



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional en la empresa
SERVITRARA Cía. Ltda.**

**TAPIA SANCHEZ FABIO CESAR
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**BRAVO ILLESCAS MARIA DEL CISNE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional en la
empresa SERVITRARA Cía. Ltda.**

**TAPIA SANCHEZ FABIO CESAR
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**BRAVO ILLESCAS MARIA DEL CISNE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional en la
empresa SERVITRARA Cía. Ltda.**

**TAPIA SANCHEZ FABIO CESAR
LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**BRAVO ILLESCAS MARIA DEL CISNE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

JAYA PINEDA IDDAR IVAN

**MACHALA
2024**

Gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional en la empresa SERVITRARA Cía. Ltda.

por María Del Cisne Bravo Illescas – Fabio César Tapia Sánchez

Fecha de entrega: 01-ago-2024 12:59p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2425885813

Nombre del archivo: RIDAD_Y_SALUD_OCUPACIONAL_EN_LA_EMPRESA_SERVITRARA_CIA._LTDA.pdf
(570.12K)

Total de palabras: 15211

Total de caracteres: 86289

Gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional en la empresa SERVITRARA Cía. Ltda.

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%

INDICE DE SIMILITUD

3%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

qdoc.tips

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

2%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 2%

Excluir bibliografía

Apagado

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

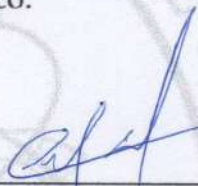
Los que suscriben, TAPIA SANCHEZ FABIO CESAR y BRAVO ILLESCAS MARIA DEL CISNE, en calidad de autores del siguiente trabajo escrito titulado Gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional en la empresa SERVITRARA Cía. Ltda., otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Los autores declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

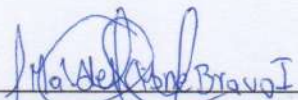
Los autores como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



TAPIA SANCHEZ FABIO CESAR

0941392375



BRAVO ILLESCAS MARIA DEL CISNE

0705977072



CONTENIDO

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	3
RESUMEN.....	5
ABSTRACT	6
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1 OBJETO DE LA INVESTIGACION	6
1.2 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	8
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	10
1.4 OBJETIVO DE LA INVESTIGACION	12
1.5 OBJETIVO GENERAL	13
1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO	14
2.1 MARCO TEÓRICO	14
CAPITULO III: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	38
3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN	38
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	40
3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	40
3.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	41

3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.6 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
3.7 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	44
3.8 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	53
4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS (MÁS RELEVANTES)	53
4.2 CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS	56
4.3 PROPUESTA INTEGRADORA	61
4.4 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD: DIMENSIONES TÉCNICA- ECONÓMICA-SOCIAL-AMBIENTAL	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	68
5.1 CONCLUSIONES.	68
5.2 RECOMENDACIONES.	70
5.3 REFERENCIAS	71
5.4 ANEXOS.....	86

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación a mis padres, cuya fe en mí ha sido la fuerza que me ha impulsado a alcanzar cada una de mis metas. Su amor, sacrificio y ejemplo han sido una inspiración constante, y este logro es un reflejo de su dedicación y esfuerzo.

A mis maestros, quienes con su pasión por enseñar han despertado en mí el deseo de aprender y de ser mejor cada día. Su guía ha sido fundamental para moldear mi pensamiento crítico y mi enfoque hacia la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional.

Dedico también este trabajo a Servitrara Cía. Ltda. , una empresa que se ha convertido en un verdadero referente para mí en términos de compromiso con la mejora continua y el bienestar de sus empleados. Gracias por permitirme formar parte de su equipo durante esta etapa, y por brindarme la oportunidad de contribuir, aunque sea en una pequeña medida, a su desarrollo organizacional. Además, dedico este esfuerzo a todos aquellos que sueñan con un entorno laboral más seguro, justo y humano. Que este trabajo sea un pequeño paso hacia la creación de espacios de trabajo donde cada persona sea valorada, protegida y motivada a alcanzar su máximo potencial.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza en cada paso de este recorrido académico. Su presencia constante en mi vida me ha brindado la claridad y el coraje necesario para enfrentar los desafíos y alcanzar esta meta.

A mis padres, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido fundamentales en mi vida. Gracias por ser mi pilar, por creer en mí incluso en los momentos en los que yo dudaba, y por sacrificar tanto para que yo pudiera seguir mis sueños. Este logro es tanto mío como de ustedes, y no habría sido posible sin su comprensión, paciencia y motivación inagotable.

A mis familiares, quienes con su cariño y aliento me han inspirado a seguir adelante. Sus palabras de aliento y su fe en mi capacidad han sido una fuente de motivación constante.

Quiero también expresar mi más sincero agradecimiento a mis profesores, quienes con su dedicación y compromiso han dejado una huella indeleble en mi formación académica y personal. Sus enseñanzas han trascendido las aulas, y sus consejos me han preparado para enfrentar el mundo profesional con ética, responsabilidad y pasión.

Mi gratitud se extiende al equipo de Servitrara Cía. Ltda. , por abrirme sus puertas y permitirme desarrollar este proyecto en su empresa. Su disposición para compartir información, conocimientos y experiencias fue crucial para la realización de este trabajo. A cada miembro del equipo, gracias por su colaboración, por las conversaciones enriquecedoras y por contribuir a que esta investigación sea posible. La experiencia adquirida durante este tiempo en su organización ha sido invaluable y me ha permitido crecer tanto profesional como personalmente.

A mis compañeros de estudio, quienes compartieron conmigo este viaje lleno de desafíos y aprendizajes. Gracias por su compañerismo, por las largas horas de estudio compartidos, por el apoyo mutuo y por ser parte de esta experiencia inolvidable. Su amistad ha sido un regalo durante este camino.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han sido parte de este proceso. A los que ofrecieron una palabra de aliento, un consejo oportuno o simplemente estuvieron allí cuando más lo necesitaba. Su apoyo, aunque a veces silencioso, ha sido esencial para alcanzar este logro.

RESUMEN

El presente proyecto analiza la gestión de recursos humanos y las prácticas de seguridad y salud ocupacional en la empresa Servitrara Cía. Ltda., dedicada al control de calidad de banano para exportación. La investigación tiene como objetivo identificar áreas de mejora en la gestión del talento humano y la seguridad laboral, con el fin de promover un entorno de trabajo más seguro y saludable. Se evaluaron las condiciones laborales, los riesgos ocupacionales, y la conformidad del personal con las políticas vigentes. Entre las principales recomendaciones, se propone mejorar la comunicación interna, implementar auditorías periódicas y organizar programas de capacitación sobre seguridad. La investigación resalta la importancia de una cultura organizacional que priorice el bienestar físico y mental de los empleados, aspectos que no solo impactan en la salud de los trabajadores, sino también en la productividad y calidad del producto final. El enfoque metodológico utilizado fue cuantitativo, basado en encuestas aplicadas al personal. Los resultados obtenidos permiten sugerir mejoras en las prácticas actuales de seguridad y salud ocupacional, y subrayan la necesidad de cumplir con las normativas locales e internacionales en materia de seguridad laboral y control de calidad.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, Seguridad y salud ocupacional, Control de calidad.

ABSTRACT

This project analyzes human resource management and occupational health and safety practices at Servitrara Cía. Ltda., a company dedicated to banana quality control for export. The objective of the research is to identify areas of improvement in human resource management and workplace safety to promote a safer and healthier work environment. Working conditions, occupational risks, and employee satisfaction with current policies were assessed. Key recommendations include improving internal communication, conducting regular audits, and organizing safety training programs. The study highlights the importance of fostering an organizational culture that prioritizes the physical and mental well-being of employees, which impacts both worker health and product quality. The quantitative methodology was based on surveys administered to staff. The results suggest improvements to current occupational safety and health practices, emphasizing the need to comply with local and international safety and quality control standards.

Keywords: Human resources management, Occupational health and safety, Quality control.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 OBJETO DE LA INVESTIGACION

“Se define, entonces, el objeto de estudio de una ciencia, como el objeto del conocimiento, propio de esa ciencia, que es el resultado de la generalización de varios objetos del conocimiento en correspondencia con un criterio unificador.” (Haza & Veliz, 2020).

La investigación se centra en analizar y evaluar las prácticas y políticas de gestión de recursos humanos, así como las medidas de seguridad y salud ocupacional implementadas en

Servitrara Cía. Ltda. con el fin de identificar fortalezas y áreas de mejora que contribuyan a la eficiencia y bienestar de los empleados, y en última instancia, a la calidad del producto y satisfacción del cliente.

“Los objetos de investigación científica, por principio, se asumen como referentes de estudio que superan en su elaboración más acabada las suposiciones de sentido común, en cambio se erigen como construcciones que sin duda engloban interpretaciones” (Álvarez Gabriel, 2019).

La definición del objeto de estudio en esta investigación proporciona una estructura clara y científica para abordar el análisis de la gestión de recursos humanos y las prácticas de seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda. Este enfoque supera las suposiciones de sentido común al ofrecer una interpretación profunda y sistemática de cómo estas prácticas influyen en la calidad del entorno laboral y la productividad de la empresa. Al aplicar un criterio unificador, se generalizan varios objetos de conocimiento, lo que permite una comprensión integral de la interrelación entre los recursos humanos y la eficiencia operativa.

Además, ofrece varios beneficios prácticos y estratégicos para Servitrara Cía. Ltda, al identificar áreas de mejora en las políticas y prácticas de recursos humanos, la empresa puede implementar cambios que incrementen la satisfacción y productividad de los empleados. Evaluar las medidas de seguridad y salud permite desarrollar estrategias para minimizar riesgos laborales, mejorando el bienestar y la moral de los trabajadores. Un análisis detallado de cómo los recursos humanos y las prácticas de seguridad impactan en la eficiencia operativa asegura que la empresa mantenga altos estándares de desempeño. Al garantizar un entorno laboral seguro y eficiente, la empresa puede asegurar la satisfacción del cliente, lo que puede traducirse en una mayor

fidelización y reputación en el mercado. Además, la investigación proporciona datos y análisis que pueden ser utilizados por la gerencia para tomar decisiones informadas sobre la implementación de nuevas políticas o la mejora de las existentes.

El objeto de estudio definido no solo proporciona un marco para entender y mejorar las prácticas actuales en Servitrara Cía. Ltda., sino que también ofrece beneficios prácticos y estratégicos que pueden resultar en una operación más eficiente, segura y productiva.

1.2 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

Un problema de investigación se define como aquello que el investigador busca explicar a través de su labor. La designación de "problema" se relaciona con la idea de que, en la mayoría de los casos, el propósito de la investigación es proporcionar una solución. En consecuencia, lo que se indaga representa un desafío a abordar y resolver (Espinoza Eudaldo, 2018).

Las empresas gestionan diversos recursos, que van más allá de simplemente dinero o materiales, para alcanzar sus metas. Esto incluye la gestión del talento humano, con el objetivo de maximizar su valor. Es esencial establecer una organización eficiente en roles específicos que estén claramente relacionados y faciliten el logro de los objetivos.

El éxito o fracaso de la empresa dependerá de las personas que forman parte, de su esfuerzo y de su trabajo, por tanto, se afirma que las personas son el motor de toda empresa y no se pueden descuidar los objetivos de los trabajadores.

La administración de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional en una empresa que se dedica al control de calidad del banano destinado a la exportación enfrenta múltiples desafíos específicos. Durante las fases de producción, distribución y comercialización del banano, se presenta un riesgo para la salud de los trabajadores debido a la exposición a

sustancias químicas como pesticidas y fungicidas. Para abordar este problema, se requiere que la gestión de seguridad y salud ocupacional implemente medidas destinadas a minimizar dicha exposición, además de proporcionar el equipo de protección personal adecuado.

Las labores repetitivas y físicamente demandantes relacionadas con la evaluación de la calidad del banano pueden generar problemas ergonómicos. Es esencial diseñar estaciones de trabajo que disminuyan el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y ofrecer capacitación sobre prácticas seguras.

En el ámbito de la distribución, el transporte por carretera y mar conlleva riesgos específicos, como accidentes de tráfico y condiciones adversas en los terminales portuarios. La gestión de recursos humanos debe asegurar que los conductores y el personal de manejo de carga estén debidamente capacitados en seguridad vial y que se cumplan todas las regulaciones de transporte para mitigar estos riesgos.

La capacitación continua y el desarrollo del personal son elementos cruciales, dada la naturaleza técnica de la labor de control de calidad. Mantener a los empleados actualizados respecto a los estándares de calidad, las tecnologías emergentes y las mejores prácticas resulta esencial para garantizar la eficacia del proceso.

La salud mental de los trabajadores también se convierte en un aspecto crítico, especialmente debido a las presiones asociadas con las temporadas de cosecha y las exigencias laborales en la industria agrícola. La implementación de programas de bienestar y el respaldo emocional se vuelven elementos clave en la gestión de recursos humanos en este entorno.

El cumplimiento normativo constituye otro desafío significativo. La empresa debe velar por cumplir con todas las normativas locales e internacionales relacionadas con la seguridad

alimentaria, la calidad del producto y las condiciones laborales. La falta de cumplimiento podría conllevar consecuencias legales y afectar la reputación de la empresa.

La comunicación eficaz en una cadena de suministro que abarca desde el campo hasta los terminales portuarios se torna esencial. Garantizar que la información sobre estándares de calidad, modificaciones en los procedimientos y cuestiones de seguridad se comuniquen de manera clara y oportuna contribuirá a la eficiencia operativa y a la seguridad general.

La gestión de riesgos debe constituir una prioridad. Identificar y gestionar los riesgos en todas las etapas de la producción y distribución, incluyendo aquellos relacionados con el medio ambiente, la seguridad y la salud ocupacional, resulta fundamental. Contar con planes de contingencia robustos puede minimizar el impacto de posibles incidentes. La falta de resolución de estos problemas podría afectar la calidad del producto, la salud de los empleados, la reputación de la empresa y su cumplimiento de regulaciones locales e internacionales, con posibles consecuencias legales y pérdida de competitividad en el mercado de exportación de banano. ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y de la seguridad y salud ocupacional en la empresa Servitrara CIA? LTDA, y de qué manera estas prácticas se integran para promover un entorno laboral seguro y saludable?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Fernandez Bedoya (2020) cita a la Real Academia Española (2020) indicando que justificar es “indicar la causa, motivo o razón que justifica algún hecho”.

La realización de esta investigación surge de la necesidad imperante de abordar de manera integral los desafíos asociados a la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda., una empresa dedicada al control de calidad del banano

destinado a la exportación. Dicha necesidad se fundamenta en varios elementos cruciales que demandan una atención específica y estratégica.

El enfoque actual de gestión humana implica la creación de un sistema integrado de actividades relacionadas con la organización laboral, buscando asegurar la utilización eficaz y eficiente del talento humano en la interacción con las personas para lograr los objetivos estratégicos de la organización (Macías Gelabert & Aguilera Martinez, 2012).

En primer lugar, la exposición a sustancias químicas durante las fases de producción, distribución y comercialización del banano presenta un riesgo evidente para la salud de los trabajadores. La falta de medidas preventivas y de equipo de protección adecuado podría no solo afectar la salud de los empleados, sino también incidir negativamente en la calidad del producto final, comprometiendo así la reputación y competitividad de la empresa en el mercado internacional.

Además, las labores repetitivas y físicamente demandantes asociadas al control de calidad del banano pueden generar problemas ergonómicos. La ausencia de un diseño de estaciones de trabajo que minimice estos riesgos no solo aumenta la posibilidad de lesiones musculoesqueléticas, sino que también afecta la eficiencia y productividad de los empleados.

La importancia de la capacitación continua y desarrollo del personal se refleja en la naturaleza técnica de la labor de control de calidad. La falta de actualización en estándares de calidad y tecnologías emergentes podría impactar negativamente en la calidad del servicio ofrecido, afectando directamente la competitividad de la empresa en un mercado global cada vez más exigente.

Por otro lado, la salud mental de los trabajadores se presenta como un aspecto crítico, especialmente en una industria agrícola sujeta a estacionalidades y demandas laborales intensas. La implementación de programas de bienestar y respaldo emocional no solo contribuirá al bienestar individual de los empleados, sino que también impactará positivamente en la eficiencia operativa y la retención de talento.

