

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LAS EMPRESAS

NIXON STEVEN CEDEÑO MACÍAS

BRYAN JOEL ÁLVAREZ LÓPEZ

RENNY ELIAN ÁVILA MARÍN

LINDSAY KATHERINE RANGEL ANCHUNDIA

ANTONIO XAVIER ZAVALA ALCÍVAR

GISELLA MARIEL GARCÍA LOOR

JOSÉ TRANQUILINO BERMEO REYES

ANGÉLICA MARÍA INDACOCHEA VÁSQUEZ

MARCOS BOANERGE VERA MENDOZA

JOHN HERÁCLITO MACÍAS CARREÑO





PREINCUBADORA DE EMPRESAS

FACULTAD DE INGENIERÍA, INDUSTRIA Y ARQUITECTURA

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LAS EMPRESAS

NIXON STEVEN CEDEÑO MACÍAS

BRYAN JOEL ÁLVAREZ LÓPEZ

RENNY ELIAN ÁVILA MARÍN

LINDSAY KATHERINE RANGEL ANCHUNDIA

ANTONIO XAVIER ZAVALA ALCÍVAR

GISSELLA MARIEL GARCÍA LOOR

JOSÉ TRANQUILINO BERMEO REYES

ANGÉLICA MARÍA INDACOCHEA VÁSQUEZ

MARCOS BOANERGE VERA MENDOZA

JOHN HERÁCLITO MACÍAS CARREÑO

Colección Académica. Área Ingeniería

Tomo 2

**CUERPO
DEVOCES**

Este libro ha sido evaluado bajo el sistema de pares ciegos.

CUERPODEVOCES EDICIONES

DIRECCIÓN EDITORIAL: Lic. Johanna Mera Palma

EDITOR GENERAL: Alexis Cuzme, Mg.

COMITÉ EDITORIAL:

Siomara España, PhD. Universidad de las Artes (Ecuador)

Jeovanny Benavides, PhD. Universidad Técnica de Manabí (Ecuador)

Pablo Romo, PhD. Universidad Central del Ecuador (Ecuador)

Gonzalo Díaz Troya, PhD. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Ecuador)

Alejandro Recio Sastre, PhD. Universidad de Chile (Chile)

Mario Madroñero, PhD. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (Colombia)

Mario Morenza, Mg. Universidad Central de Venezuela (Venezuela)

Contacto:

Mail: cuerpodevoces@gmail.com

Web: www.cuerpodevoces.com

Teléfono: 0984172663. Manta

Motivación y rendimiento laboral de las empresas

©Nixon Steven Cedeño Macías

©Bryan Joel Álvarez López

©Renny Elian Ávila Marín

©Lindsay Katherine Rangel Anchundia

©Antonio Xavier Zavala Alcívar

©Gissella Mariel García Iloor

©José Tranquilino Bermeo Reyes

©Angélica María Indacochea Vásquez

©Marcos Boanerge Vera Mendoza

©John Heráclito Macías Carreño

Diseño de portada: Isaac Vélez (Hidropixel Agencia)

Imagen portada: Pexels

ISBN: 978-9942-631-05-3

Primera edición: septiembre de 2023

Manta, Ecuador

Quiero expresar mis más sinceras gratitudes a todas las personas que han hecho posible este gran logro: a mis padres por su apoyo incondicional, orientación y paciencia durante toda mi formación académica; a mis compañeros que formaron parte en este proceso y a todos los participantes en mi investigación por su valiosa colaboración y por compartir sus experiencias conmigo.

Renny Ávila Marín

A Dios. A mis padres que han sido mi guía en la vida. A mi familia por ser el apoyo incondicional, muchas de mis metas cumplidas se las debo a ellos, quienes me han forjado con consejos y que me han hecho mejor ser humano.

Nixon Cedeño

A Dios por ofrecerme salud, fuerzas y sabiduría en todo momento para continuar con este largo proceso académico. A mi familia principalmente a mi madre quien me brindó su confianza, y con su amor, esfuerzo y trabajo se ha convertido en un apoyo incondicional en mi vida, enseñándome a valorar todo lo que tengo, formándome con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ha ayudado a salir adelante. A Manuel quien me ha dado su apoyo en todo momento y en cada uno de mis logros académicos. A mis tías/os, primas consideradas hermanas quienes en momentos difíciles también me extendieron su mano de apoyo y que hoy contribuyen a este logro y forman parte de ello. A mi grupo selecto de amigos de la universidad que me han acompañado desde el inicio de la carrera hasta el final de esta, poniendo siempre a disposición su ayuda.

También va dedicado con mucho cariño para aquellas personas que tuvieron que partir hace un tiempo atrás y que sé que hoy estarían orgullosos y felices de este logro. Para mi abuelita quien fue mi segunda madre y que no dudó nunca en darme su apoyo y su cariño este logro también es suyo y sé que me bendice siempre en cada momento; a mis tíos/a que también partieron y que sin duda alguna desde la eternidad me protegen con su bendición.

