
Seguridad Social, Diciembre 2005, Quito – Ecuador

CORTÉS DÍAZ JOSÉ MARÍA, “Seguridad e Higiene del Trabajo” (Técnicas de
Prevención de Riesgos Laborales), Tercera Edición, Alfaomega

C RAY ASFAHL. PEARSON, Seguridad Industrial y Salud, Cuarta Edición

Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional: Directrices para la implementación del documento NTC OSHAS 18001

REFERENCIAS DE INTERNET

- “Costos de la Salud de los Trabajadores”, Google www.geocities.com/institutostyma/stperu/introduccion.htm, febrero 2008
- Seguridad y Salud en el Trabajo www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/
- “Evaluación General de Riesgos”, Google <http://usuarios.lycos.es/taras/id811.htm>, febrero 2008

Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo ratificados por la República del Ecuador
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/Convenios-OIT-Seguridad-y-Salud.pdf> (s.f.). Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=5uIPjSFBbHM>

(s.f.). Obtenido de <http://definicion.de/condicion-insegura>

(s.f.). Obtenido de <http://definicion.de/condicion-insegura>

(s.f.). Obtenido de vghvkjhvgvukhvjhgvjhvhjlvjhvhjvhkvkhvhk

(s.f.). Obtenido de kjbkjbkj

- (s.f.). Obtenido de www.wikipedia.com
- (s.f.). Obtenido de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>
- (s.f.). Obtenido de <http://javeriana.edu.co/biblos/tesis/ingenieria/Tesis221.pdf>
- (s.f.). Obtenido de <http://hseintra.blogspot.com/2009/06/la-higiene-ocupacional-es-una-mas-de.html>
- (s.f.). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-laboral/seguridad-laboral.shtml>
- (s.f.). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Programa_de_Capacitaci%C3%B3n
- (s.f.).
- Blaque. (1999).
- Burgos, A. (2012). *Conceptos Básicos Seguridad y Salud Ocupacional*.
- Camps, V. (1992). Concepciones de la Ética. En V. Camps. Madrid: Trotta.
- Cesar, R. C. (1994). *Seguridad industrial un enfoque integral*.
- Chiavenato. ((2001)).
- Chiavenato , I. (2005).
- Chiavenato. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RRHH Higiene y Seguridad Quinta edición*.
- Chiavenato, I. (1983). Administración de recursos humanos . En I. V.-H. Chiavenato. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1988). Villamizar, G. A., & Aparicio, J. B. (1983).
- Concepciones de la Ética*. (1992).
- Cortez Diaz, J. M. (2002). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*.
- Del Prado. (2012).
- GONZALEZ, J. (2000). *Auditoría*.
- GONZALEZ, M. (2002). *El Control Interno*.
- Guerrero, J. (2015).
- Hernandez, & Castro. (2003).
- j., c. d. (2002). Obtenido de www.wikipedia.com
- Kates. (1992).
- Koontz, & Weilhrich. (2007).
- Maria, C. D. (2002). *Seguridad e higiene del trabajo: técnicas de prevención de riesgos laborales*.
- Montanero, J. (s.f.). *Equipos de Protección Personal*.

OMS, O. y. (1950). <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/La-salud-ocupacional-debe-tener-como-objetivo-la/3596457.html>.

Perez, & Gardey. (2010).

R., A. (2012).

Salinas, M. (Enero 2017).

V. Camps. (s.f.).

APÉNDICES

APÉNDICE A Formato de encuesta

Proyecto de investigación
1. ¿Qué cargo desempeña Ud. a la empresa? _____
2. Genero () . Masculino () . Femenino
3. Edad _____
4. ¿Conoce usted la gestión que realiza el Departamento de Salud y Seguridad Ocupacional? () . SI () . No
5. En caso de algún accidente laboral ¿sabe cuál es el protocolo a seguir? () . SI () . No
6. ¿La empresa imparte constantemente capacitaciones acerca de la Seguridad Laboral? () . SI () . No
7. Durante su permanencia en la Empresa, ¿Ha sido incapacitado por una de estas causas alguna vez? () . Accidente Laboral () . Enfermedad Laboral () . Nunca ha sido incapacitado
8. ¿Sabe usted el significado de la señalética usada en la empresa en rutas de evacuación? () . SI () . No

Figura N0 10. Encuesta.

Nota: Pregunta de la encuesta aplicada a los empleados de JSV Construcciones.

APÉNDICE B Formato de entrevistas

Proyecto de investigación
Pregunta 1 ¿Cuál cree Ud. es el motivo para la falta de capacitación a los empleados, en cuanto a Seguridad Laboral se Refiere?
Pregunta 2 ¿Existe un encargado de la supervisión en que el personal porte la indumentaria adecuado en la zona de trabajos de las Obras?
Pregunta 3 Usted como directivo ¿Conoce todos los protocolos de seguridad a seguir en caso de emergencia?
Pregunta 4 ¿Cómo cree que puede ayudar a mejorar el desempeño de sus colaboradores desde el punto de vista de la Seguridad y Salud Ocupacional?

Figura N0 11. Entrevista

Nota: Preguntas de la entrevista aplicada al Gerente y Supervisor de JSV Construcciones