La investigación también se justifica en la necesidad de garantizar el cumplimiento normativo en un sector tan regulado como el de alimentos destinados a la exportación. El desconocimiento o falta de cumplimiento de normativas locales e internacionales podría tener consecuencias legales y afectar la reputación de la empresa en el mercado internacional.

Finalmente, la comunicación eficaz y la gestión de riesgos en todas las etapas de producción y distribución se erigen como pilares fundamentales para el éxito sostenido de la empresa. Una cadena de suministro eficiente y segura no solo optimiza la calidad del producto, sino que también asegura el cumplimiento de regulaciones y mitiga posibles impactos negativos en la reputación y posición competitiva de la empresa.

En resumen, la investigación propuesta busca abordar estas problemáticas específicas, proporcionando recomendaciones prácticas y orientadas a la acción para fortalecer la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda., contribuyendo así a su desarrollo sostenible y al mantenimiento de una posición competitiva en el mercado internacional de exportación de banano.

1.4 OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

El enfoque de esta investigación radica en explorar el impacto de las prácticas de gestión de recursos humanos en la salud ocupacional del personal empleado en empresas bananeras, con

especial atención en el caso de Servitrara CIA. LTDA. Se explorarán las prácticas de gestión de recursos humanos y su relación con el establecimiento de una cultura organizacional orientada a la seguridad en el entorno laboral de las plantaciones bananeras. Además, se examinarán los efectos percibidos por los trabajadores en términos de condiciones laborales, exposición a riesgos ocupacionales y medidas preventivas implementadas. El estudio pretende comprender los factores que influyen en la seguridad y salud ocupacional del personal, identificando áreas de mejora y proponiendo recomendaciones para fortalecer la gestión de recursos humanos en aras de un ambiente laboral más seguro y saludable.

“Representan las acciones concretas que el investigador llevará a cabo para intentar responder a las preguntas de investigación y así resolver el problema de investigación.”

(Espinoza E., 2020).

1.5 OBJETIVO GENERAL:

Analizar la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional en la empresa Servitrara Cía. Ltda.

1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Reconocer las áreas de mejora en las prácticas actuales de seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda.
2. Identificar el nivel de conformidad el personal con respecto a prácticas de gestión del talento humano en Servitrara Cía. Ltda.

CAPITULO II: DESARROLLO DEL PROYECTO

2.1 MARCO TEÓRICO

El origen del término recursos humanos se remonta al ámbito de la economía política y las ciencias sociales, donde se empleaba para referirse a uno de los tres factores de producción: el trabajo. Durante un largo período, se consideró como un recurso más, predecible y con pocas diferencias entre individuos.

Varios autores han tratado el tema de los recursos humanos desde diferentes perspectivas, incluyendo a Escobar (2013), Cuesta (2017), Espinoza (2018) y Peñalver (2018), quienes coinciden en definirlos como el conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que las personas poseen y pueden aportar a una organización.

Hoy se consideran el factor de ventaja competitiva más importante y fundamentales para el funcionamiento de las áreas de una empresa. Por lo tanto, se puede concebir a los recursos humanos como el elemento principal de toda organización, asegurando el éxito empresarial. En lugar de verlos como costos, deben ser considerados como una inversión, lo que hace que su gestión sea una prioridad para todas las empresas (Armijos Mayon et al., 2019).

El origen del talento humano se remonta al siglo XIX, específicamente en la década de los 50, durante la revolución industrial. Este período marcó el reemplazo de los recursos humanos por máquinas, lo que llevó a las organizaciones a centrarse en la división del trabajo y la identificación de los factores de producción, como la clase obrera (mano de obra). Como consecuencia, surgieron conflictos en la relación entre empleadores y empleados, lo que generó un clima laboral adverso que afectó las condiciones mentales, físicas y psicológicas, y se reflejó

en una menor productividad (Calderón, Naranjo y Álvarez, 2010, como se citó en Castro Mori & Delgado Bardales, 2020).

La segunda etapa, que se inicia en los años 1900, resulta de la combinación de dos corrientes principales: la división científica del trabajo y las prácticas emergentes orientadas hacia el bienestar de los empleados. Esta etapa surge como respuesta a los altos costos psicológicos que generaban los métodos de trabajo inadecuados utilizados en el pasado. En este período, se enfocó en mejorar el bienestar de los individuos mediante iniciativas como la formación técnica y la remuneración basada en el rendimiento laboral (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012, como se citó en Mendoza Zambrano & Villafuerte Holguín, 2022).

La gestión de recursos humanos se conceptualiza como un enfoque estratégico, integrado y coherente que dirige la vinculación, el desarrollo y el bienestar de los individuos que forman parte de las organizaciones. Su objetivo es ejecutar la estrategia empresarial y lograr los objetivos corporativos (Armstrong, 2014, como se citó en Vesga Rodríguez, 2020).

Las cualidades fundamentales de los recursos humanos se refieren a la cultura organizacional, el nivel de compromiso con la empresa, las habilidades que poseen y su capacidad de aprendizaje. Estos activos intangibles son difíciles de replicar para los competidores, por lo que las estrategias relacionadas con el factor humano son especialmente relevantes para establecer una ventaja competitiva duradera (Jiang et al., 2012, como se citó en Rodríguez Sánchez, 2020).

La prioridad de las empresas es la gestión del talento, lo que implica la ejecución de procesos como formación, capacitación, selección y conciliación horaria, además de incorporar aspectos de bienestar de los colaboradores. Esto hace que dichos procesos sean más dinámicos e integrados con los propósitos generales de la empresa (Castro Castillo et al., 2021).

El manejo del recurso humano se fundamenta en principios de justicia, equidad, claridad, disciplina, reconocimiento y respeto a la dignidad. Estos aspectos están estrechamente vinculados con las circunstancias y características de los directivos. Es importante tener en cuenta que cada empresa constituye un micromundo único, diferenciándose de otras en su contexto y funcionamiento (Arboleda et al., 1999, como se citó en Correa, 2013).

Para Dolan et al. (2018) la gestión de recursos humanos tiene tres enfoques importantes, los cuales son:

Objetivos Explícitos:

- Atraer a individuos potencialmente calificados y con la capacidad de desarrollar o adquirir las habilidades necesarias para la organización.
- Conservar a los empleados considerados valiosos.
- Estimular a los empleados para que se comprometan con la organización y participen activamente en ella.
- Facilitar el crecimiento y desarrollo de los empleados dentro de la organización.
- **Objetivos Implícitos**
- Se derivan tres metas subyacentes vinculadas a la gestión de recursos humanos: aumentar la productividad, mejorar la calidad de vida laboral y garantizar el cumplimiento de la legislación.

- **Objetivos a largo plazo**

- Los objetivos a largo plazo, o finales, se relacionan con la rentabilidad y la competitividad, el aumento del valor de la empresa y, en última instancia, la mejora de la eficiencia y eficacia de la organización. La gestión de recursos humanos influye

significativamente en los resultados finales de la organización mediante sus contribuciones al logro tanto de objetivos explícitos como implícitos. Enfocarse en los resultados finales y dirigirse hacia el logro de metas es el camino por el cual la gestión de recursos humanos puede ganar reconocimiento y respeto en las organizaciones.

Según Chiavenato (2008), El departamento de Recursos Humanos (RH) se concibe como una unidad operativa que desempeña el papel de una sección dentro del personal de una organización. En otras palabras, actúa como un componente que ofrece servicios relacionados con el reclutamiento, la selección, la formación, la compensación, la comunicación, la higiene y la seguridad en el trabajo, así como prestaciones, entre otros aspectos.

La eficiente gestión de recursos humanos y la implementación efectiva de medidas de seguridad y salud ocupacional son cruciales para alcanzar los objetivos organizacionales de supervivencia, crecimiento sostenido, rentabilidad, productividad, calidad y reducción de costos.

Es fundamental destacar la importancia clave de los departamentos de recursos humanos como impulsores del cambio. Estos departamentos se centran en guiar a las empresas e instituciones hacia la actualización de sus procesos laborales, permitiéndoles abordar con éxito los desafíos que plantea el entorno.

De esta manera, el logro de los objetivos organizacionales depende directamente de las personas, lo que otorga a la gestión de talento humano la oportunidad de conferir un valor estratégico significativo a su contribución en términos generales (Carvajal Pérez, 2021).

El éxito de una organización dependerá de la calidad y disposición de su equipo humano, de cómo se integran y de la maximización de las competencias individuales de sus miembros. Es esencial comprender que las organizaciones se componen de personas, y estos individuos son el núcleo esencial de su propósito. Esto implica enfocar todos los esfuerzos en las personas y

adoptar un enfoque humano en la organización. La persona se convierte en el epicentro de las organizaciones: son quienes las conforman y quienes influyen en las diferencias competitivas (de la Vega Antolín, 1998).

La optimización de la fuerza laboral, la formación continua y la promoción de un ambiente laboral seguro son aspectos clave que impactan directamente en la consecución de metas organizacionales. Asimismo, los objetivos individuales, como salarios competitivos, estabilidad laboral, seguridad en el trabajo y calidad de vida deben ser considerados y gestionados para mantener la motivación y el compromiso de los empleados.

La importancia estratégica de la gestión de recursos humanos en las empresas ha ido en aumento, siendo un pilar fundamental que no solo afecta a la organización interna, sino que también influye en la sociedad en general (Armijos Mayon et al., 2019).

La gestión administrativa del talento humano se destaca como un elemento distintivo en el ámbito empresarial, por lo que es crucial un manejo interno efectivo de las principales funciones involucradas en ella. Una política de recursos humanos efectiva implica una planificación integral que abarque aspectos como la contratación, el despido, el desarrollo de habilidades y la adquisición de conocimientos actualizados, entre otros aspectos clave (Mendoza Mercado, 2019).

Incorporar prácticas de gestión de recursos humanos en sistemas a nivel organizacional aborda los intereses teóricos de los investigadores al examinar la influencia de la gestión de recursos humanos en el desempeño organizacional, situando la gestión de recursos humanos en el mismo nivel de análisis.

Además, el enfoque a nivel del sistema de gestión de recursos humanos simplifica la exposición teórica de un artículo al condensar las numerosas actividades que ocurren dentro de

los conjuntos de prácticas de gestión de recursos humanos de las organizaciones en una única construcción: el sistema de gestión de recursos humanos (Chadwick, 2010).

Aunque cada departamento aporta a la consecución de los objetivos corporativos, la gestión del talento humano demanda una atención especial debido a las habilidades y aptitudes únicas de cada individuo, con el fin de aprovechar plenamente su potencial y contribuir de manera óptima a las tareas laborales asignadas. Este enfoque no solo es esencial para la eficiencia en el uso de los recursos disponibles, sino también para asegurar que los trabajadores se sientan satisfechos y contentos con sus actividades diarias, aspecto crucial para la productividad y el éxito general de la organización (Díaz & Quintana, 2021).

En cuanto a las prácticas de gestión de recursos humanos, existe una variedad de taxonomías. Calderón Hernández et al. (2012) cita a Sheppeck y Militello (2000) indicando que se clasifican en cuatro dimensiones: habilidades de los empleados; políticas y prácticas de trabajo orientadas a identificar y desarrollar el rendimiento superior de los empleados; prácticas de apoyo al entorno laboral para promover la motivación sostenida de los empleados; medidas de rendimiento y prácticas de consolidación para dirigir la energía de los empleados hacia comportamientos productivos específicos; y prácticas relacionadas con la organización del mercado laboral.

La teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, presentada en 1943, explica la motivación humana mediante una pirámide que prioriza cinco niveles de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización. Según Maslow, es necesario satisfacer las necesidades básicas antes de poder atender las de niveles superiores (Maslow, 1943; Dye, Mills y Weatherbee, 2005; Stum, 2001, como se citó en Madero Gómez, 2022).

Las necesidades humanas van desde las más básicas hasta la autorrealización, que es el pleno desarrollo personal, profesional y laboral. Para alcanzar la autorrealización completa, es crucial trabajar en la motivación, ya que esta se centra en acciones destinadas a satisfacer los impulsos, anhelos, necesidades y deseos de los colaboradores, logrando así que actúen de la manera deseada (Koontz & Weihrich, 2013, como se citó en Gutiérrez et al., 2022).

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow es fundamental en la gestión de recursos humanos porque proporciona un marco para entender y satisfacer las diversas necesidades de los empleados, desde las básicas fisiológicas y de seguridad hasta las sociales, de estima y autorrealización. Al aplicar esta teoría, las organizaciones pueden diseñar políticas y programas que aborden estas necesidades de manera estructurada, mejorando la motivación, satisfacción y retención de los empleados, y fomentando un entorno de trabajo positivo y productivo.

La pirámide consta de cinco niveles:

- Las necesidades fisiológicas, también conocidas como necesidades biológicas, son fundamentales para la supervivencia humana y comprenden la alimentación, protección, respiración, hidratación y descanso.
- Las necesidades de seguridad se relacionan con la protección contra peligros y amenazas del entorno, como el temor al despido o los riesgos laborales.
- Las necesidades sociales abarcan la amistad, la participación y el sentido de pertenencia a un grupo, siendo vitales para la vida en sociedad.
- Las necesidades de estima se refieren a la percepción y evaluación de uno mismo, incluyendo la autoestima y la autoconfianza, y se reflejan en reconocimientos y oportunidades de ascenso en el ámbito laboral.

- Las necesidades de autorrealización, situadas en la cúspide de la pirámide, son las más elevadas y requieren el desarrollo de habilidades y capacidades personales para alcanzarlas.

Así como cualquier otro recurso productivo, los recursos humanos pueden sufrir deterioro con el tiempo, y las habilidades y conocimientos pueden volverse obsoletos, perdiendo así su capacidad de contribuir al rendimiento de la institución. Por lo tanto, resulta crucial implementar un programa de inversiones destinado a la actualización de conocimientos y al desarrollo de habilidades, con el fin de evitar la pérdida de valor de este recurso.

Zarahua Vilchis (2020) utiliza una cita de Milkovich y Boudreau (1994) en el cual definen la función de la dirección de recursos humanos como el conjunto de decisiones relacionadas con la interacción entre los empleados, las cuales impactan tanto en la eficiencia de los trabajadores como en el rendimiento global de las organizaciones.

La gestión estratégica del talento humano dentro de las empresas conlleva beneficios como el crecimiento económico, la mejora en la calidad de los productos, el perfeccionamiento del servicio, y facilita el desarrollo tanto profesional como organizacional (Sánchez, 2021, como se citó en Zambrano Macías & Esquivel García, 2022).

La dirección establece los objetivos y la estrategia general (el rumbo y la ruta), mientras que la gestión administrativa y financiera se ocupa de aspectos operativos que contribuyen al éxito cuando se alinean con los requisitos estratégicos. La gestión implica tomar las medidas necesarias para seguir el camino trazado y alcanzar los objetivos estratégicos (Pedraja-Rejas y Rodríguez-Ponce, 2014, como se citó en Huerta Riveros et al., 2020).

La responsabilidad de los líderes es de garantizar que, mediante la formación, se adquieran competencias que contribuyan a la estrategia organizacional, requiere de reconocer la

influencia de las variables culturales en el desarrollo de la estrategia de la organización y, por ende, en su competitividad (Botero, 2017, como se citó en Agudelo Orrego, 2019).

Las múltiples técnicas de gestión administrativa asociadas con los procedimientos de recursos humanos, especialmente en lo que respecta a la administración, incluyen la definición de roles laborales, el manejo de remuneraciones, la planificación de trayectorias profesionales, la evaluación del desempeño y el fomento de habilidades mediante programas de formación.

La evaluación de desempeño puede centrarse en las responsabilidades del puesto ocupado por el individuo o en las habilidades y competencias que aporta a la organización para su éxito. Por lo tanto, la organización debe decidir qué aspecto es más relevante o beneficioso para evaluar. Es crucial que todas las personas reciban retroalimentación sobre su desempeño para comprender cómo están realizando su trabajo y para identificar áreas de mejora (León Castro, 2020).

Según Montejo (2017), permite determinar si es necesario proporcionar capacitación adicional al talento humano, identificar fallos en el diseño del puesto y detectar posibles problemas personales que puedan afectar el desempeño laboral de un individuo. Esto sugiere que la formación recibida por los empleados está estrechamente vinculada a su productividad en la empresa, ya que influye en su desempeño en diversas tareas y responsabilidades (Obando Changuán, 2020).