Bryan Álvarez López

Presentación del proyecto.....	13
MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LAS EMPRESAS.....	17
Introducción.....	19
CAPÍTULO 1	
MOTIVACIÓN LABORAL: CONCEPTOS Y ENFOQUES TEÓRICOS.....	20
1. Motivación laboral.....	20
1.1. Definición de motivación.....	21
1.2. Motivación de logro.....	22
1.3. Motivación de poder.....	22
1.4. Motivación de afiliación.....	24
1.5. Perspectivas teóricas de la motivación.....	24
1.6. Importancia de la motivación.....	26
1.7. Características de la motivación.....	27
1.8. Factores que influyen en la motivación.....	28
CAPÍTULO 2	
CONCEPTOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	33
2.1. Rendimiento laboral.....	33
2.2. Definición de evaluación de desempeño.....	36
2.3. Importancia del rendimiento laboral.....	37
2.4. Evaluación del rendimiento.....	38
2.5. Características del rendimiento laboral.....	39
2.6. Métodos para la evaluación del rendimiento.....	42
2.7. Técnicas para la evaluación de desempeño.....	45
2.8. Responsabilidad por la evaluación del rendimiento.....	47
2.9. Amplitud temporal de la evaluación del rendimiento.....	48
2.10. Factores relacionados entre motivación y rendimiento laboral.....	49
2.11. Importancia de la motivación y liderazgo para rendimiento laboral.....	50
2.11.1. Liderazgo.....	50
2.12. Planeación de la evaluación del desempeño.....	51
2.12.1. Selección del instrumento y método de evaluación.....	52

CAPÍTULO 3

PERCEPCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	53
3.1. Percepción de riesgos psicosocial.....	53
3.2. Modelos de factores psicosociales.....	54
3.3. ¿Cómo se relacionan los factores psicosociales con el rendimiento laboral, la personalidad, la motivación y la salud de los trabajadores?.....	58
3.4. Factores psicosociales y la personalidad.....	58
3.5. Los factores psicosociales y la motivación de los trabajadores.....	59
3.6. Factores psicosociales y rendimiento laboral.....	60
3.7. Instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales.....	61
3.7.1. Entrevistas con expertos.....	61
3.7.2. Cuestionarios y encuestas.....	62

CAPÍTULO 4

COMPENSACIONES.....	66
4.1. Definición de compensación.....	66
4.2. Elementos que componen una compensación.....	67
4.3. Funciones de compensación.....	68
4.4. La importancia de la compensación para el trabajador.....	70
4.5. Plan de compensaciones.....	71

¿CÓMO MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD

DE UN EMPRENDIMIENTO?.....77

Introducción.....79

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN, DEFINICIÓN Y CONTEXTO DEL EMPRENDEDOR.....	81
1.1. Tipos de emprendimientos.....	82
1.1.1. Emprendimiento empresarial.....	82
1.1.2. Emprendimiento público.....	83
1.1.3. Emprendimiento social.....	83
1.1.4. Emprendimiento artístico-cultural.....	84
1.1.5. Emprendimiento político, religioso o espiritual.....	85
1.2. Mitos de emprendimientos.....	86

1.3. Los ecosistemas emprendedores.....	87
1.4. Emprendimiento y competitividad.....	87
1.4.1. Emprendimiento.....	87
1.4.2. Competitividad.....	88
1.5. El emprendimiento como motor de crecimiento.....	89
CAPÍTULO 2	
GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD.....	90
2.1. ¿Qué es la productividad?.....	91
2.2. ¿Cómo medir la productividad?.....	92
2.3. Variables de la productividad.....	93
2.4. Factores que inciden en la productividad.....	94
2.5. Factores que obstaculizan la productividad.....	95
CAPÍTULO 3	
TÉCNICAS DE INGENIERÍA INDUSTRIAL	
PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD.....	97
3.1. Estudio del trabajo.....	98
3.2. Estudio de métodos.....	99
3.3. Medición del trabajo.....	100
3.4. Simplificación del trabajo.....	101
3.5. Análisis de Pareto.....	102
3.6. Sistema Just in Time.....	104
3.7. Mantenimiento Productivo Total.....	105
3.8. Gestión de Calidad Total.....	107
3.9. ABC / ABM.....	109
3.10. Costo de Calidad.....	111
3.11. Contabilidad Horizontal.....	112
3.12. Análisis y aplicación de las curvas de aprendizaje y de experiencia.....	113
3.13. Administración por medio del análisis de valorse.....	114
3.14. Análisis Coste-Beneficios.....	115
3.15. Presupuesto Base Cero.....	117
3.16. Asignación de la productividad a los costos.....	119
3.17. Control Estadístico de Procesos.....	120
CAPÍTULO 4	
EL MÉTODO LEAN STARTUP Y SU	
APLICACIÓN EN SU EMPRENDIMIENTO.....	123

4.1. Definición del método Lean Startup.....	123
4.2. Ventajas del método.....	125
4.3. Fases del método Lean Startup.....	126
4.4. Casos de éxito del método Lean Startup.....	129
4.4.1. Caso: Parkool.....	129
4.4.2. Caso: Vive “viviendas en etapas”.....	129
GUÍA PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS.....	131
Introducción.....	133
CAPÍTULO 1	
SEGURIDAD Y SALUD.....	135
1.1. Concepto de salud.....	137
1.2. Relación ambiente – salud en el trabajo.....	137
1.2.1. Ambiente Social.....	139
1.2.2. Ambiente orgánico.....	140
1.2.3. Ambiente psicológico.....	141
1.3. Factores de riesgo laboral.....	142
1.4. Incidencia de los factores de riesgos sobre la salud.....	144
CAPÍTULO 2	
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	146
2.1. ¿En qué consiste el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo?.....	146
2.2. Contexto de la organización.....	147
2.3. Política de seguridad y salud en el trabajo.....	148
2.4. Roles y responsabilidades de la organización.....	149
2.5. Consulta y participación de los trabajadores.....	149
CAPÍTULO 3	
PLANIFICACIÓN.....	150
3.1. Acciones para abordar los riesgos.....	150
3.2. Identificación de los peligros y evaluación de los riesgos.....	152
3.3. Planificación de acciones.....	156
3.4. Objetivos de seguridad y salud en el trabajo.....	157
3.5. Seguimiento y revisión y evaluación del desempeño.....	157
3.6. Mejora.....	158

CAPÍTULO 4

RIESGOS LABORALES Y SU CLASIFICACIÓN.....	159
4.1. Conceptos.....	159
4.2. Riesgos laborales.....	160
4.3. Riesgos físicos.....	161
4.4. Riesgos mecánicos.....	162
4.5. Riesgos químicos.....	163
4.6. Riesgos biológicos.....	164
4.7. Riesgos ergonómicos.....	165
4.8. Riesgos psicosociales.....	166

CAPÍTULO 5

INTRODUCCIÓN A LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES.....	168
5.1. Conceptos.....	168
5.2. Características de las enfermedades profesionales.....	169
5.3. Epidemiología laboral de la salud en el trabajo.....	169
5.4. Clasificación de enfermedades profesionales según la OIT.....	171
5.5. Enfermedades profesionales más comunes.....	176
5.6. Efectos de los siniestros de las enfermedades profesionales.....	177

CAPÍTULO 6

PROTECCIÓN PERSONAL Y PRIMEROS AUXILIOS.....	179
6.1. Capacitación con el equipo de protección personal.....	179
6.2. Equipo diverso de protección personal.....	180
6.3. Protección auditiva.....	182
6.4. Protección ocular y facial.....	183
6.5. Protección de la cabeza.....	185
6.6. Protección de pies y piernas.....	186
6.7. Protección de manos y brazos.....	187
6.8. Entrada a espacios confinados.....	188
6.9. Primeros auxilios.....	192
Referencias.....	194
Glosario.....	229

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

El empleo exitoso es bueno. Sin embargo, este no es el límite de las capacidades de una persona con educación superior. Para aquellos cuyas ambiciones incluyen aplicar el conocimiento universitario en su propio negocio y comercializar sus propios desarrollos, una universidad y una incubadora de empresas son una gran combinación.

Las incubadoras universitarias al participar en la creación de empresas como resultado de la investigación se convierten en un mecanismo para la ejecución de las políticas de innovación, desde este punto de vista las mismas emergen como una herramienta de políticas industriales y tecnológicas desarrolladas en el ámbito regional (Romero, León y Castellano, 2020, p. 76).

Las incubadoras de empresas, al ser un elemento básico de la infraestructura para el desarrollo y apoyo de las pequeñas empresas, son al mismo tiempo un instrumento de política estructural, socioeconómica y de innovación. En el marco de la incubadora de empresas, se coordinan los intereses de las pequeñas empresas, las instituciones de investigación y educación, la industria y las autoridades regionales. A través del mecanismo de incubación de empresas, las grandes empresas pueden recibir ingresos por el uso de sus recursos, las universidades y los institutos de investigación pueden proporcionar a sus especialistas las

condiciones para completar la investigación y crear sobre su base los últimos equipos, tecnologías y materiales. La tarea principal de las incubadoras es crear las condiciones para el desarrollo exitoso de las empresas de nueva creación, de modo que, después de pasar por programas de incubación (Tormysheva, 2013).

El sistema educativo debe crear un entorno favorable que permita a los jóvenes desarrollar su mentalidad desde los empleados hasta los empleadores, y prepararlos para mejorar sus habilidades y conocimientos para crear puestos de trabajo. En el contexto del emprendimiento, las universidades avanzan un paso al estructurar los mecanismos para potenciar la cultura emprendedora y crear nuevos negocios. Las misiones de las universidades de hoy han sido testigos de un cambio de paradigma de la enseñanza a un enfoque en el crecimiento económico en términos de investigación, innovación y espíritu empresarial.

Shalaby (2020), en su artículo titulado “El papel de la pre-incubación en el desarrollo empresarial”, establece que las universidades juegan un papel crucial como fuentes y repositorios de difusión de conocimiento científico y técnico, y de generación de nuevos emprendedores. Las incubadoras de empresas y tecnología son mecanismos adecuados para adoptar las iniciativas e innovar ideas emprendedoras dentro de los estudiantes universitarios. Shalaby indica que la idea de la “pre-incubación” puede encaminar a algunos estudiantes universitarios a dar forma a las ideas de sus negocios con la asistencia de profesores seleccionados, para que cada alumno pueda elaborar un plan de negocio o prototipo, que le permita para unirse más tarde a una incubadora de empresas o tecnología o para beneficiarse

de una de las instituciones de financiación y obtener un préstamo para iniciar su negocio inmediatamente después de la graduación.

Es importante considerar que el país está distribuido por zonas, la provincia de Manabí se encuentra ubicada en la Zona 4, que cubre los territorios de Manabí y Santo Domingo de Los Tsáchilas, por lo que las universidades de la región se ven obligadas a delinear sus proyectos de investigación y desarrollar programas formativos que den solución a los problemas y necesidades que tiene la población, las instituciones y los sectores productivos.