El reclutamiento y la selección son dos elementos fundamentales en la gestión de recursos humanos que trabajan en conjunto para asegurar que una empresa tenga el personal adecuado para cumplir sus objetivos estratégicos.

El reclutamiento es una parte clave de la gestión de recursos humanos, centrada en encontrar y seleccionar talento para la organización. Implica identificar las necesidades de

personal, atraer candidatos calificados y elegir a los mejores para los puestos vacantes. Un proceso de reclutamiento efectivo no solo se enfoca en habilidades técnicas, sino también en valores y cultura organizacional. Además de satisfacer las necesidades de personal, el reclutamiento contribuye al clima laboral y al crecimiento profesional de los empleados. En resumen, el reclutamiento es fundamental para asegurar que la empresa tenga el talento adecuado para alcanzar sus objetivos y mantenerse competitiva.

El reclutamiento consiste en un proceso de comunicación en el que la organización publica y ofrece oportunidades de empleo al mercado laboral para atraer a un número adecuado de candidatos cualificados para ocupar posiciones específicas en la empresa. El reclutamiento se basa en las actividades realizadas por la cooperativa, que incluyen la investigación y la intervención en fuentes capaces de proporcionar a la organización el número necesario de personas para alcanzar sus metas (Rivera García, 2019).

La selección se centra en evaluar y elegir a los candidatos más aptos para los puestos. Esto implica revisar currículums, realizar entrevistas y pruebas, verificar referencias y tomar decisiones informadas sobre la idoneidad de los candidatos. El objetivo es contratar a personas que no solo tengan las habilidades necesarias, sino que también se alineen con la cultura y objetivos de la empresa.

La selección de personal será muy importante ya que contribuirá a introducir en la empresa a una serie de candidatos que constituirán una de las bases de la ventaja competitiva sostenida. La finalidad de la selección consiste en evaluar si los candidatos tienen las características necesarias para desempeñar eficazmente el puesto a cubrir.

Sin embargo, en este proceso de evaluación resulta esencial que la empresa observe una serie de comportamientos de los que dependerá, entre otras cosas, su capacidad para retener

empleados valiosos, el mantenimiento de su reputación corporativa y el bienestar psicológico de los empleados, lo que influirá en último término en el mejor desempeño de estos (Ting Ding & Déniz Déniz, 2007).

El diseño de puestos configura las responsabilidades y tareas de cada puesto de trabajo, de modo que sean acordes a los objetivos de la organización, fomenten la satisfacción laboral, impulsen la eficiencia y la productividad y promuevan el desarrollo profesional de los empleados. Al garantizar que los empleados ocupen roles significativos y desafiantes que les permitan utilizar sus habilidades y contribuir al éxito de la empresa, el diseño de puestos se convierte en un elemento vital para mantener la motivación y el compromiso del personal.

El diseño de puestos se considera una fuente esencial de información para la planificación de recursos humanos. Se utiliza en procesos como la selección, el entrenamiento, la distribución de la carga laboral, la implementación de incentivos y la gestión salarial. Este proceso implica identificar y detallar las tareas y responsabilidades específicas que conforman un puesto de trabajo, diferenciándolo de otros roles dentro de la organización. Incluye aspectos como las tareas realizadas por el ocupante del puesto, la frecuencia de ejecución, los métodos utilizados y los objetivos del puesto.

El diseño de puestos implica enumerar y describir en detalle las características esenciales del puesto y las responsabilidades asociadas que abarcan todas las etapas del trabajo realizado (Mariño Vivar, 2011).

El desempeño laboral es un concepto con diversas interpretaciones. Según estudios previos (Ruiz, 2015), puede definirse como la habilidad o destreza con la que las personas llevan a cabo sus tareas laborales. También se puede entender como los objetivos que un empleado debe cumplir dentro de una organización en un período específico (Laza, 2012). Expertos

sugieren que el desempeño laboral está relacionado con las demandas técnicas y productivas del puesto y con los resultados de los servicios que se esperan del trabajador (Sánchez López et al., 2018).

La evaluación del desempeño, dentro de la gestión de recursos humanos, constituye un proceso esencial para medir y evaluar el rendimiento de los empleados en relación con los objetivos organizacionales y las expectativas del puesto. Además de proporcionar retroalimentación sobre el desempeño individual, esta evaluación sirve como base para tomar decisiones relacionadas con la compensación, el desarrollo profesional y la identificación de necesidades de capacitación. Al brindar reconocimiento por los logros y ofrecer orientación para mejorar, la evaluación del desempeño también tiene un impacto significativo en la motivación y el compromiso de los empleados.

La remuneración es como el motor que impulsa la motivación y el compromiso de los empleados. Es la forma en que una empresa recompensa el arduo trabajo y el desempeño excepcional de su equipo. Pero no se trata solo de salarios; también implica bonificaciones, beneficios, y otras formas de reconocimiento que mantienen a los empleados comprometidos y satisfechos. Una estrategia de remuneración bien diseñada no solo atrae talento, sino que también lo retiene y lo impulsa a alcanzar su máximo potencial.

La remuneración salarial es crucial en este estudio, ya que influye en la retención de empleados y en su satisfacción laboral, lo que a su vez está relacionado con el entorno laboral y la decisión de abandonar el trabajo. El éxito del talento humano radica en establecer un equilibrio entre el control del rendimiento y la utilización plena de su potencial. No se trata simplemente de pagar sueldos bajos para aumentar la rentabilidad, sino de mejorar la productividad de manera

eficiente mediante una remuneración que satisfaga tanto a empleados como empleadores (Chunga Luzardo et al., 2022).

La formación, desarrollo, aprendizaje y gestión del conocimiento en la gestión de recursos humanos contribuyen al crecimiento y la eficacia de los empleados en una organización. La formación ofrece habilidades necesarias, el desarrollo impulsa el avance profesional, el aprendizaje continuo mantiene a los empleados actualizados y la gestión del conocimiento facilita la transferencia de experiencias y conocimientos cruciales. Estas prácticas no solo mejoran el rendimiento laboral y fomentan la innovación, sino que también fortalecen la capacidad de adaptación y competitividad de la empresa en un entorno empresarial en constante cambio.

Las organizaciones obtienen las capacidades y competencias esenciales para mantener o mejorar su posición competitiva en los mercados gracias a sus recursos humanos. Son estos recursos humanos los que interactúan con clientes, proveedores y competidores en nombre de las empresas. Por lo tanto, resulta de gran importancia que las organizaciones integren el componente humano en la formulación de sus estrategias.

Esto implica que la estrategia elaborada por la empresa, con el objetivo de alcanzar metas establecidas, debe surgir de un análisis externo que considere la evolución de los mercados, competidores, tecnologías, entre otros; así como de un análisis interno que evalúe las capacidades, preparación tecnológica, conocimientos y recursos humanos disponibles dentro de la organización. Aunque el desarrollo meticuloso de estas etapas en el proceso de dirección estratégica es esencial, no garantiza por sí solo el éxito del negocio (López Cabrales et al., 2018 p.55-56; párr.3-1).

La empresa puede lograr una dirección estratégica destacada en la gestión de recursos humanos si se cumplen las siguientes condiciones:

- Se establece coherencia entre las estrategias de desarrollo del personal y la competitividad, alineándolas con la dirección estratégica propuesta por la alta dirección de la empresa.
- Existe un respaldo total por parte de todos los miembros de la organización, tanto en la implementación como en el desarrollo de las estrategias.
- El personal de la empresa se apropia de la visión estratégica en su formulación y proyección, lo que contribuye significativamente al logro de competencias notables y agrega valor en la mejora y consecución de los resultados esperados.
- Se cuenta con un sistema de información confiable, actualizado y compatible con las necesidades tecnológicas de la empresa, facilitando decisiones lógicas y caracterizadas por la asertividad.
- Se implementan cambios continuos orientados a la consecución de objetivos con valor agregado, evidenciando resultados a través de indicadores y generando un impacto positivo significativo en las operaciones diarias de la organización.
- Los miembros del personal poseen competencias amplias y permanentes que contribuyen al éxito de la organización (Montoya Agudelo & Boyero Saavedra, 2016).

El término de seguridad en el trabajo es descrito por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2006:23) como "la disciplina cuyo objetivo principal es la prevención de los accidentes laborales que involucran un contacto directo entre el agente material, ya sea un equipo de trabajo, un producto, una sustancia o una energía, y el trabajador, con consecuencias habitualmente adversas". Por lo tanto, no solo se busca preservar la vida del

trabajador, sino también su salud, considerando que generalmente la familia, la comunidad y la misma organización dependen del empleado. De este modo, surge la disciplina de salud ocupacional, cuyo propósito "a partir de la identificación de la relación existente entre salud y trabajo, es promover y mantener los más altos grados posibles de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones" (OIT citada por Cárdenas, Arcos y Echevarría, 2017:31, como se citó en González et al., 2019).

Con el tiempo, la seguridad e higiene en el trabajo se ha definido de diversas maneras, adaptándose a los cambios en las condiciones laborales. Estas definiciones han evolucionado en respuesta a los avances tecnológicos, así como a los cambios sociales, políticos, económicos y al fenómeno de la globalización (González Hernández et al., 2021).

La seguridad e higiene ocupacional comprende un conjunto de técnicas destinadas a evaluar y gestionar los factores físicos y psicológicos a los que los trabajadores están expuestos en sus entornos laborales, con el fin de prevenir posibles riesgos que puedan afectar la salud y ocasionar enfermedades. La meta primordial de la seguridad e higiene ocupacional es proteger la integridad física y psicológica de los trabajadores en sus lugares de trabajo, asegurando que estén exentos de cualquier riesgo que pueda comprometer su bienestar durante el desempeño de sus labores a lo largo de su vida laboral (Briones Mera et al., 2020).

La función de la seguridad y salud ocupacional en una empresa consiste en detectar, gestionar y reducir los riesgos presentes en el entorno laboral que puedan afectar la seguridad y bienestar de todos los miembros de la organización (Lema Jiménez et al., 2021).

La Seguridad y Salud Ocupacional es un campo interdisciplinario que abarca la identificación, prevención y gestión de riesgos y peligros en el entorno laboral, con el propósito de garantizar la seguridad y bienestar de los trabajadores. Este ámbito ha evolucionado a lo largo

del tiempo gracias a la investigación y el desarrollo profesional de cuatro elementos clave: mejores prácticas laborales, estándares educativos y certificaciones, marcos legales y políticos, y avances tecnológicos (Sánchez Oropeza et al., 2022).

Toro Toro, J. L., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (2020) Indican que Los fundamentos de la política institucional de seguridad y salud ocupacional incluyen los siguientes aspectos clave: en primer lugar, la promoción de una cultura preventiva centrada en los riesgos laborales; en segundo lugar, el fortalecimiento de la institución mediante la participación y un liderazgo gerencial transparente, junto con la implementación de sistemas de gestión que abarquen seguridad, salud en el trabajo y productividad; en tercer lugar, la supervisión y el seguimiento del cumplimiento de las normativas; en cuarto lugar, el impulso del desarrollo técnico, tecnológico y científico; en quinto lugar, la atención especial a las poblaciones vulnerables; y, por último, el respaldo al tripartismo y la coordinación interinstitucional.

Cada organización se compone de empleados y empresarios que, a través de la realización de diversas actividades y procesos, buscan generar beneficios económicos. Sin embargo, la presencia de riesgos ocupacionales representa un obstáculo para la obtención de ganancias, ya que implica la ocurrencia de accidentes entre los trabajadores y daños materiales que afectan los intereses tanto de la empresa como de los trabajadores y sus familias, el capital y el entorno ambiental (Álvarez, 2011, p. 17-18, párr.6).

Elementos clave del plan de higiene laboral:

- **Entorno físico del trabajo:** Se refiere al ambiente físico en el cual los empleados realizan sus labores, abarcando elementos como la disposición del espacio, iluminación, temperatura, ventilación, ruido, y la ergonomía del mobiliario y equipos. Un entorno físico adecuado es esencial para la salud, seguridad y productividad de los trabajadores.

- **Entorno psicológico del trabajo:** Se centra en los aspectos psicológicos y emocionales del ambiente laboral, como el nivel de estrés, la carga de trabajo, el apoyo social, el equilibrio entre vida laboral y personal, el liderazgo, y la comunicación interpersonal. Un entorno psicológico positivo contribuye al bienestar mental y satisfacción laboral.

- **Aplicación de principios ergonómicos:** Consiste en diseñar los lugares de trabajo, equipos y tareas considerando las capacidades y limitaciones físicas y cognitivas de los trabajadores. Su objetivo es reducir la fatiga, el estrés, y el riesgo de lesiones musculoesqueléticas, además de mejorar la eficiencia y comodidad laboral.

La dirección de cualquier empresa debe asumir la responsabilidad de buscar e implementar las medidas necesarias para mantener y mejorar los niveles de eficiencia en las operaciones, así como proporcionar a sus colaboradores un entorno laboral seguro. Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales son elementos que afectan adversamente el desarrollo normal de las actividades empresariales, generando un impacto negativo en la productividad y acarreando graves consecuencias en el ámbito laboral, familiar y social (Sam Caballero, 2023).

El fortalecimiento de la capacidad para influir en el cambio y la disminución de las resistencias al cambio se observan al recompensar a las personas. Aquellas que reciben recompensas generalmente experimentan una mejora en su bienestar emocional, tienen una mayor capacidad para manejar situaciones adversas, muestran una mayor disposición a la negociación y se encuentran más receptivas a los cambios (Ramos, 2015, p. 201, párr. 2).

Un riesgo laboral se refiere a la posibilidad de que ocurran lesiones a los trabajadores, daños al entorno ambiental o pérdidas en los procesos y equipos en el ámbito laboral. Por otro lado, los accidentes laborales son eventos lesivos o mortales que suceden durante la jornada de

trabajo, siendo repentinos y violentos, pero evitables con medidas de prevención adecuadas (Arias Gallegos, 2024).

Se considera que la organización debe identificar y especificar aquellas operaciones y actividades vinculadas a los riesgos evaluados, en las que sea necesario implementar medidas de control. Es crucial que la organización planifique estas actividades, incluido su monitoreo, para garantizar su ejecución bajo condiciones específicas. Esto se logra mediante: a) el establecimiento y supervisión de procedimientos documentados diseñados para abordar situaciones en las que la falta de estos procedimientos podría desviar a la organización de la política y objetivos establecidos para la Seguridad y Salud en el Trabajo; b) la creación de criterios operativos dentro de dichos procedimientos; c) la instauración y seguimiento de procedimientos relacionados con los riesgos identificados en relación con bienes, equipos y servicios adquiridos o utilizados por la organización, así como la comunicación de estos procedimientos y requisitos pertinentes a proveedores y contratistas; y d) el establecimiento y seguimiento de procedimientos destinados al diseño del lugar de trabajo, procesos, instalaciones, maquinaria, procedimientos operativos y organización del trabajo, considerando su adaptación a las capacidades humanas, con el fin de eliminar o reducir los riesgos en su origen (Céspedes Socarrás & Martínez Cumbreña, 2016).

En cualquier situación, la prevención de los riesgos laborales no puede avanzar únicamente mediante el desarrollo de normativas. Es esencial que, de manera paralela y simultánea, se supervise el cumplimiento de dichas normativas a través de inspecciones y se proporcione respaldo mediante asesoramiento, asistencia técnica, entre otros. En términos generales, son las pequeñas y medianas empresas (PYMES) las que requieren más respaldo

institucional, ya que enfrentan mayores dificultades para acceder a la información y recursos necesarios para llevar a cabo acciones preventivas efectivas.

La vital relevancia en la elaboración de un protocolo de vigilancia de la salud ocupacional radica en su capacidad para prevenir los accidentes laborales. Sostener la idea de que los accidentes son producto de la fatalidad representa un error significativo. Considerar inútil cualquier esfuerzo destinado a promover la seguridad en el trabajo y aceptar los accidentes como algo inevitable sería un enfoque equivocado (Basantes Vaca et al., 2017).