Por lo anterior mencionado se cree ampliamente que las incubadoras de empresas pueden estimular el crecimiento, las economías en general y en particular son importantes auxiliares mecanismos que faciliten la tarea de brindar condiciones, recursos y oportunidades de aprendizaje que necesitan muchos nuevos y en crecimiento pequeñas empresas para prosperar y tener éxito.

Mg. Lindsay Rangel Anchundia Ph.D. (c)
Líder de Proyecto

MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LAS EMPRESAS

INTRODUCCIÓN

La motivación y el rendimiento laboral dentro de las empresas son clave en el desarrollo de estas; alentar a los trabajadores es una forma estratégica de mejorar la productividad y la relación entre empleadores y empleados. Por ello, el primer capítulo aborda la motivación laboral, sus conceptos y enfoques teóricos; un tema importante que ahonda en lo que representa la motivación y como aplicarla en el campo de las empresas.

El capítulo dos aborda el tema de los conceptos básicos de la evaluación de desempeño, donde constan subtemas enfocados tanto en el rendimiento laboral de los que desempeñan distintos roles, hasta la utilización de métodos y técnicas que sirven para evaluar, precisamente, el desenvolvimiento del trabajador dentro de la empresa.

El capítulo tres, por su lado, aborda el tema de la percepción de factores de riesgo psicosocial que tienen los trabajadores y si es necesario pulir o corregir. Donde, entre otros, se encuentran instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales como entrevistas con expertos, cuestionarios y encuestas que ayudan cuando estén los resultados establecidos a tomar decisiones de manera eficiente sin afectar la producción.

Y, el capítulo cuatro, aborda el tema de compensaciones, donde se dan a conocer los elementos, funciones y lo importante que es para las empresas el reconocimiento para con los trabajadores.

CAPÍTULO 1

MOTIVACIÓN LABORAL: CONCEPTOS Y ENFOQUES TEÓRICOS

La motivación laboral es un tema clave en la gestión del personal y se refiere a las razones que llevan a las personas a realizar su trabajo de manera efectiva y con entusiasmo. La motivación es esencial para la productividad y el rendimiento de cualquier empresa y puede llegar a afectar directamente la satisfacción del empleado. Hay muchos factores que pueden llegar a afectar la motivación de los empleados, incluyendo el salario y otros beneficios, el ambiente de trabajo, oportunidades de crecimiento, etc. En este capítulo se puede apreciar de una manera clara algunos de los principales conceptos sobre la motivación laboral y como puede llegar a afectar de manera directa a las actividades, también se examinan algunas de las estrategias que se utilizan en algunos temas de investigación sobre la motivación laboral y como esta puede llegar a afectar la productividad.

1. MOTIVACIÓN LABORAL

En el ambiente laboral el concepto sobre la motivación tiene un amplio significado, por tal motivo se la define de formas dependientes, por otro lado, este concepto contiene ciertos factores que permiten a los empleados obtener un cambio de actitud competente hacia un objetivo (Burgos, 2018).

Según Chiavenato, “motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta a un comportamiento específico” (2011, p. 41).

Como menciona Maslow (1943), citado por Carrillo y Minchan, (2021) las personas tienden a tener motivación de acuerdo a las necesidades que se consideren predominantes, a partir de esas necesidades las personas, puede llegar a cumplir con sus objetivos y llevarlas al siguiente nivel.

Como mencionan los autores citados estos conceptos que están relacionados con la motivación se lo puede explicar de una manera más entendible: la motivación es lo que impulsa a las personas a realizar ciertas actividades, lo que se potencia cuando existen incentivos o recompensas.

1.1. DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN

Apolaya (2020), menciona que “la motivación se la define como el carácter voluntario que va a estimular y esforzar un propósito que se debe alcanzar con algunas metas”. De acuerdo con Gonzáles (2008), “la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue” (p. 52).

Por otra parte, para Robbins (2004), citado por Burgos (2018, p. 25), la motivación son los esfuerzos que se realizan para alcanzar metas organizacionales, mediante la voluntad del individuo para satisfacer las necesidades. No obstante, los esfuerzos realizados contienen ciertos elementos que permiten lograr un cambio sobre el comportamiento del individuo.

Tal como lo plantean Coromoto y Villón, (2018), la motivación tiene como objetivo satisfacer las necesidades, mediante un proceso en la cual el individuo se plantea desarrollar esfuerzos por propia voluntad, por lo tanto, el motivo o satisfacción dependerá de cada una de sus acciones.

1.2. MOTIVACIÓN DE LOGRO

Para McClelland (1989), la motivación de logro implica al individuo a plantearse metas de carácter realista, basándose no solo por los incentivos, sino que se lo considera un interés enorme de cumplir un logro personal.

La motivación de logro se entiende como el impulso que puede llegar a estimular a ciertas personas al perseguir y alcanzar sus metas. Una persona con este impulso desea alcanzar objetivos y ascender por el camino del éxito (Newstrom, 2011). El individuo muy motivado por el logro se caracteriza por su interés en conseguir un estándar de excelencia (Díaz, 2010, p. 37).

La motivación de logro se lo puede percibir como una meta personal que los individuos desean alcanzar, no solamente por recibir algo a cambio como son los incentivos sino más bien optan por el desarrollo que los ayude a mejorar en su formación para poder alcanzar nuevas metas.

1.3. MOTIVACIÓN DE PODER

Como menciona McClelland (1989), citado por Burgos (2018, p. 28), la motivación de poder se basa en el deseo de controlar y manejar a otras personas y está relacionada con la obtención de estatus. Además, afirma que las personas son más capaces en situaciones más competitivas y tienen orientación hacia un mayor estatus.

La motivación de poder se enfoca básicamente en dos aspectos, se lo describe como el control e influencia sobre las personas y el poder socializado que se gana por las posibilidades que brinda al ganar un voto (Díaz, 2010). Por su parte Newstrom (2019), menciona que la motivación de poder se da en las personas que quieren influenciar sobre las demás a su entorno con el propósito de cambiar situaciones a su favor, además de las personas que son motivadas por el poder pueden llegar a contribuir de manera satisfactoria a una organización mientras la motivación sea institucional y no personal. En consecuencia, las personas buscan su motivación para cumplir con sus objetivos en el poder de influenciar sobre las personas tal cual como es su estatus y tener un control sobre los demás.

Las personas con una gran motivación de poder se las puede llegar a identificar por varios aspectos, como la dominancia, reputación o estatus o la posición o cargo que esta ejerza sobre un grupo de personas. No obstante, como mencionan los autores este tipo de personas pueden llegar a completar una tarea determinada de manera satisfactoria.

En resumen, la motivación de poder está basado en el deseo de poder controlar y manipular a otras personas. Burgos (2018), señala que además se tiene la intención de conseguir mayor estatus y poder social. Por otro lado, las personas que tienen este tipo de motivación pueden aportar de manera satisfactoria a una empresa u organización mientras que la motivación que tenga sea de carácter institucional y no sea personal. No obstante, estas personas buscan de alguna manera influir en su entorno y cambiar algunas situaciones a su favor.

1.4. MOTIVACIÓN DE AFILIACIÓN

De acuerdo con Newstrom (2019), la afiliación es el impulso que se da en las personas para poder relacionarse con otras, por ende la motivación de afiliación es lo que motiva a relacionarse con aquellos que sean compatibles y puedan compartir un sentido común; además el autor menciona que las personas que son motivadas por afiliación pueden trabajar mejor cuando se les otorga elogios y cumplidos y gracias a estas actitudes pueden ser favorables a la hora de realizar tareas.

Como menciona McClelland (1989), “la motivación de afiliación es el deseo de gozar del aprecio y la aceptación de la gente”. El autor señala que las personas tienden a preferir situaciones donde el trabajo sea cooperativo y no competente, además de obtener a cambio un alto grado de comprensión.

Díaz (2010), menciona el interés por establecer, mantener o restaurar una relación afectiva positiva además de las personas anhelan la aceptación de las demás personas para obtener un alto grado de comprensión con la sociedad.

Sin embargo, las personas con este tipo de motivación mayormente se pueden enfocar en mejorar sus relaciones sociales con la gente ya que esto influirá de manera satisfactoria su comportamiento; las personas que son motivadas por afiliación tienen un mayor rendimiento, a su vez que se incrementa su entusiasmo cuando los demás reconocen sus actitudes.

1.5. PERSPECTIVAS TEÓRICAS DE LA MOTIVACIÓN

La motivación es un impulso que tienen las personas para llegar a una meta en específico, es por eso por lo que existen varios factores para poder satisfacer sus necesidades

que están cambiando constantemente. Por otro lado, existen teorías específicas sobre la motivación que fueron influyentes en la década de 1950, estas teorías se desarrollaron con el único fin de explicar de manera más explícita la motivación de los empleados (Chiavenato, 2012). En la tabla 1 se muestran cuatro teorías específicas que destacan en la actualidad.

Tabla 1

Teorías de Contenido Motivacional

Maslow	Fisiológica, Seguridad, Sociales, Estima y Autorrealización.
Alderfer	Crecimiento, Relacionales y Existenciales.
Herzberg	Higiénicos y Motivacionales.
McClelland	Logro, Afiliación y Poder.

Nota: la tabla muestra de manera específica las teorías motivacionales que fueron sistematizadas en los años 50.

Fuente: adaptada de Palma (2000, p.12).

Las primeras teorías sobre la que se basaron en diferentes premisas y a su vez fueron presentadas en su momento:

- La motivación puede ser provocada tanto por estímulos internos como externos y puede ser innata o adquirida.
- El comportamiento de una persona que se encuentra motivado se orienta hacia un objetivo.
- Todos los comportamientos humanos tienen una causa subyacente, ya sea un impulso, una tendencia o una necesidad. Los individuos pueden variar en cuanto a la motivación básica que los impulsa.
- Asociado a un sistema de cognición: pensamientos, conocimientos, etc.

Entre las teorías de contenido motivacional, la más destacada es la teoría que fue planteada por Abraham Maslow, donde indica la importancia y concepto de necesidades en niveles jerárquicos planteadas en 5 niveles tal y como se lo muestra en la figura 1.

Figura 1

Jerarquía de las necesidades según Maslow



Fuente: Adaptado de Robbins (2004).

En resumen, los conceptos de las necesidades ayudan a comprender que las personas cambian su perspectiva sobre sus necesidades constantemente, lo que hoy día fue un estímulo para el día de mañana encontrará nuevas metas para satisfacer sus necesidades (Robbins, 2004).

1.6. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN

Como mencionan Córdoba et al. (2021), a su vez se estudia ciertos factores motivacionales dependiendo de las diversidades de las personas ya sea factores como calidad de vida, economía, etc. Con el único fin de de mantener un comportamiento adecuado para que se puedan realizar las tareas diarias.