En el año 2010, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) definió que el equipo de protección personal se crea con el propósito de resguardar a los empleados en el entorno laboral, previniendo lesiones o enfermedades graves derivadas de la exposición a riesgos químicos, radiológicos, físicos, eléctricos, mecánicos u otros. Además de elementos como caretas, gafas de seguridad, cascos y calzado protector, el equipo de protección personal engloba diversos dispositivos y prendas, como gafas protectoras, monos, guantes, chalecos, tapones para los oídos y equipo respiratorio.

La Norma Internacional ISO 45001 establece los requisitos y directrices para implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para que las organizaciones mejoren su rendimiento en estas áreas, orientándose hacia la prevención de lesiones y daños a la salud. Esta norma se ha desarrollado a través del consenso global, reflejando las experiencias de empresas, entidades reguladoras y trabajadores en el ámbito de la seguridad y salud laboral. Se destaca por su enfoque basado en riesgos, que involucra activamente a los trabajadores en la toma de decisiones dentro de la organización.

La implementación de la ISO 45001 por parte de una organización mejorará su desempeño en seguridad y salud en el trabajo, proporcionando una base sólida para una gestión

empresarial preventiva y mejorando la productividad (Servicio Ecuatoriano de Normalización, s.f).

Es esencial que todos los dispositivos de protección se ajusten adecuadamente para garantizar el nivel de protección para el cual fueron diseñados. El ajuste, además de influir en su eficacia, constituye un factor crucial para la aceptación del equipo y la motivación de quienes lo utilizan (Badillo Trejo et al., 2019).

Ante la preocupación por asegurar condiciones saludables que permitan a los individuos desempeñar sus labores sin poner en peligro su bienestar, se han desarrollado respuestas para abordar esta necesidad social. Estas respuestas se relacionan con las características económicas, políticas, sociales e ideológicas de la sociedad. Aunque han sido presentadas como avances en el conocimiento y la ciencia hegemónica, manteniendo un enfoque aséptico, técnico y neutral, en realidad, materializan discursos que favorecen ciertas soluciones sobre otras. Entre las propuestas destinadas a asumir la responsabilidad social de garantizar el bienestar de los trabajadores, se destaca la salud ocupacional. Resulta pertinente enfocarse en la definición tradicional, la cual fue formulada por el Comité Mixto de expertos compuesto por miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y participantes de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (Arango Soler et al., 2020).

Para reducir la necesidad de que las organizaciones aborden diversos aspectos, problemas o riesgos, la norma ISO 9001 (2008) reconoció la demanda de estándares que detallen los elementos de los sistemas de gestión. La adopción e implementación de estos estándares pueden tener un impacto significativo en la operación y gestión de los procesos comerciales de las organizaciones. Además, se observa un aumento en el número de organizaciones que no solo adoptan una norma de sistema de gestión, sino un conjunto de normas con el objetivo de

satisfacer las necesidades de las partes interesadas tanto internas como externas (Gutiérrez Falcón, 2022).

En cuanto a qué aspectos deben ser evaluados, se hace necesario analizar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo. Esto implica considerar tanto las condiciones de trabajo existentes como las características del trabajador que ocupa el puesto. En específico, la evaluación de riesgos debe tomar en consideración diversos aspectos, tales como:

- Las características de los locales.
- Las instalaciones.
- Los equipos de trabajo disponibles.
- Los agentes químicos, físicos y biológicos presentes o utilizados en el trabajo.
- La propia organización y ordenación del trabajo, en la medida en que puedan

influir en la magnitud de los riesgos. Además, se debe tener en cuenta la posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto sea particularmente sensible a alguna de las condiciones mencionadas, debido a características personales o estado biológico conocido.

Según la Organización Internacional del Trabajo, cada año se registran alrededor de 374 millones de lesiones laborales no mortales, lo que ocasiona más de 4 días de ausencia laboral. El impacto económico de esta adversidad diaria es significativo, y se estima que el costo de las prácticas deficientes en seguridad y salud representa aproximadamente el 3,94% del Producto Interno Bruto global anualmente (Arellano Parra et al., 2020).

La Norma ISO 31000 conceptualiza el riesgo como el impacto de la incertidumbre en relación con los objetivos. Este impacto puede manifestarse como una desviación de lo esperado, ya sea de manera positiva, negativa o en ambos sentidos. Los objetivos abarcan diversas áreas, como las financieras, de salud y seguridad, y metas ambientales, y pueden aplicarse a diferentes

niveles, como estratégico, en toda la organización, en proyectos, productos y procesos. Con frecuencia, se describe el riesgo mediante la combinación de las consecuencias de un evento, incluidos los cambios en las circunstancias, y la probabilidad de que dicho evento ocurra (Castillo Ruano et al., 2017).

Entre los factores que pueden afectar la salud de los trabajadores se encuentran el estrés, la tensión física y psicológica, la sensación de amenaza y malestar, la falta de motivación y satisfacción laboral, los trastornos fisiológicos y psicosomáticos, el agotamiento físico y emocional, la propensión a abandonar el empleo, el abuso de alcohol y el aumento en el consumo de tabaco. Además, se ha observado un mayor riesgo de enfermedades coronarias asociadas a estas condiciones (Jex, 2000; OIT, 1984, como se citó en Patlán Pérez, 2013).

En relación con el desgaste psíquico, se deben considerar dos perspectivas principales: la clínica y la psicosocial. Desde la perspectiva clínica, se aborda como un estado al que la persona llega como resultado del estrés laboral. Por otro lado, desde la perspectiva psicosocial, se analiza en función de la fuente que origina un determinado estado o proceso, el cual se desarrolla a través de la interacción entre las características del entorno laboral y las personales del individuo (Carrión García et al., 2015).

Según un estudio realizado por Flores Mayorga et al. (2018) indican que alrededor del 40% de los empleados en Machala no reciben capacitación sobre las políticas de seguridad e higiene en sus actuales lugares de trabajo. Además, se observa que aproximadamente la mitad de los trabajadores machaleños no tienen conocimientos de los riesgos laborales asociados con sus actividades, lo que impide la concienciación y la adopción de medidas preventivas necesarias. Por otro lado, la otra mitad está consciente de los riesgos laborales, que incluyen accidentes humanos, enfermedades articulares, estrés, problemas respiratorios e intoxicación.

En cuanto a la provisión de equipos de protección personal por parte de las empresas para facilitar el desempeño laboral, se observa que el 45% de los trabajadores en Machala cuentan con estos elementos para realizar sus tareas de manera segura. Sin embargo, el restante 55% no recibe los equipos necesarios o solo algunos de ellos, lo que indica un elevado porcentaje de empleados machaleños que actualmente trabajan sin la protección personal requerida, generando un riesgo significativo de inseguridad laboral.

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2024) indica que a nivel nacional en promedio desde el 2020 hasta febrero del 2024 han ocurrido 32.094 accidentes laborales en el lugar de trabajo habitual. 16.926 al ir o volver del trabajo (IN ITÍNERE), 5.192 en desplazamiento en su jornada laboral, 4.068 en otro centro o lugar de trabajo y 1206 en comisión de servicios. Indica que por cada mil afiliados 6 sufren estos accidentes.

En el artículo 30 del capítulo I de los subsidios del Reglamento General Sobre Prestación De Subsidio En Dinero Por Enfermedad Común, Maternidad, Accidente De Trabajo Y Enfermedad Profesional; se indica que el monto del Subsidio en efectivo por accidente laboral se determinará tomando como base el promedio de salarios o sueldos devengados en los últimos 90 días previos al mes en que se inicie la incapacidad. Estos salarios corresponden a los servicios prestados en la o las empresas donde el afiliado esté actualmente empleado.

En lo que respecta a la atención médica posterior a los accidentes laborales, el 62% recibió atención médica, lo que sugiere que la mayoría de los incidentes fueron de gravedad media o alta. Entre los problemas de salud más mencionados por los trabajadores de las empresas en Machala se encuentran dolores de cabeza, estrés, dolores de columna, cuello, espalda y musculares, destacándose como malestares más relevantes. Flores Mayorga et al. (2018)

De igual manera, el IESS indica que la población más propensa a sufrir accidentes laborales son los hombres de entre 21 y 30 años con 16.916 expedientes en los últimos 4 años; así también las mujeres que rondan los 31 y 40 años con 5.011 expedientes en el mismo rango de tiempo.

Se debe prestar atención a los procedimientos y condiciones laborales que puedan afectar negativamente la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, así como la salud del feto o del niño durante la lactancia natural, en cualquier actividad que presente un riesgo específico de exposición (Pantoja et al., 2017).

La evaluación de los riesgos laborales constituye un proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido ser evitados, con el fin de obtener la información necesaria para que el empresario pueda tomar decisiones adecuadas sobre la necesidad de implementar medidas preventivas y, en caso necesario, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La utilización de productos o formulaciones con propiedades físico-químicas deficientes, como la suspensibilidad o la emulsificación, o aquellas relacionadas con el tamaño de las partículas, puede resultar en una aplicación inapropiada y, posiblemente, incrementar el riesgo para el personal que pueda tener un contacto más directo con el plaguicida y con el equipo de aplicación contaminado por este. Las impurezas que se generan durante la fabricación o debido a la interacción en formulaciones inestables pueden aumentar la toxicidad del producto. Además, un etiquetado impreciso o inadecuado de los productos también puede generar diversos problemas en cuanto a la aplicación y la seguridad (Bécquer Portuondo, 2007).

El avance acelerado de la ciencia médica y biológica ha facilitado la investigación a largo plazo sobre los efectos de la exposición humana a diversos contaminantes presentes en el aire,

agua, suelo, alimentos o en el entorno laboral. A pesar de este progreso, grupos de trabajadores han enfrentado exposiciones no controladas a sustancias químicas cuya peligrosidad aún no se comprendía por completo. Como consecuencia, han surgido enfermedades laborales, destacando el cáncer causado por la exposición a productos químicos. La aparición tardía y la latencia de estas enfermedades, que puede extenderse entre 10 y 20 años, explican el retraso en la implementación de medidas para controlar y prevenir la exposición laboral (Vargas Marcos, 1996).

CAPITULO III: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

“El proceso de investigación se caracteriza por la inquietud de un individuo por resolver problemas que lo rodean mediante la aplicación del método científico.” (Ramos-Galarza, 2021).

La metodología de investigación para el estudio de la gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional en la empresa Servitrara CIA. LTDA. involucra varios tipos de investigación, incluyendo descriptivo, correlacional, explicativo y seccional. Cada uno de estos tipos de investigación desempeña un papel importante en la comprensión y el análisis de la situación en la empresa.

Un estudio descriptivo, parte de la investigación cuantitativa, se centra en una sola variable de estudio, conocida como variable de interés. Dado su carácter univariado, es esencial considerar los factores del entorno que pueden influir en dicha variable (Ochoa & Yunkor, 2021).

El enfoque descriptivo es esencial para comprender y describir detalladamente las prácticas actuales de gestión de recursos humanos y seguridad y salud ocupacional en Servitrara CIA. LTDA. Proporciona una visión general de cómo se llevan a cabo estas actividades en la empresa, identificando políticas, procedimientos y prácticas existentes. Esta comprensión inicial es crucial para establecer una base sólida para la investigación posterior.

Las investigaciones correlacionales buscan conocer, a través de la cuantificación, la relación o el grado de asociación entre dos o más conceptos, categorías o variables, aunque su poder explicativo es bastante limitado (Cifuentes Muñoz, 2019).

Es fundamental el enfoque correlacional porque permite identificar posibles relaciones o asociaciones entre diferentes variables relacionadas con la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional. Por ejemplo, puede ayudar a determinar si existe una relación entre la capacitación del personal y la incidencia de accidentes laborales. Estas correlaciones proporcionan información valiosa sobre los factores que pueden influir en la seguridad y salud ocupacional en la empresa.

La investigación explicativa se centra en identificar hechos de la realidad para detectar sus causas, con el fin de comprender y modificar los efectos. Estos estudios buscan solucionar o erradicar problemas, por lo que es crucial definir, caracterizar y analizar la variable dependiente a partir de una tendencia histórica, examinando sus condiciones, comportamiento, retrocesos o avances, y así identificar la posible causa que permita cambiar la realidad (Vidal Guerrero, 2022).

Se utiliza la investigación explicativa ya que busca comprender las causas y los efectos de los fenómenos estudiados. En el contexto de la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional, este enfoque puede ayudar a identificar los factores que

contribuyen a la efectividad de las prácticas de gestión y las medidas de seguridad, así como las posibles consecuencias de su implementación o falta de esta.

Y el enfoque seccional implica recopilar datos de una muestra de la población en un solo punto en el tiempo. Esto es importante para obtener una instantánea de la situación actual en la empresa en términos de gestión de recursos humanos y seguridad y salud ocupacional. Permite identificar tendencias y patrones en un momento específico, lo que puede ser útil para la toma de decisiones y la planificación estratégica.

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

En términos del nivel de investigación, se lleva a cabo un enfoque exploratorio para aplicarlo en diversas fuentes de información, como documentos internos de la empresa, entrevistas con empleados y revisión de literatura. Esto proporcionará una comprensión inicial del tema y definirá áreas clave de enfoque para la investigación.

Además, se emplea un enfoque descriptivo para recopilar datos detallados sobre las prácticas y políticas de gestión de recursos humanos, así como los indicadores de seguridad y salud ocupacional en Servitrara CIA. LTDA. Esto permitirá obtener una visión clara y detallada de la situación actual en la empresa.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación se basará en un enfoque cuantitativo. Se empleará un enfoque cuantitativo para la recopilación de datos numéricos sobre diversos aspectos de la gestión de recursos humanos, así como la seguridad y salud ocupacional en la empresa. Esto implica la medición objetiva y las percepciones subjetivas de los empleados.

La investigación cuantitativa se denomina así porque trata con fenómenos medibles, como el número de hijos, edad, peso, estatura, y otras variables numéricas. Utiliza técnicas

estadísticas para analizar los datos recolectados. Su propósito principal es describir, explicar, predecir y controlar objetivamente las causas de estos fenómenos y predecir su ocurrencia (Sánchez Flores, 2019).

Además, se utiliza un enfoque no experimental, transversal. El diseño no experimental se empleará debido a que no se realizarán intervenciones o manipulaciones en la empresa. En su lugar, se observarán y describirán las prácticas existentes de recursos humanos y seguridad y salud ocupacional y será transversal porque se recopilarán datos en un solo punto en el tiempo para analizar la situación actual de la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional en Servitrara CIA. LTDA.

3.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Para Jiménez (2020) cuando hablamos de la metodología de la investigación, nos referimos al conjunto de decisiones que el investigador debe tomar para asegurar la rigurosidad científica del estudio y alcanzar los objetivos planteados a partir del análisis de un problema específico.

Método Deductivo:

El método deductivo se usa para vincular el contenido curricular con la realidad; es una alternativa que facilita la organización de nuevos conceptos, permitiendo una mejor comprensión de los hechos o fenómenos en estudio (Espinoza Freire, 2023).

El método deductivo se utilizará para partir de teorías generales sobre la gestión de recursos humanos y seguridad y salud ocupacional y aplicarlas a la situación específica de Servitrara Cía. Ltda. Este método permitirá establecer una conclusión basadas en principios teóricos y verificarlas a través de la recolección de datos empíricos en la empresa.

Método Sintético: Una vez analizados los componentes individuales, el método sintético permitirá integrar estos elementos para formar una visión global de la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda. Este enfoque facilitará la formulación de recomendaciones y estrategias integradas para mejorar las prácticas actuales.

Método Cuantitativo:

La aplicación del enfoque cuantitativo en la investigación permite recoger, procesar y analizar datos numéricos sobre variables previamente determinadas. Esto le da una connotación que trasciende un simple listado de datos organizados, ya que los datos presentados en el informe final están completamente alineados con las variables declaradas desde el inicio, proporcionando una realidad específica basada en esos resultados (Sarduy, 2007, como se citó en Jiménez, 2020).

El enfoque cuantitativo se aplicará a través de la recolección y análisis de datos numéricos. Se utilizarán encuestas, cuestionarios y análisis de estadísticas para evaluar la conformidad del personal, la incidencia de problemas de salud ocupacional y la eficacia de las políticas implementadas.

3.5 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Población universo

La población universo considerada en este estudio abarca aproximadamente 600,659 habitantes de la provincia de El Oro, enfocándose específicamente en su capital, Machala, que cuenta con alrededor de 295,972 residentes.

Población objeto de estudio

La investigación se centrará en los colaboradores de Servitrara Cía. Ltda., ubicada en la ciudad de Machala. Esta entidad está conformada por 58 personas, incluyendo tanto al personal de oficina como al personal de campo.

Tamaño de la muestra

La muestra será de 20 colaboradores, la cual se seleccionará utilizando un método de muestreo aleatorio estratificado para asegurar que todos los subgrupos de la población (por ejemplo, trabajadores de campo, personal de control de calidad, talento humano) estén representados adecuadamente.

3.6 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Falcón et al. (2019) nos dice que la encuesta como herramienta para la planificación orientada a la acción o como instrumento de estudio para el análisis de cualquier fenómeno social.

En esta tesis se utilizará la encuesta como técnica principal de recolección de datos. La encuesta es un instrumento adecuado para este estudio por varias razones:

La encuesta permite recolectar datos de un gran número de empleados de la empresa Servitrara Cía. Ltda. de manera eficiente. Esto es crucial para obtener una visión representativa de las percepciones y experiencias del personal con relación a la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional.

Además, la posibilidad de responder de forma anónima puede aumentar la honestidad de las respuestas, ya que los empleados pueden sentirse más cómodos al expresar sus verdaderas opiniones sin temor a repercusiones. Esto es particularmente importante cuando se abordan temas sensibles como la seguridad y la salud en el trabajo.

3.7 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

3.8 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Datos Demográficos

1. Género:

● Masculino	15
● Femenino	5



Gestión de Recursos Humanos

2. ¿Cómo calificaría la comunicación interna dentro de la empresa en relación con temas laborales y de seguridad?

● Excelente	1
● Buena	10
● Regular	9
● Deficiente	0



La mayoría de los empleados (95%) tienen una percepción positiva (Buena o Regular) sobre la comunicación interna. Que el 45 % la califique como Regular sugiere que hay áreas de mejora. Solo un 5% de los empleados considera la comunicación excelente, lo que indica que,

aunque la comunicación no es percibida como deficiente, hay un margen significativo para mejorar.

3. ¿Siente que recibe el apoyo necesario por parte del departamento de Recursos Humanos en cuanto a capacitación y desarrollo profesional?

● Siempre	6
● Casi siempre	4
● Algunas veces	4
● Rara vez	6



La distribución de respuestas muestra una polarización entre los empleados: un 50% (Siempre y Casi siempre) tiene una percepción positiva del apoyo recibido, mientras que el otro 50% (Algunas veces y Rara vez) tiene una percepción negativa. Esto sugiere que hay una variabilidad significativa en cómo los empleados perciben el apoyo de Recursos Humanos en términos de capacitación y desarrollo profesional.

4. ¿Recibe acceso adecuado a servicios médicos y de atención primaria en el lugar de trabajo?

● Siempre	4
● Casi siempre	4
● Algunas veces	6
● Rara vez	6



La percepción negativa predominante (60%) sugiere una necesidad crítica de mejorar el acceso a servicios médicos y de atención primaria. Los empleados que sienten que solo algunas

veces o rara vez tienen acceso adecuado pueden estar experimentando desafíos significativos en su bienestar.

5. ¿Ha recibido capacitación sobre seguridad ocupacional en los últimos 12 meses?

● Sí, en varias ocasiones	8
● Sí, en una ocasión	4
● No	8



Estos resultados dan como conclusión una divergencia entre los empleados en cuanto a la capacitación en seguridad ocupacional. Mientras que el 60% (sumando los que han recibido capacitación en varias ocasiones y en una ocasión) ha recibido alguna forma de capacitación, un 40% no ha recibido ninguna capacitación en los últimos 12 meses, lo que es preocupante para la seguridad en el lugar de trabajo.

6. ¿Considera que la capacitación recibida fue efectiva para prevenir accidentes y lesiones en el trabajo?

● Muy efectiva	3
● Algo efectiva	9
● Poco efectiva	8
● No efectiva	0



Se puede decir que existe una percepción mixta sobre la efectividad de la capacitación, ya que los puntos positivos (Muy efectiva, algo efectiva) son de 12 respuestas en total, mientras que la contraparte (poco efectiva) es de 8 encuestados, lo cual sugiere que, aunque la formación está

teniendo un impacto positivo en la seguridad laboral, no está logrando su máximo potencial. Esto puede afectar la confianza de los empleados en las medidas de seguridad de la empresa y su disposición a seguir las prácticas recomendadas.

7. ¿Recibe retroalimentación regular sobre tu desempeño en el trabajo?

● Siempre	7
● Casi siempre	4
● Algunas veces	2
● Rara vez	7



Los datos obtenidos muestran una disparidad en la retroalimentación del desempeño, con un 55% (sumando Siempre y Casi siempre) de los empleados que perciben que reciben retroalimentación regular, y un 45% (sumando Algunas veces y Rara vez) que perciben que reciben retroalimentación insuficiente. Este equilibrio sugiere que, si bien una buena parte de los empleados recibe retroalimentación, una proporción significativa siente que esta es insuficiente o irregular.

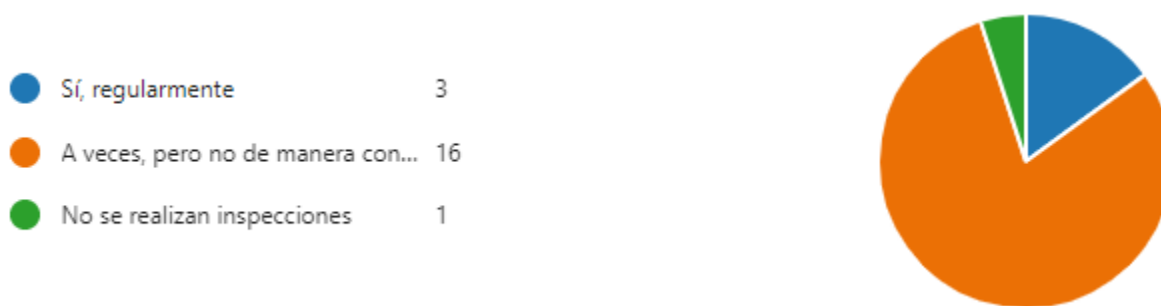
8. ¿Con qué frecuencia sientes que el ambiente de trabajo promueve tu bienestar físico y mental?

● Siempre	3
● Casi siempre	6
● Algunas veces	11
● Rara vez	0



La percepción predominante de que el bienestar es promovido solo "algunas veces" sugiere una falta de consistencia en las políticas y prácticas destinadas a mejorar el bienestar de los empleados. Este grupo podría estar experimentando fluctuaciones en la calidad del entorno laboral, lo que afecta su percepción general. El 45% que responde "Siempre" o "Casi siempre" refleja la existencia de buenas prácticas y un entorno positivo para casi la mitad de los empleados. Esto significa que hay elementos y políticas actuales que son efectivos y valorados por estos empleados.

9. ¿Se llevan a cabo inspecciones periódicas de seguridad industrial en las instalaciones de la empresa?



La visión general entre los empleados es que las inspecciones de seguridad no se realizan con la frecuencia y consistencia necesarias. Esto es alarmante, ya que las inspecciones regulares son fundamentales para identificar y mitigar riesgos laborales, garantizar el cumplimiento de normativas de seguridad y promover un entorno de trabajo seguro.

10. ¿Existen programas de bienestar y salud mental en la empresa para ayudar a los empleados a lidiar con el estrés laboral y otros problemas de salud mental?

● Sí, hay programas establecidos	3
● A veces, pero son pocos efectivos	1
● No hay programas	16



La mayoría abrumadora de los empleados (80%) reporta que no existen programas formales de bienestar y salud mental en la empresa. Esto es preocupante, ya que el bienestar mental y emocional de los empleados juega un papel crucial en su desempeño laboral y en la cultura organizacional. La falta de programas efectivos de bienestar puede contribuir al aumento del estrés laboral, afectando negativamente la moral de los empleados, la retención del talento y la productividad en general.

11. ¿Crees que se brinda suficiente apoyo y asesoramiento a los empleados que regresan al trabajo después de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo?

● Siempre	4
● Algunas veces	11
● Rara vez	5



Existe una variación significativa en la percepción del apoyo y asesoramiento recibido por los empleados al regresar al trabajo después de una lesión o enfermedad laboral. Mientras que un segmento considerable (55%) menciona recibir apoyo algunas veces, un número considerable también reporta una falta de apoyo regular (25%).

12. ¿Considera que la carga de trabajo es razonable y que se evitan prácticas laborales que puedan conducir a la fatiga o el agotamiento?

● Siempre es razonable	7
● A veces es razonable	11
● Generalmente es excesiva	2



Existe una diversidad de opiniones entre los empleados en cuanto a la carga de trabajo y las prácticas que pueden conducir a la fatiga o el agotamiento. Aunque una proporción significativa considera que la carga es razonable, aún hay una minoría que percibe la carga como excesiva.

Seguridad y Salud Ocupacional

13. ¿Crees que los equipos de protección personal (EPP) proporcionados son adecuados y están en buen estado?

● Siempre son adecuados y están ...	3
● Generalmente son adecuados	10
● A veces son inadecuados	7



Es alentador que la mayoría de los empleados (casi un 81.25%) perciba que los equipos de protección personal proporcionados son adecuados, ya sea siempre o generalmente. Esto sugiere un esfuerzo por parte de la empresa para cumplir con las normativas de seguridad y proporcionar un ambiente de trabajo seguro.

Aunque es minoritario, el hecho de que un porcentaje significativo (18.75%) mencione que a

veces los EPP son inadecuados es motivo de atención. Esto podría indicar posibles áreas de mejora en la selección, mantenimiento o renovación de los equipos de protección personal.

14. ¿Se realizan inspecciones periódicas para identificar y corregir posibles riesgos en el lugar de trabajo?

● Siempre	4
● Algunas veces	9
● Rara vez	7



Hay una variabilidad significativa en la frecuencia con la que se realizan las inspecciones para identificar y corregir riesgos. Aunque una proporción considera que se realizan algunas veces, una minoría percibe que estas inspecciones son frecuentes (siempre).

15. ¿Mediante qué medios o métodos la empresa promueve activamente la importancia de mantener una buena salud ocupacional entre los empleados?

● Frecuentemente, a través de pro...	3
● Ocasionalmente, mediante com...	3
● Raramente, con intervenciones ...	14



En su mayoría, los empleados (70%) percibe que las iniciativas para promover la salud ocupacional son poco consistentes o insuficientes. Esto puede indicar una oportunidad importante de mejora en la estrategia de salud ocupacional de la empresa.

16. ¿Consideras que las condiciones de trabajo, incluyendo el ambiente físico y la carga laboral, son seguras y saludables?

● Totalmente seguras y saludables	3
● Mayormente seguras	7
● A veces seguras	10
● Raramente seguras	0



Existe una diversidad en la percepción de los empleados sobre la seguridad y salud en las condiciones de trabajo. Aunque una parte significativa considera que las condiciones son seguras, la mayoría reconoce que no siempre lo son. La percepción de que las condiciones son mayormente o a veces seguras destaca la necesidad de implementar mejoras continuas en la gestión de seguridad y salud ocupacional.

17. ¿Estás al tanto de los riesgos específicos asociados con tus tareas laborales?

● Completamente informado	5
● Mayormente informado	7
● Parcialmente informado	8
● Poco informado	0



Hay una distribución variada en cuanto al conocimiento sobre los riesgos específicos entre los empleados. Aunque una parte significativa está al menos parcialmente informada, aún existe margen para mejorar el conocimiento en algunas áreas críticas.

18. ¿Consideras que la empresa comunica de manera efectiva los riesgos laborales y las medidas de prevención a seguir?

● Muy efectiva	5
● Algo efectiva	6
● Poco efectiva	9
● Inefectiva	0



La mayoría de los empleados percibe que la comunicación de los riesgos laborales y las medidas de prevención es insuficiente o poco efectiva, lo cual representa un área crítica de mejora

19. ¿Te sientes seguro/a con respecto a la seguridad física y emocional en tu entorno laboral?

● Sí, me siento seguro/a	11
● A veces me siento seguro/a	5
● No, no me siento seguro/a	4



La mayoría de los empleados se siente segura tanto física como emocionalmente en su entorno laboral, lo cual es positivo para la cultura y el ambiente laboral de la empresa. Aunque la mayoría se siente segura, el hecho de que un 20% no se sienta seguro/a es un indicador crítico que necesita atención para mejorar la percepción de seguridad en todos los empleados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS (MÁS RELEVANTES)

Percepción de la Comunicación Interna

La mayoría de los empleados tienen una percepción positiva sobre la comunicación interna, calificándola como Buena o Regular. Sin embargo, muchos la califican como Regular, lo que sugiere áreas de mejora. Solo una pequeña fracción considera la comunicación excelente, indicando que, aunque no es deficiente, existe un margen significativo para mejorar. La comunicación interna es vital para mantener a los empleados informados y comprometidos, y estos resultados muestran la necesidad de fortalecer la claridad y la frecuencia de la comunicación.

Apoyo en Capacitación y Desarrollo Profesional

Hay una polarización significativa en las respuestas, con la mitad de los empleados reportando una percepción positiva del apoyo recibido, mientras que la otra mitad tiene una percepción negativa. Esto sugiere una variabilidad en la consistencia y la efectividad del apoyo de Recursos Humanos. La inconsistencia en la percepción del apoyo para la capacitación y desarrollo profesional puede afectar la moral y el crecimiento profesional de los empleados.

Acceso a Servicios Médicos y Atención Primaria

La percepción negativa predominante indica una necesidad crítica de mejorar el acceso a servicios médicos y de atención primaria. Los empleados que sienten que solo algunas veces o rara vez tienen acceso adecuado pueden enfrentar desafíos significativos en su bienestar. Mejorar estos servicios es esencial para garantizar la salud y el bienestar de los empleados.

Efectividad de la Capacitación en Seguridad Ocupacional

Hay una percepción mixta sobre la efectividad de la capacitación en seguridad. Mientras que algunos empleados la consideran muy efectiva o algo efectiva, una cantidad considerable la encuentra poco efectiva. Esto sugiere que, aunque la capacitación tiene un impacto positivo, no está logrando su máximo potencial. Mejorar la calidad y relevancia de la capacitación podría aumentar su efectividad y la seguridad en el lugar de trabajo.

Apoyo y Asesoramiento después de una Lesión o Enfermedad

La adecuada reincorporación de los empleados después de una lesión o enfermedad es crucial para su recuperación completa y para evitar futuras complicaciones. La falta de apoyo adecuado puede llevar a una recuperación prolongada, mayor riesgo de recaídas y sentimientos de desvalorización, afectando negativamente la moral y la lealtad hacia la empresa.

Acceso a Servicios Médicos y Atención Primaria

La promoción activa de la salud ocupacional puede prevenir enfermedades y accidentes laborales, mejorar la moral y aumentar la productividad. Las respuestas sugieren que la empresa tiene una gran oportunidad de mejorar en esta área, estableciendo programas y actividades más consistentes y efectivas para fomentar una cultura de salud y seguridad.

Efectividad de la Capacitación en Seguridad Ocupacional

Las respuestas muestran que hay una percepción mixta sobre la efectividad de la capacitación en seguridad, con solo una parte de los empleados considerando que la capacitación es efectiva. Esto indica que, aunque se están realizando esfuerzos, no están logrando su máximo potencial, lo cual puede afectar la confianza de los empleados en las medidas de seguridad de la empresa y su disposición a seguir las prácticas recomendadas.

Apoyo y Asesoramiento después de una Lesión o Enfermedad:

Existe una variación significativa en la percepción del apoyo y asesoramiento recibido por los empleados al regresar al trabajo después de una lesión o enfermedad laboral. Mientras que algunos empleados mencionan recibir apoyo algunas veces, otros reportan una falta de apoyo regular, lo cual sugiere una necesidad crítica de mejorar en este aspecto para asegurar una reintegración efectiva y segura de los empleados.