Así mismo Cubas y Nilda (2016), mencionan que la motivación es una de las técnicas que son imprescindibles dentro de una organización pues están orientadas en poder satisfacer las necesidades de las personas provocando estímulos para que haya un cambio en su comportamiento y a su vez se vea una mejora en su desempeño. Afirman los autores que las organizaciones que mantienen un alto nivel de motivación sobre su personal ayuda de manera adecuada, ya sea en las funciones y actividades, teniendo un gran beneficio en la organización, obteniendo resultados favorables. La motivación no solo afectará de manera positiva a los colaboradores sino también tendrá un beneficio notable para la empresa.

Tal como lo definen los autores la motivación en el trabajo es un factor de suma importancia ya que es esencial para que una empresa u organización puedan alcanzar el éxito ya que una persona que está motivada rendirá de manera eficiente y aumenta su capacidad de competencia.

Por otro lado, la empresa u organización debe hacer que el colaborador se sienta motivado, es decir, la empresa debe implementar ciertas estrategias que permitan aumentar el nivel de satisfacción, como reconocer los logros del trabajador, premiar o incentivar con beneficios económicos, entre otros. Factores, además del adecuado ambiente laboral, que ayuden tanto a los empleados como la empresa a alcanzar sus objetivos.

1.7. CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACIÓN

La motivación está caracterizada por ser estática, es decir provocan conductas y son persistentes (Medina y Rosa, 2016). El individuo al no estar motivado reacciona

ante problemáticas no de la manera adecuada, realiza sus tareas de una manera ineficiente, presenta falta de esfuerzo y dedicación y no se compromete. Una necesidad puede ser de diferentes maneras, es decir compensada, frustrada o satisfecha.

La motivación laboral puede ser el resultado del surgimiento de necesidades o puede ser desencadenada por obstáculos que liberen dichas necesidades. Si las necesidades no pueden ser liberadas, los colaboradores pueden sentirse tensos, desfogándose con diferentes comportamientos inadecuados como por ejemplo la indiferencia, comunicación, incomodidad o hasta siendo agresivos. En otro caso se puede dar que las necesidades no son satisfechas, pero si son transferidas o compensadas, es decir que pueden existir más de una necesidad de un individuo, una con mayor relevancia que la otra.

Algunas necesidades pueden ser temporales, debido a que cuando una necesidad es satisfecha, siempre van a surgir nuevas. El comportamiento que pueden presentar los colaboradores se debe a que quieren cumplir sus necesidades, pero solo tienen que saber de qué manera realizarlas. La motivación forma parte de querer realizar una necesidad, influyendo en el comportamiento y en su desarrollo laboral.

1.8. FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN

Salarios. Son las remuneraciones que se realiza por los servicios prestados a una organización. Los colaboradores tienen un compromiso formal estipulado, donde se indica las funciones como trabajador y el salario que van a recibir. Las labores pueden ser para crear un producto o prestar un servicio.

Mejía (2021), en su investigación, recurre a cuestionarios para determinar los factores de motivación laboral, de esta manera establece la relación entre la motivación laboral y la productividad; sus resultados señalan de qué manera el salario influye en la productividad del personal administrativo, con un 44,4% de personas que nunca han sido bien remuneradas respecto a su trabajo, concluyendo que el salario influye de manera significativa la motivación y productividad laboral del personal administrativo del Hospital de Huacho.

Daza (2019), en su investigación, argumenta que los factores motivacionales señalan que 11% de las personas que fueron encuestadas, consideran que nunca han sido bien remunerados. Por lo tanto, concluye que los factores motivacionales intrínsecos del talento humano de una organización como la ESE Hospital San Rafael, influyen en gran medida en la CVL del personal que al mismo tiempo se muestra en el rendimiento de estos, y se trata de los servicios de salud, genera un impacto en la CVL de la sociedad.

Por otro lado, Lizana y Samamé (2021), en su investigación en torno al diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la Empresa Caja Sullana S.A., concluyen que los colaboradores están 100% de acuerdo en que se les otorgue estímulos como incentivos económicos, salarios, bonos y mejores condiciones de trabajo.

Condiciones Laborables. Las condiciones laborables dentro de una organización deben prever la salud, seguridad y comodidad de los colaboradores, la temperatura y el olor debe ser el adecuado, de la misma manera la iluminación y la ventilación. Las condiciones laborables deben mantenerse como un factor fundamental ya que esto ayudará a prevalecer la motivación de tal manera que sirva a los trabajadores a realizar

sus tareas con una mayor eficacia (Álvarez y Ayala, 2020).

Cadena (2019), en su investigación, afirma en sus resultados que dentro de una población de 64 personas cerca del 95% de los encuestados encontraron importante la estabilidad laboral, ya que la estabilidad o condiciones laborables puede llegar a ser muy importante ya que cambia la mentalidad de los miembros de la institución por lo que para motivarlos aún más pueden hacer presencia los incentivos para cambiar el comportamientos de los demás. Por otro lado, un 65% de los encuestados está de acuerdo que el clima laboral es un factor de suma importancia para estar motivado, mientras el 33% está en desacuerdo con este factor.

Apoyo Organizacional. Es la percepción de la persona para que pueda ser respaldado por su organización. Esto refleja cuanto las personas confían en que la organización valore su desarrollo profesional, sus contribuciones; además que considere sus objetivos, escuche sus peticiones. Esta percepción aumenta su autoestima, disminuye el estrés; gracias a esto se puede llegar a crear un ambiente de apoyo y confianza (Daza, 2019).