Promoción de la Salud Ocupacional

La mayoría de los empleados percibe que las iniciativas para promover la salud ocupacional son poco consistentes o insuficientes. Esto indica una oportunidad importante de mejora en la estrategia de salud ocupacional de la empresa, lo cual es esencial para reducir el estrés laboral, mejorar el bienestar general de los empleados y aumentar la moral y productividad.

4.2 CONTRASTACIÓN TEÓRICA DE RESULTADOS

Percepción de la Comunicación Interna

Los resultados indican que la mayoría de los empleados (95%) tienen una percepción positiva sobre la comunicación interna, calificándola como Buena o Regular. Sin embargo, el hecho de que el 45% la califique como Regular sugiere que hay áreas de mejora en este aspecto. Además, solo un pequeño porcentaje (5%) considera la comunicación como excelente, lo que señala un margen significativo para mejorar la calidad y efectividad de la comunicación interna en la organización.

Por otro lado los datos recopilados por Armijos Moposita (2022) indican que el 74.5% de los encuestados afirmó que en sus lugares de trabajo hay una comunicación interna efectiva que

beneficia su desempeño laboral. Por otro lado, el 25.4% expresó lo contrario. Esto sugiere que, en la mayoría de las pequeñas empresas de alojamiento, la comunicación interna es satisfactoria.

A partir de los resultados, se puede concluir que si bien la mayoría de los empleados perciben la comunicación interna como positiva, existe un margen significativo para mejorar su calidad y efectividad. Mientras que los resultados iniciales sugieren mejorar la calidad y efectividad de la comunicación interna, los datos de Armijos Moposita (2022) muestran que, en general, la comunicación interna es satisfactoria en la mayoría de las pequeñas empresas de alojamiento. Estas discrepancias subrayan la importancia de una evaluación continua y detallada de la comunicación interna en las organizaciones, así como la implementación de medidas proactivas para abordar las áreas de mejora identificadas. En conjunto, estos hallazgos resaltan la importancia de una comunicación efectiva para el bienestar y la productividad de los empleados en el entorno laboral.

Apoyo en Capacitación y Desarrollo Profesional

Los resultados muestran una división clara entre los empleados en cuanto a su percepción del apoyo recibido del departamento de Recursos Humanos. Mientras que el 50% de los empleados tiene una percepción positiva del apoyo (Siempre y Casi siempre), el otro 50% tiene una percepción negativa (Algunas veces y Rara vez). Esta polarización sugiere una variabilidad significativa en cómo los empleados perciben el apoyo de Recursos Humanos en términos de capacitación y desarrollo profesional.

Por otro lado, en el estudio de Rupay Castro (2018), se presenta una distribución más equitativa en cuanto al nivel de capacitación de los colaboradores. Aunque la mayoría muestra

un nivel de capacitación medianamente favorable (52%), también se identifican porcentajes similares de colaboradores con niveles desfavorables (24%) y favorables (24%).

Se observa una discrepancia en la percepción del apoyo de Recursos Humanos y el nivel de capacitación entre los empleados. Mientras que los primeros resultados revelan una división marcada en la percepción del apoyo recibido, los datos de Rupay Castro muestran una distribución más equitativa en cuanto al nivel de capacitación de los colaboradores.

Estas contrastaciones subrayan la importancia de una evaluación continua de las prácticas de Recursos Humanos y de capacitación en las organizaciones. Es esencial abordar las divergencias en la percepción del apoyo recibido para garantizar un entorno laboral que fomente la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Asimismo, la personalización de las iniciativas de capacitación puede contribuir significativamente a mejorar el desarrollo profesional de los colaboradores y, en última instancia, el éxito organizacional.

Acceso a Servicios Médicos y Atención Primaria

Los resultados muestran una predominancia de percepción negativa (60%) en cuanto al acceso a servicios médicos y de atención primaria entre los empleados. Esto indica una necesidad crítica de mejorar dicho acceso para garantizar el bienestar de los trabajadores. En cambio, los datos presentados por Díaz Jumbo (2015) revelan que la gran mayoría de la población encuestada (99%) expresa una preferencia por ser atendida en un centro médico privado, lo que sugiere una percepción generalizada de que el sector privado ofrece servicios de mayor calidad y personal capacitado.

La comparación de ambos conjuntos de resultados resalta la importancia de mejorar el acceso a servicios médicos y de atención primaria, especialmente en el ámbito laboral. Mientras que los hallazgos propios subrayan una urgente necesidad de abordar los desafíos en este aspecto, los datos de Díaz Jumbo destacan la preferencia generalizada por el sector privado, atribuida a la percepción de una mayor calidad de servicio y atención. Esta discrepancia subraya la necesidad de implementar estrategias para mejorar el acceso a servicios médicos en el entorno laboral, a la vez que asegura la calidad y la satisfacción del personal.

Efectividad de la Capacitación en Seguridad Ocupacional

La comparación de los resultados propios muestra una diversidad de opiniones sobre la efectividad de la capacitación en seguridad laboral. Aunque se registran aspectos positivos, evidenciados por las respuestas "Muy efectiva" y "Algo efectiva" que suman 12 respuestas en total, también se identifican opiniones negativas, como la calificación de "Poco efectiva" expresada por 8 encuestados. Esto sugiere que, aunque la capacitación está teniendo un impacto positivo en la seguridad laboral, aún queda margen para mejorar su eficacia. Este hallazgo podría afectar la confianza de los empleados en las medidas de seguridad de la empresa y su disposición para seguir las prácticas recomendadas.

Los datos presentados por Costales Moncayo (2015) indican que el 70% de los encuestados ha charlas sobre seguridad, y el 30% restante afirma no haber recibido capacitación en este ámbito.

La confrontación de estos hallazgos resalta la necesidad de revisar y perfeccionar continuamente los programas de capacitación en seguridad laboral. A pesar de la alta asistencia a charlas sobre seguridad, como indican los datos de Costales Moncayo, aún hay una cantidad

significativa de empleados que carecen de formación en este ámbito. Esto enfatiza la urgencia de desarrollar estrategias más eficaces para asegurar que todos los empleados reciban la preparación requerida para mantener un entorno laboral seguro.

Los autores Sabastizagal-Vela et al. (2020) en su artículo “Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú.”, muestran resultados de su encuesta la cual tiene similitud a la aplicada.

Apoyo y Asesoramiento después de una Lesión o Enfermedad:

En Servitrara Cía. Ltda., el apoyo post-lesión es inconsistente, con el 55% de los empleados recibiendo apoyo solo algunas veces y el 25% rara vez, lo que indica una necesidad crítica de mejorar el apoyo continuo. En Perú, el 9.1% de los trabajadores han sufrido lesiones debido a accidentes laborales, lo que, combinado con la falta de apoyo adecuado, puede agravar la situación de los lesionados. Ambos resultados sugieren que se requiere una mejora significativa en el apoyo y asesoramiento post-lesión para asegurar una recuperación efectiva y adecuada.

Promoción de la Salud Ocupacional:

En Servitrara Cía. Ltda., el 70% de los empleados considera que las iniciativas para promover la salud ocupacional son insuficientes, reflejando una carencia en los programas de salud laboral. De manera similar, en Perú, el 36.5% de los trabajadores reporta la falta de reuniones periódicas para tratar temas de seguridad y salud. Estos resultados destacan la necesidad urgente de implementar y mantener programas consistentes y efectivos para promover la salud ocupacional y garantizar la seguridad en el entorno laboral.

4.3 PROPUESTA INTEGRADORA

¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos humanos y de la seguridad y salud ocupacional en la empresa Servitrara CIA? LTDA, y de qué manera estas prácticas se integran para promover un entorno laboral seguro y saludable?

Descripción de la Propuesta

Esta propuesta integradora busca abordar y mejorar las áreas críticas identificadas en la encuesta realizada a los empleados de Servitrara Cía. Ltda. Se centra en mejorar la comunicación interna, implementar programas bimestrales de seguridad y salud ocupacional, establecer un área destinada a psicología, y llevar a cabo auditorías e inspecciones periódicas. El objetivo es crear un entorno laboral más seguro, saludable y productivo, asegurando el bienestar físico y mental de los empleados.

Objetivo de la Propuesta

El objetivo de esta propuesta es mejorar la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda., promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable mediante la implementación de medidas efectivas y sostenibles.

Componentes de la Propuesta

- **Mejora de la Comunicación Interna**

La comunicación interpersonal es un proceso de intercambio de información que es interactivo, intencional y multidimensional, con efectos en las relaciones, y que ocurre en el

contexto de una relación específica (Hernández Jorge y De la Rosa, 2017, como se citó en Viñarás Abad, 2020)

Reuniones Mensuales: Organizar reuniones mensuales entre los empleados y el personal de mando para discutir temas laborales, de seguridad y beneficios disponibles.

Boletines Informativos: Crear y distribuir boletines informativos mensuales que incluyan actualizaciones sobre políticas de seguridad, beneficios de salud, y eventos de la empresa.

Cajas de Sugerencias Anónimas: Colocar cajas de sugerencias en lugares estratégicos para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y sugerencias de manera anónima.

- **Programas Bimestrales sobre Seguridad y Salud Ocupacional**

La alta dirección, los mandos intermedios y los supervisores deben demostrar prácticas laborales seguras que reflejen su compromiso con la prevención de riesgos y tomen decisiones que prioricen la seguridad y el bienestar de sus empleados (Macias Cevallos, 2019).

Talleres Bimestrales: Realizar talleres educativos sobre temas de seguridad y salud ocupacional cada dos meses.

Simulacros de Emergencia: Organizar simulacros de emergencia periódicos para preparar a los empleados ante posibles incidentes.

Materiales Educativos: Distribuir folletos, guías y otros materiales educativos sobre prácticas seguras y saludables en el trabajo.

- **Incentivar al uso y conocimiento del Área Médica e implementar un Área de Psicología**

La psicología organizacional se enfoca en establecer una estructura y cultura dentro de la organización que motive a los empleados a desempeñarse eficazmente, proporcione la información necesaria para realizar su trabajo, y cree condiciones seguras que resulten en un entorno laboral agradable y satisfactorio (Aamodt, 2010, como se citó en Briones Jácome, 2020)

Consultas Médicas y Psicológicas Regulares: Establecer horarios regulares para consultas médicas y psicológicas dentro de la empresa.

Programas de Bienestar Mental: Desarrollar programas de bienestar mental, incluyendo sesiones de manejo del estrés y asesoramiento personal.

- **Auditorías e Inspecciones Periódicas**

La auditoría se refiere a la revisión que verifica el cumplimiento de los resultados y debe realizarse internamente dentro de la entidad. Como profesional, es esencial estar preparado para contribuir a la resolución de problemas en las áreas administrativa, contable y financiera (Cedeño Ávila et al., 2022).

Auditorías Internas Trimestrales: Realizar auditorías internas cada tres meses para evaluar y mejorar las condiciones de seguridad y salud ocupacional.

Inspecciones Externas Anuales: Contratar servicios externos para realizar inspecciones anuales y obtener una perspectiva objetiva sobre las condiciones de trabajo.

Registro de Incidentes y Acciones Correctivas: Mantener un registro detallado de todos los incidentes y las medidas correctivas implementadas.

- **Evaluación y Mejora Continua**

La mejora continua es esencial para la competitividad, ya que las empresas reconocen su importancia cuando enfrentan la necesidad de mantener un crecimiento constante (Zayas Barreras, 2022).

Encuestas de Satisfacción Semestrales: Administrar encuestas semestrales para evaluar la satisfacción de los empleados con las medidas de seguridad y salud ocupacional.

Revisión y Actualización Anual de Políticas: Revisar y actualizar las políticas de seguridad y salud ocupacional cada año en función de los resultados de las evaluaciones.

Comité de Seguridad y Salud: Establecer un comité dedicado a la seguridad y salud que se reúna regularmente para discutir y abordar problemas emergentes.

Fase de Implementación

- **Personal:**

Capacitar al equipo de implementación y a todos los empleados en las nuevas políticas y procedimientos.

- **Infraestructura:**

Asegurar que haya espacios adecuados para las consultas médicas y psicológicas, así como para las reuniones y talleres programados.

- **Materiales y Tecnología:**

Adquirir los materiales educativos necesarios para los talleres y programas de capacitación.

Implementar software y herramientas tecnológicas para la gestión eficiente de encuestas, comunicación interna y registros de auditorías.

Implementación de caja de sugerencias.

- **Financiamiento:**

Utilizar el presupuesto asignado para cubrir los costos asociados con la implementación de la propuesta, incluyendo la contratación de profesionales de la salud y consultores externos.

La implementación de esta propuesta integradora permitirá a Servitrara Cía. Ltda. mejorar significativamente la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional. Al fortalecer la comunicación, proporcionar formación continua, establecer un departamento de salud y realizar auditorías periódicas, la empresa podrá crear un entorno laboral más seguro, saludable y productivo. La evaluación y mejora continua asegurarán que estas mejoras se mantengan a largo plazo y se adapten a las necesidades de los empleados.

4.4 VALORACIÓN DE LA FACTIBILIDAD: DIMENSIONES TÉCNICA-ECONÓMICA-SOCIAL-AMBIENTAL

Dimensión Técnica

La empresa Servitrara Cía. Ltda. tiene una larga trayectoria en el control de calidad de banano para exportación, lo que sugiere una buena base de conocimientos técnicos y habilidades.

Además, la empresa ya cuenta con la infraestructura básica, aunque se deben evaluar las necesidades específicas de equipos adicionales y capacitación en seguridad y salud ocupacional.

Dimensión Económica

Abarca el análisis de los costos y beneficios asociados con la gestión eficiente del personal y la implementación de medidas de seguridad y salud ocupacional. Esto incluye los costos de reclutamiento, selección, capacitación y retención de empleados. Además, se evalúan los costos directos e indirectos de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, así como los beneficios económicos derivados de la reducción de estos incidentes a través de programas efectivos de seguridad y salud. En conjunto, la gestión adecuada de estos aspectos no solo mejora el bienestar de los empleados, sino que también optimiza los recursos financieros de la empresa, aumentando la eficiencia operativa y reduciendo los costos asociados con problemas de personal y salud.

Dimensión Social

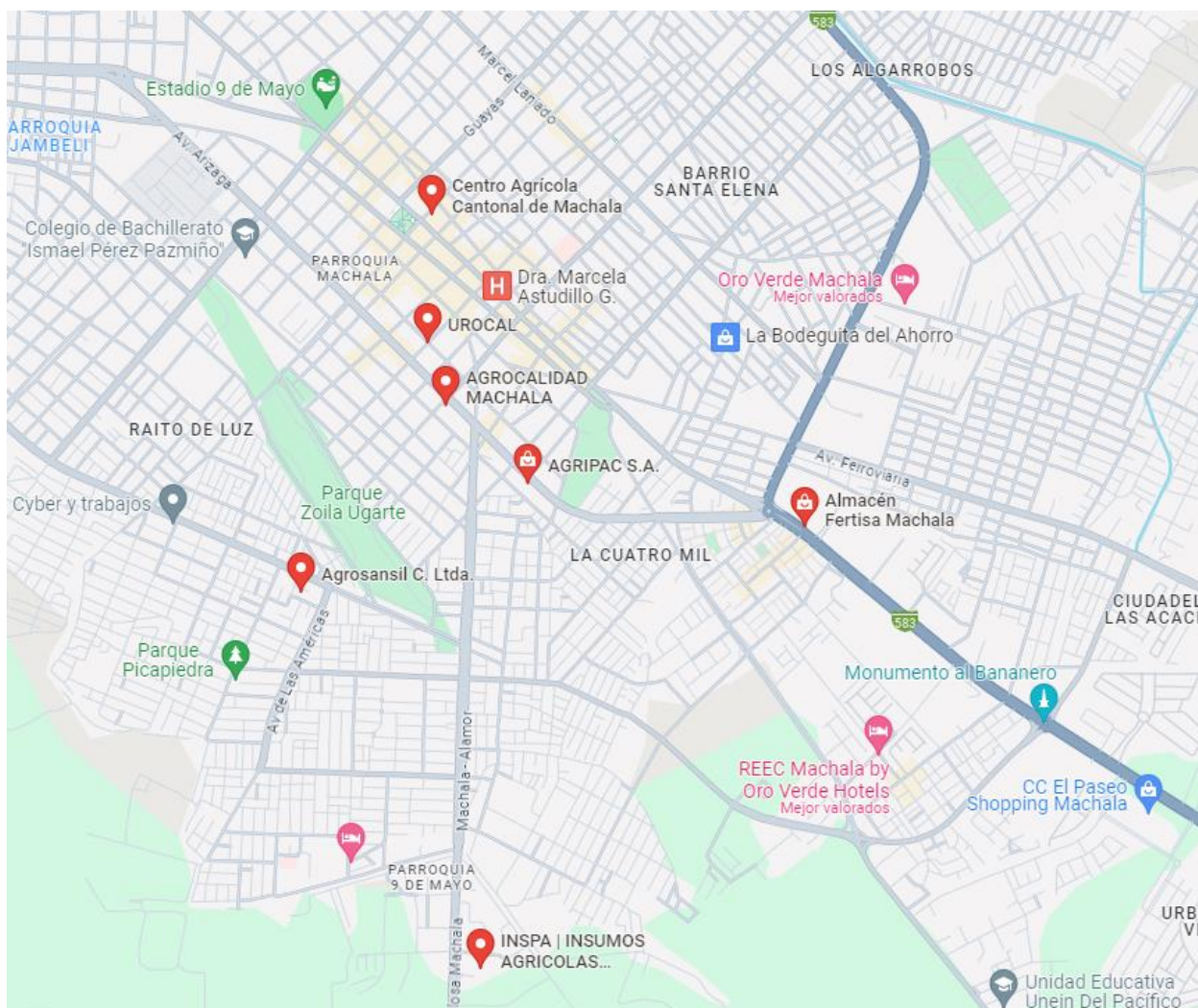
El proyecto tendrá un impacto social significativo que al aplicarlo mejorará las condiciones laborales y la seguridad de los trabajadores. Esto no solo será en la salud y el bienestar de los empleados, sino que también puede incrementar la motivación y la moral del personal. La percepción positiva de los empleados y la comunidad puede fortalecer la reputación de la empresa en la región de Machala, El Oro, Ecuador.

Dimensión Ambiental

El proyecto no tendrá un impacto ambiental directo, pero es importante asegurarse de que todas las prácticas implementadas cumplan con las normativas ambientales vigentes. Esto incluye la correcta gestión de residuos y el uso eficiente de recursos.

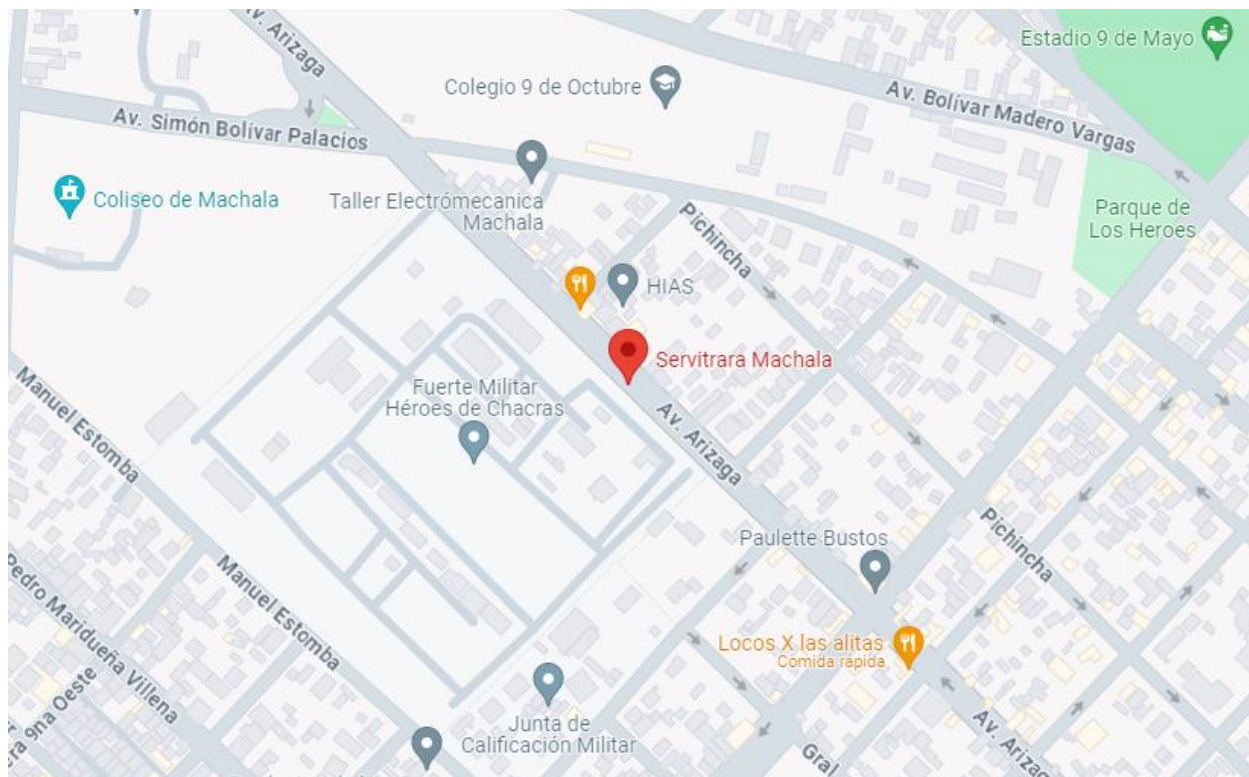
Localización

La empresa Servitrara S.A. se enfoca en el sector agrícola dentro de la provincia de El Oro, Ecuador.



Ubicación del negocio

SERVITRARA CIA. LTDA- Av. Arizaga, Machala



CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1 CONCLUSIONES.

El presente proyecto ha tenido como objetivo general mejorar la gestión de recursos humanos y la seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda., promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable mediante la implementación de medidas efectivas y sostenibles. A lo largo de su desarrollo, se abordaron y analizaron los objetivos específicos, permitiendo una evaluación integral de la situación actual y la propuesta de mejoras concretas.

Los resultados evidenciaron áreas críticas que requieren atención, tales como la percepción insuficiente de las iniciativas para promover la salud ocupacional, con un 70% de

empleados que consideran que estas son insuficientes. Esto subraya la necesidad de establecer programas consistentes y efectivos para promover la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Los resultados de la encuesta indicaron una polarización en la percepción de los empleados sobre el apoyo recibido en cuanto a capacitación y desarrollo profesional, con un 50% de respuestas positivas y otro 50% de respuestas negativas. Además, se observó que un 60% de los empleados percibe que rara vez o solo algunas veces tienen acceso adecuado a servicios médicos y de atención primaria, lo que destaca la necesidad de mejorar estos servicios para garantizar el bienestar de los trabajadores.

Con base en los hallazgos obtenidos, se desarrolló una propuesta integradora que aborda las áreas críticas identificadas. Los componentes principales de la propuesta incluyen la mejora de la comunicación interna mediante reuniones mensuales, boletines informativos y cajas de sugerencias anónimas; la implementación de programas bimestrales de seguridad y salud ocupacional que incluyen talleres educativos, simulacros de emergencia y distribución de materiales educativos; y el establecimiento de un área de psicología con consultas médicas y psicológicas regulares, así como programas de bienestar mental, incluyendo sesiones de manejo del estrés y asesoramiento personal.

En conclusión, el proyecto ha permitido identificar y analizar de manera exhaustiva las debilidades en la gestión de recursos humanos y en las prácticas de seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda. La propuesta desarrollada ofrece soluciones prácticas y sostenibles que, al ser implementadas, contribuirán significativamente a mejorar el entorno laboral, cumpliendo con los objetivos planteados y promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable. La adopción de estas medidas no solo mejorará la satisfacción y el bienestar de los

empleados, sino que también incrementará la eficiencia y productividad de la empresa en su conjunto.

5.2 RECOMENDACIONES.

Para garantizar el éxito y la sostenibilidad de las iniciativas propuestas en el proyecto de gestión de recursos humanos, seguridad y salud ocupacional en Servitrara Cía. Ltda., y en línea con los objetivos específicos del proyecto, se recomienda que la alta dirección se involucre activamente y demuestre un compromiso real con las iniciativas de seguridad y salud ocupacional. Es esencial implementar programas de formación continua que aborden específicamente los riesgos asociados a la distribución y comercialización del banano, incluyendo talleres prácticos, simulacros de emergencia y sesiones periódicas sobre nuevas normativas. Además, fortalecer la comunicación interna a través de reuniones mensuales, boletines informativos y cajas de sugerencias anónimas permitirá a los empleados expresar sus inquietudes y propuestas de mejora, facilitando la identificación y corrección de debilidades en las prácticas de gestión del talento humano.

Realizar auditorías internas trimestrales e inspecciones externas anuales permitirá evaluar y mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud ocupacional, mientras que mantener un registro detallado de incidentes y acciones correctivas asegurará un seguimiento efectivo. Establecer un área de psicología dentro de la empresa para ofrecer apoyo emocional y programas de bienestar mental promoverá un entorno laboral saludable y productivo. Involucrar a los empleados en la implementación y evaluación de las iniciativas mediante la creación de comités de seguridad y salud ocupacional y la administración de encuestas de satisfacción semestrales permitirá una mayor aceptación y compromiso con las políticas establecidas. Revisar

y actualizar las políticas anualmente en función de estas evaluaciones garantizará una mejora continua. La implementación efectiva de estas recomendaciones contribuirá significativamente a un entorno laboral más seguro y saludable, mejorando la satisfacción y el bienestar de los empleados y, en consecuencia, la productividad y competitividad de la empresa.

5.3 REFERENCIAS

Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 1(2), 79-100.

<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016822005.pdf>

Agudelo Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1900-38032019000100116&script=sci_arttext

Álvarez Heredia, F. (2011). *Salud ocupacional: (ed.)*. Ecoe Ediciones.
<https://0e10w8jd1-y-https-elibro-net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/utmachala/69028?Page=41>

Álvarez Hernández, G. A. (2019). Construcción y reconstrucción del objeto de estudio en la investigación educativa. *Actualidades Investigativas en Educación*, 19(3), 1-21.
<https://doi.org/10.15517/aie.v19i3.38795>

Arango Soler, J. M., Correa Moreno, Y. A., & Luna García, J. E. (2020). La salud ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 14-29.

<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/140>

Arellano Parra, N., Silva López, K., & Arámbula García, C. (2020). 780Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *Aibi Revista de Investigación*, 8(3), 118-123. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/2194/2185>

Arias Gallegos, W. L. (2024). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de SALUD y TRABAJO*, 13(3), 45-52.

<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/600/612>

Armijos Mayon, F. B., Bermudez Burgos, A. I., & Mora Sanchez, N. V. (2019). Gestión de Administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4).

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>

Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-

170. [Http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf)

Armijos Moposita, G. E. (2022). La comunicación interna y su influencia en el rendimiento laboral de los colaboradores de las pequeñas empresas del sector de alojamiento del Distrito Metropolitano de Quito [Trabajo de titulación, Universidad de las Fuerzas Armadas].

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/32369/1/T-ESPE-052472.pdf>

Badillo Trejo, E., Ángeles Sandoval, C., Acevedo Morales, C., & Cano Badajóz, P. (2019). Actitud de los Trabajadores ante el Uso de Equipo de Protección Personal. *Cuidarte*, 8(15), 56-66. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=93767>

Basantes Vaca, V., Parra Ferié, C., García Dihigo, J., Almeda Barrios, Y., & Martínez García, G. (2017). Elaboración de un protocolo para la vigilancia de la salud laboral. *Revista*

Médica Electrónica, 39(2), 188-199. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=72430>

Bécquer Portuondo, A. (2007). El control de la calidad de los plaguicidas en cuba. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal, 11(3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=209116023012>

Briones Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. Dominio de las Ciencias, 6(2), 26-34.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272/2143>

Briones Mera, M. Y., Chonillo Toala, F. A., Peñafiel Llor, J. F., & Ponce Toala, F. F. (2020). LA IMPORTANCIA DE LA APLICACIÓN DE LAS LEYES y NORMATIVAS DE SEGURIDAD e HIGIENE OCUPACIONAL PARA DISMINUIR RIESGOS LABORALES EN SOLCA. UNESUM Ciencias Revista Científica, 3(1).
<https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/139/100>

Calderón Hernández, G., Montes Sáenz, A., & Tobón Mesa, M. P. (2012). Prácticas de recursos humanos y estilo estratégico en la mediana empresa: La experiencia de las empresa SDE Manizales, Colombia. Universidad EAFIT, 40(136), 9
25. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/861/767>

Carrión García, M. Á., López Barón, F., & Gutiérrez Strauss, A. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en colombia. Hacia la Promoción de la Salud, 20(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309142716008>

Carvajal-Pérez, A. L. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. Revista Nacional de Administración, 12(2).

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1659-49322021000200012&lang=es

Castillo Ruano, J., Reina Tello, M., & Quiñonez Francis, H. (2017). La administración de empresas y la gestión de los riesgos. *Dominio de las Ciencias*, 3(1).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=6234732>

Castro Castillo, D. M., Zapata Quispe, R., Díaz Espinoza, M., & Reyes Ramírez, R. E. (2021). La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano. Un artículo de revisión de literatura. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 1. <https://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114/275>

<https://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/114/275>

Castro Mori, K. O., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>

Cedeño Ávila, G. M., Yungán Cazar, J. C., & Moscoso García, I. P. (2022). Importancia de la auditoría de control interno en la gestión empresarial. *Polo del Conocimiento*, 7(6), 199-215. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9042523>

Céspedes Socarrás, G. M., & Martínez Cumbreira, J. M. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1-46.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467016000026>

Chadwick, C. (2010). Ideas teóricas sobre la naturaleza de las sinergias de desempeño en los sistemas de recursos humanos: hacia una mayor precisión. *Revisión de la gestión de recursos*

humanos, 20(2), 85-101.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1053482209000655>

Chaverri Chaves, D. (2018). DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(157), 185-193. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/article/view/32189/31845>

Chiavenato, I. (2008). *GESTION DEL TALENTO HUMANO* (Elsevier Editora Ltda., Trad.; 3.a ed.). The mcgraw-Hill Companies.

Chunga Luzardo, R. A., Arteaga Lino, C. L., & Delgado Vera, E. A. (2022). Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 384-402. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383357>

Cifuentes Muñoz, A. (2019). Tendencias en metodología de investigación en Psicoterapia: Una aproximación epistemométrica. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 15(2), 201-210. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-99982019000200002&script=sci_arttext

Correa, E. (2013). EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE RECURSOS HUMANOS, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA PSICOLOGÍA Y LA ADMINISTRACIÓN: DISCUSIONES Y ACIERTOS. *Fundación Universitaria Konrad Lorenz*, 4(1), 109-119. <https://www.redalyc.org/journal/6099/609966988009/html/>

Costales Moncayo, J. A. (2015). La seguridad y salud ocupacional de los trabajadores del area de Restaurante en la segunda etapa del «Club Castillo de Amaguaña» propuesta [Trabajo de

titulación, Universidad de las fuerzas armadas].

<https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12496/1/T-ESPE-053604.pdf>

De la Vega Antolín, R. (1998). Reflexiones críticas en torno a la gestión de recursos humanos por competencias. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*. CEF, 185–186, 159-178.

<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/18055>

Díaz Jumbo, Y. M. (2015). “PROYECTO DE INVERSIÓN PARA CREACIÓN DE UN CENTRO MÉDICO PRIVADO EN EL CANTÓN LAS LAJAS PROVINCIA DE EL ORO”

[Tesis previa a optar el Grado de Ingeniera En Banca Y Finanzas., Universidad Nacional de

Loja]. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/12697>

Díaz, G. A., & Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 22-48.

https://gestionjoven.org/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf

Dolan, S. L., Valle Cabrera, R., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2018). LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (3.a ed.). McGraw-HILL/INTERAMERICANA DE ESPAÑA, S. A. U.

Espinoza Freire, E. E. (2020). El objetivo en la investigación. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 206-215. <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778106027.pdf>

Espinoza Freire, E. E. (2023). LA ENSEÑANZA DE LAS CIENCIAS SOCIALES MEDIANTE EL MÉTODO DEDUCTIVO. *Revista Mexicana de Investigación E Intervención Educativa*, 2(2), 34-41.