Relaciones laborables. El trabajo en equipo es construir relaciones sólidas con los demás. De igual manera, el desarrollo del equipo se debe empezar por mejorar condiciones que dificultan el logro de las metas organizacionales. Es decir, cuando los colaboradores se agrupan, las rotaciones se reducen, les va mejor y suscitan una mejor motivación personal relacionada con el trabajo en equipo, por consiguiente, dentro de las organizaciones se deben establecer ciertas normas que se puedan seguir para poder conseguir un equipo más integrado a su vez se

va construyendo convivencia y confianza lo que permitirá realizar las tareas de manera efectiva (Álvarez y Ayala, 2020).

De acuerdo con Medina y Rosa (2016), en su investigación, y utilizando como metodología de investigación la observación directa y realización de encuestas a una población aproximada de 16 empleados de la IEP ADEU deportivo; concluye que cerca de un 18.8% están de acuerdo en que existe una buena comunicación entre los colaboradores, por otro lado, un 25% son indiferentes, y un 56.2% están en desacuerdo que exista una comunicación entre los integrantes de la organización.

Por otro lado, Alemán (2021), en su investigación, en torno a los factores que influyen en la motivación del desempeño laboral del médico del servicio de Anestesiología del hospital Guillermo Almenara, concluye que las relaciones interpersonales como la motivación y desempeño laboral en los médicos presentan un coeficiente positivo lo que significa que está relacionado con la buena motivación que tuvo el personal, esto se debe a las buenas relaciones de cordialidad, tanto como el buen trato como el respeto mutuo entre los miembros.

Reconocimiento del trabajo. Como menciona Alemán (2021), “el reconocimiento es una herramienta que puede influenciar el comportamiento humano. Para poder establecer un sistema de reconocimiento debemos estar conscientes de que este debe predicar la justicia y distribución equitativa, y debe también tener en cuenta la competitividad externa”.

Cuando se deben realizar las tareas de manera efectiva es muy importante reconocer y recompensar a los colaboradores bajo un sistema que sea fuente de motivación, ya que el objetivo del reconocimiento del trabajo es influenciar a los demás colaboradores.

De acuerdo Álvarez y Ayala (2020), “Es importante reconocer y felicitar a los trabajadores por el buen trabajo realizado y si han mejorado su desempeño, así puede otorgar los agradecimientos por correo electrónico, cartas, regalos, viajes, ascenso, etc.”. Por otro lado, se puede otorgar reconocimientos como regalos, bonos, viajes, etc. (Lora, 2017, citado por Álvarez y Ayala, 2020).

En conclusión, el reconocimiento del trabajo es una herramienta que puede influir en el comportamiento de las personas, y es importante tener en cuenta la justicia y la distribución equitativa al establecer un sistema de reconocimiento. Además, es importante reconocer y felicitar a los trabajadores por su excelente labor y mejora en su desempeño; todo esto puede hacerse de diversas maneras, algunas de ellas a través de beneficios, ascensos, etc.

CAPÍTULO 2

CONCEPTOS BÁSICOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

La evaluación de desempeño y el rendimiento laboral es un proceso esencial para medir y mejorar el rendimiento en los empleados de la empresa. La evaluación permite a las empresas identificar ciertas fortalezas y debilidades de los empleados. Por otro lado, es una herramienta clave para la toma de decisiones sobre como aumentar salario, oportunidades de crecimiento, etc. En este capítulo hay diferentes enfoques y técnicas de evaluación de desempeño y rendimiento laboral y como aplicarlos de manera efectiva en la empresa. También se explica como la evaluación de desempeño mejora el rendimiento individual y colectivo en la empresa y fomenta la mejora continua.

2.1. RENDIMIENTO LABORAL

El rendimiento laboral en las organizaciones puede resultar en un proceso de selección que implica productividad y competencia de sus trabajadores, es decir, buscan resultados notables a través de técnicas aplicadas para la mejora continua dentro de sus labores (Mamami et al., 2021).

El desempeño y rendimiento de los empleados es considerado para evaluar la efectividad y éxito de una empresa u organización, por tal motivo hoy en día existe un

interés por parte de RR. HH. que no solo permita medir el rendimiento laboral, sino que también cómo mejorarlo, el desempeño puede ser exitoso o puede fracasar dependiendo de ciertos factores que son manifestados a través de la conducta (Acevedo y Contreras, 2021).

Como menciona Apolaya (2020), el rendimiento laboral o productividad es el resultado que se logra alcanzar con respecto a los recursos que se dispongan, los conceptos sobre rendimiento laboral van orientados a la dependencia de las metas de los trabajadores.

El rendimiento laboral implica la productividad y competitividad del personal en su puesto de trabajo, para lo cual, las organizaciones realizan los procesos de selección y buscan a través de técnicas de mejora continua (Mamami et al., 2021, p. 360).

Como se menciona en los conceptos el rendimiento laboral es de suma importancia en las organizaciones ya que se pueden plantear ciertos objetivos utilizando los recursos de la empresa y ambas partes se beneficiarán, en muchos casos las empresas u organizaciones ofrecen incentivos para cambiar la conducta y comportamiento de las personas quedando demostrado en el capítulo 1 donde se puede leer que mediante recompensas las personas se motivan a cumplir sus objetivos y a su vez esto los ayuda en su rendimiento y desempeño laboral; de este modo se puede tener un estimado del rendimiento de las personas para poder implantar soluciones o disminuirlas.