<https://pablolatapisarre.edu.mx/revista/index.php/rmiie/article/view/50/43>

Espinoza Freire, Eudaldo Enrique. (2018). EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. Conrado, 14(64), 22-32. Epub 08 de junio de 2019. Recuperado en 20 de enero de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000400022&lng=es&tlng=es.

Falcón, V. L., Pertile, V. C., & Ponce, B. E. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: resultados diagnóstico para la intervención en el barrio Paloma de la Paz (La Olla) - Ciudad de Corrientes (2017-2018). Memoria Académica Repositorio Institucional FaHCE-UNLP. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13544/ev.13544.pdf

Fernandez Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. ESPIRITU EMPRENDEDOR TES, 4(3), 65-76. <http://espirtuemprededortes.com/index.php/revista/article/view/207/275>

Flores Mayorga, C. A., Capa Benitez, C. A., & Capa Benitez, L. B. (2018). Gestión de seguridad e higiene en el trabajo para disminuir accidentes laborales en empresas de Machala-Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 10(2). [Http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-310.pdf](http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n2/2218-3620-rus-10-02-310.pdf)

González Hernández, I. J., Téllez Hernández, N., & Castillo Castillo, J. (2021). Evolución de la Seguridad y Salud Ocupacional. Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún, 8(16), 66-67. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/7086/8142>

González, F. (2011). La Planificación Estratégica de Recursos Humanos. *Revista de Administración Pública*, 3, 76-

105. https://www.academia.edu/download/52206207/Planificacion_Estrat_de_RRHH.pdf

González, O., Molina, R., & Patarroyo, D. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Venezolana de Gerencia*, 24(85).

<https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/>

Gutiérrez Falcón, P. C. (2022). Mejora del desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional: caso de una empresa peruana de agroquímicos. *Revista Industrial Data*, 25(2), 29-

54. <https://www.redalyc.org/journal/816/81674244002/81674244002.pdf>

Gutiérrez, J., Boada, M., Quezada, M., & Leon Pullaguari, M. F. (2022). Análisis del nivel administrativo y operativo empresarial según el fundamento de Maslow. *Ciencia Latina*, 6(6), 5321-5338. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3813/5775>

Haza, J. L., & Veliz, Y. G. (2020). Objeto de investigación y campo de acción: componentes del diseño de una investigación científica. *Edumecentro*, 12(3), 241-

260. <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v12n3/2077-2874-edu-12-03-241.pdf>

Huerta Riveros, P. C., Gaete Feres, H. G., & Pedraja Rejas, L. M. (2020). Dirección estratégica, sistema de información y calidad. El caso de una universidad estatal chilena. *Información Tecnológica*, 31(2), 253-266. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200253&script=sci_arttext

IESS (01 de marzo del 2024) Seguro Riesgos de Trabajo - IESS. (s. F.-b).

<https://www.iess.gob.ec/es/seguro-riesgos-de-trabajo>

Jiménez, L. (2020). IMPACTO DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA EN LA ACTUALIDAD. *Convergence Tech*, 4(1), 59-68.

<https://revista.sudamericano.edu.ec/index.php/convergence/article/view/35/2>

Lema Jiménez, F. L., Quevedo Barros, M. R., Ochoa Crespo, J. D., & Ormaza Andrade, J. E. (2021). Análisis de la estructura organizacional de seguridad y salud ocupacional, una revisión desde la legislación Ecuatoriana. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 724-744.

<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2279/4921>

León Castro, D. S. (2020). EL PROCESO DE SELECCIÓN Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LAS MICROFINANCIERAS DE LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO. *Revista Científica del SEP*, 3(1), 25-

32. <https://revistasep.usac.edu.gt/index.php/RevistaSEP/article/view/29/76>

López Cabrales, Á., Pasamar, S., & Valle Cabrera, R. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos* [Editorial UOC]. Oberta UOC Publishing, SL.

https://books.google.com/books/about/Fundamentos_para_la_gesti%C3%B3n_estrat%C3%A9gica.html?Id=JF4tEAAAQBAJ

Macías Cevallos, M. J. (2019). NIVELES DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON LOS PROGRAMAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL. *Revista San Gregorio*, 1(29), 130-141. [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000300130)

[79072019000300130](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072019000300130)

MACÍAS GELABERT, C., & AGUILERA MARTINEZ, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133-

148. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592312702097>

Madero Gómez, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(1), 235-259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Madero Gómez, S. M., & Peña Rivera, H. (2012). Análisis de los procesos de recursos humanos y su influencia en los bonos y prestaciones. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 28(48), 25-36. <Http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a03.pdf>

Mariño-Vivar, J. L. (2011). DISEÑO DE PUESTOS DE TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN LOCAL DE GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE. *Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba*, 3, 52-66. <Https://www.redalyc.org/pdf/1813/181322267005.pdf>

Mendoza Mercado, A. (2019). Gestión Administrativa Operativa en Recursos Humanos. *Revista de Investigaciones de la Institución Universitaria EAM*, 11(1), 13-23. <https://app.eam.edu.co/ojs/index.php/sinapis/article/view/204/421>

Mendoza Zambrano, M., & Villafuerte Holguín, J. S. (2022). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo E Innovación*, 11(3), 467-478. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S2027-83062021000200467&script=sci_arttext

Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. *Visión de futuro*, 20(2). Http://www.scielo.org.ar/scielo.php?Pid=S1668-87082016000200001&script=sci_arttext

Obando Changuán, M. P. (2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA. *Eca Sinergia*, 11(2), 166-

173. <https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia/article/download/2254/2649>

Ochoa, J., & Yunkor, Y. (2021). El estudio descriptivo en la investigación científica. *ACTA JURÍDICA PERUANA*, 2(2).

<http://201.234.119.250/index.php/AJP/article/view/224/191>

Osorio, M. (2016). EL IMPACTO DE LA REMUNERACIÓN EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS. *Boletín de Estudios Económicos*, 71(217), 85-

118. Http://newsletter.alumnidba.es/files/descargas/1482420293_1.pdf#page=89

Pantoja, J., Vera, S., & Avilés, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo del Conocimiento*, 2(5). Https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Aviles-2/publication/335678198_Riesgos_laborales_en_las_empresas/links/5df92b8e299bf10bc3634a47/Riesgos-laborales-en-las-empresas.pdf

Patlán Pérez, J. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *ESTUDIOS GERENCIALES*, 29(129).

<Https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813>

Ramos Ramos, P. (Coord.). (2015). *Motivación para el trabajo en equipo: (2 ed.)*.

Editorial ICB. <Https://0e10w8jav-y-https-elibro>

<net.itmsp.museknowledge.com/es/ereader/utmachala/105587?Page=208>

Ramos-Galarza, C. (2021). Diseños de investigación experimental. *CIENCIAMERICA*, 10(1), 1-7. <https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/356/698>

Rivera Garcia, L. M. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la Investigación y Publicación Científico-técnica Multidisciplinaria), 4(12), 58-71. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65/81>

Rodríguez Sánchez, J. L. (2020). Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Información Tecnológica, 31(2). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000200207&script=sci_arttext&tlng=pt

RUPAY CASTRO, M. C. (2018). CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TIENDAS DEL MEJORAMIENTO DEL HOGAR S.A. CHORRILLOS - 2019 [TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, Universidad Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1469/Rupay%20Castro%2C%20Magda%20Carla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 37(1), 32-41.

<https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2020.v37n1/32-41/es>

Sam Caballero, I. L. (2023). Implicaciones de la seguridad e higiene ocupacional y la calidad de vida laboral en las empresas del sector bananero de bocas del toro, coobana r.l. y chiquita panamá l.l.c., 2017-2021. REVISTA FAECO SAPIENS, 6(1), 125-143.

https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/3408/3003

Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA, 13(1), 102-122.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s2223-25162019000100008&script=sci_arttext

Sánchez López, J. A., Gómez Camal, M. Del C., & Molina Galicia, W. A. (2018). Evaluación del desempeño laboral y su incidencia en la productividad en las tortillerías de la localidad de escárcega. Revista Daena (International Journal Of Good Conscience), 13(1), 317-327. [Http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13\(1\)317-327.pdf](Http://www.spentamexico.org/v13-n1/A20.13(1)317-327.pdf)

Sánchez Oropeza, A. W., González Hernández, I. J., Granillo Macias, R., Beltrán Rodríguez, Z., Ramírez López, L., & Sotero Montalvo, B. (2022). La seguridad y salud ocupacional a través de los años. Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagún, 9(17), 1-11.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/sahagun/article/view/7119/8475>

Servicio Ecuatoriano de Normalización-INEN. (s. F.). Ecuador participó en el desarrollo de la norma internacional iso 45001. El nuevo ecuador. Recuperado 4 de marzo de 2024, de [https://www.normalizacion.gob.ec/ecuador-participo-en-el-desarrollo-de-la-norma-internacional-iso-](https://www.normalizacion.gob.ec/ecuador-participo-en-el-desarrollo-de-la-norma-internacional-iso-45001/#:~:text=ISO%2045001%20es%20el%20resultado,parte%20de%20la%20toma%20de)

[45001/#:~:text=ISO%2045001%20es%20el%20resultado,parte%20de%20la%20toma%20de](https://www.normalizacion.gob.ec/ecuador-participo-en-el-desarrollo-de-la-norma-internacional-iso-45001/#:~:text=ISO%2045001%20es%20el%20resultado,parte%20de%20la%20toma%20de)

Ting Ding, J.-M., & Déniz Déniz, M. De la C. (2007). La selección de personal como un proceso ético y eficiente. El caso de la entrevista personal. Universidad de las Palmas de Gran Canaria, 3555-3571. <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/58297/1/Dialnet-laselecciondelpersonalcomounprocesoeticoyeficiente-2234959.pdf>

Toro Toro, J. L., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S1), 497-503.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>

Valle Flores, N. M. (2018). APORTES PARA CREACIÓN DE UN PROGRAMA DE HIGIENE y SEGURIDAD LABORAL PARA PREVENIR ACCIDENTES y RIESGOS. *Revista de Investigación En Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 2(8), 265-287.

<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968097003/621968097003.pdf>

Vargas Marcos, F. (1996). Prevención y control del riesgo de los productos químicos. *Rev Esp Salud Pública*, 70(4), 409-420.

https://www.sanidad.gob.es/eu/bibliopublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/VOL70/70_4_409.pdf

Vesga Rodríguez, J. J. (2020). La gestión de recursos humanos en contextos de individualización. *Diversitas: Perspectivas En Psicología*, 16(1), 201-

213. <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v16n1/1794-9998-dpp-16-01-201.pdf>

Vidal Guerrero, T. (2022). Enfoque cuantitativo: taxonomía desde el nivel de profundidad de la búsqueda del conocimiento. *Revista de Investigación En Ciencias Sociales y Humanidades Llalliq*, 2(1), 13-27.

<https://revistas.unasam.edu.pe/index.php/llalliq/article/view/936/997>

Viñarás Abad, M. (2020). La Comunicación Interpersonal y la Comunicación Interna en las empresas: un análisis desde la profesión y la Universidad. *Comunicación y Hombre*, 16, 335-

354. <https://portalderevistas.ufv.es/index.php/comunicacionyhombre/article/view/607>

Zambrano Macías, A. E., & Esquivel García, R. (2022). Modelo de gestión integral del talento humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los funcionarios del sector público. *Polo del Conocimiento*, 7(9), 2388-2400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9401568>

Zarahua Vilchis, J. L. (2020). Administración de recursos humanos vs. gestión del capital humano. Diferencias, coincidencias y contradicciones. *Gestion y Estrategia*, 56, 37-50. <https://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/663/594>

Zayas Barreras, I. (2022). La mejora continua: Elemento de competitividad empresarial. *Revista Electrónica Sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación.*, 9(17). <https://mail.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/253/488>

5.4 ANEXOS

1. Género

[Más detalles](#)

● Masculino	15
● Femenino	5



2. ¿Cómo calificaría la comunicación interna dentro de la empresa en relación con temas laborales y de seguridad?

[Más detalles](#)

🔧 Información

● Excelente	1
● Buena	10
● Regular	9
● Deficiente	0



3. ¿Siente que recibe el apoyo necesario por parte del departamento de Recursos Humanos en cuanto a capacitación y desarrollo profesional?

[Más detalles](#)

🔧 Información

● Siempre	6
● Casi siempre	4
● Algunas veces	4
● Rara vez	6

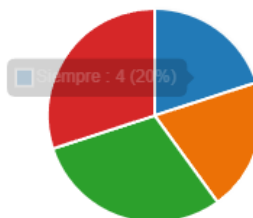


4. ¿Recibe acceso adecuado a servicios médicos y de atención primaria en el lugar de trabajo?

[Más detalles](#)


🔧 Información




● Siempre	4
● Casi siempre	4
● Algunas veces	6
● Rara vez	6



5. ¿Ha recibido capacitación sobre seguridad ocupacional en los últimos 12 meses?

[Más detalles](#)


 Información





	Sí, en varias ocasiones	8
	Sí, en una ocasión	4
	No	8



6. ¿Considera que la capacitación recibida fue efectiva para prevenir accidentes y lesiones en el trabajo?

[Más detalles](#)


 Información





	Muy efectiva	3
	Algo efectiva	9
	Poco efectiva	8
	No efectiva	0



7. ¿Recibe retroalimentación regular sobre su desempeño en el trabajo?

[Más detalles](#)


 Información





	Siempre	7
	Casi siempre	4
	Algunas veces	2
	Rara vez	7



8. ¿Con qué frecuencia sientes que el ambiente de trabajo promueve tu bienestar físico y mental?

[Más detalles](#)

 Información

	Siempre	3
	Casi siempre	6
	Algunas veces	11
	Rara vez	0



9. ¿Se llevan a cabo inspecciones periódicas de seguridad industrial en las instalaciones de la empresa?

[Más detalles](#)

[Información](#)

- Sí, regularmente 3
- A veces, pero no de manera con... 16
- No se realizan inspecciones 1



10. ¿Existen programas de bienestar y salud mental en la empresa para ayudar a los empleados a lidiar con el estrés laboral y otros problemas de salud mental?

[Más detalles](#)

- Sí, hay programas establecidos 3
- A veces, pero son pocos efectivos 1
- No hay programas 16



11. ¿Crees que se brinda suficiente apoyo y asesoramiento a los empleados que regresan al trabajo después de una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo?

[Más detalles](#)

- Siempre 4
- Algunas veces 11
- Rara vez 5



12. ¿Considera que la carga de trabajo es razonable y que se evitan prácticas laborales que puedan conducir a la fatiga o el agotamiento?

[Más detalles](#)

[Información](#)

- Siempre es razonable 7
- A veces es razonable 11
- Generalmente es excesiva 2



13. ¿Crees que los equipos de protección personal (EPP) proporcionados son adecuados y están en buen estado?

[Más detalles](#)

● Siempre son adecuados y están ...	3
● Generalmente son adecuados	10
● A veces son inadecuados	7



14. ¿Se realizan inspecciones periódicas para identificar y corregir posibles riesgos en el lugar de trabajo?

[Más detalles](#)

Información

● Siempre	4
● Algunas veces	9
● Rara vez	7



15. ¿Mediante qué medios o métodos la empresa promueve activamente la importancia de mantener una buena salud ocupacional entre los empleados?

[Más detalles](#)

● Frecuentemente, a través de pro...	3
● Ocasionalmente, mediante com...	3
● Raramente, con intervenciones ...	14



16. ¿Consideras que las condiciones de trabajo, incluyendo el ambiente físico y la carga laboral, son seguras y saludables?

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente seguras y saludables	3
● Mayormente seguras	7
● A veces seguras	10
● Raramente seguras	0



17. ¿Estás al tanto de los riesgos específicos asociados con tus tareas laborales?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Completamente informado	5
● Mayormente informado	7
● Parcialmente informado	8
● Poco informado	0



18. ¿Consideras que la empresa comunica de manera efectiva los riesgos laborales y las medidas de prevención a seguir?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Muy efectiva	5
● Algo efectiva	6
● Poco efectiva	9
● Inefectiva	0



19. ¿Te sientes seguro/a con respecto a la seguridad física y emocional en tu entorno laboral?

[Más detalles](#)

● Sí, me siento seguro/a	11
● A veces me siento seguro/a	5
● No, no me siento seguro/a	4