- **Esfuerzo:** es una gran herramienta para el conocimiento humano y menciona que es hacer todo lo necesario para lograr a la meta propuesta.
- **Incentivo:** es todo aquel destacamento cuando algo se

está haciendo bien y ser beneficiado con algún salario demás.

Como menciona Apolaya (2020), en su investigación orientada en determinar de qué manera la motivación se relaciona en el rendimiento del personal que labora en un casino en la ciudad de Ica, concluye que el 56.67% recibe recompensas por parte de su empleador lo que los motiva y existe un aumento en el rendimiento de los trabajadores, de tal manera coexiste relación entre el rendimiento laboral y la motivación.

- **Metas:** las metas o establecimiento de objetivos es un factor recomendable que puede ser utilizado para motivar a los empleados, esto es debido a que se plantean objetivos que deben ser cumplidos en un periodo de tiempo, debido a esto el personal de una empresa se sentirá motivado después de cumplir de manera correcta el objetivo planteado (Mamami et al., 2021).
- **Capacitación:** toda aquella técnica que se brinda al empleado para que se desenvuelva de manera óptima.
- **Productividad:** la productividad es un reflejo de la relación de insumos y producción, la productividad interactúa varios elementos, tanto el personal, como los diferentes materiales, insumos, equipos que se utilizan para garantizar una producción eficiente, vinculándose directamente con la misión y visión que se pretenda alcanzar.
- **Retroalimentación:** es la información que se brinda al empleado acerca de su desempeño con la razón de que se identifique sus logros y aquellos aspectos que se merece mejorar.

- **Satisfacción:** la satisfacción laboral no tiene un concepto único, su definición se deriva de varios autores con diferentes formas como un equivalente de superación que se manifiesta en la persona para poder cumplir sus metas aumentando la productividad de la organización.

2.2. DEFINICIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

En la administración de los recursos humanos el desempeño laboral consiste en tareas que son fundamentales, la evaluación puede servir de instrumento para lograr alcanzar un estimado del potencial de desarrollo de los trabajadores dentro de una organización (Natalia, 2019).

Según Boada (2019), la evaluación del desempeño laboral es una tarea esencial dentro de la gestión de los recursos humanos. Esta herramienta es muy importante para evaluar el potencial y el desarrollo de los trabajadores, por lo que es crucial analizar los conceptos básicos que están relacionados con la evaluación del desempeño y la teoría sobre las diferentes metodologías disponibles para su uso y desarrollo.

Por otro lado, Chiavenato (2009), citado por Caspi y Acosta (2020), menciona que la evaluación de desempeño ha sido un proceso gradual a lo largo de nuestra vida, por lo tanto, las organizaciones han tenido que evaluar el desempeño financiero, operacional y de talento humano, sin embargo, el rendimiento del talento humano tiene un impacto directo en la competitividad de las organizaciones y su capacidad para responder a las necesidades del mundo globalizado.

La evaluación de desempeño a los empleados ofrece la oportunidad de mejorar, fomentar el trabajo en equipo, la lealtad y el compromiso de los trabajadores con la

organización. Utilizando esta herramienta, se mantiene una relación justa y equitativa con los empleados lo que permite a las empresas implementar políticas relacionadas con las compensaciones, mejora la toma de decisiones, proporciona capacitación a los empleados e impulsa la mejora en el diseño de los puestos de trabajo (Pérez, 2009, citado por Caspi y Acosta, 2020).

La evaluación de desempeño en las empresas es una herramienta muy valiosa debido a que permite medir y mejorar el rendimiento de los trabajadores, también puede ser una forma de identificar las fortalezas y debilidades de un empleado, sin embargo, es importante asegurarse de que la evaluación del desempeño sea de manera justa y equitativa y que a su vez esta se realice de manera regular y sistemática, por otro lado es importante que estén involucrados los empleados en este proceso y poder proporcionar una retroalimentación clara y constructiva.

2.3. IMPORTANCIA DEL RENDIMIENTO LABORAL

La importancia del rendimiento laboral en las empresas u organizaciones se refiere a cierta capacidad para lograr cumplir objetivos basándose en lo económico y estructural, también es el resultado de una meta alcanzada teniendo como base la relación de trabajo con los recursos disponibles (Trejo, 2022).

De acuerdo con López (2022), el rendimiento está asociado con el uso de los recursos que se utilizan para poder obtener algo y que se obtengan resultados finales de lo que se logra, de tal modo que se pueda relacionar el rendimiento con beneficio.

Según Werther y David (2018), citado por Castellano

(2022), la importancia que tiene el rendimiento laboral es que los trabajadores sean destinados a una área de trabajo donde puedan mostrar sus habilidades, además esto permite dirigir de mejor manera las actividades, identificando las deficiencias que se puedan presentar y a su vez aplicar acciones para mejorar y motivar a los trabajadores.

Entonces se puede decir que el rendimiento laboral es muy importante dentro de las empresas porque afecta directamente a la productividad y a la eficiencia de la empresa, sin embargo, un rendimiento laboral alto puede ser de mucha ayuda para alcanzar metas y objetivos de manera eficiente, mientras que un rendimiento laboral bajo puede impedir que se alcance el potencial pleno; por otro lado, el rendimiento laboral también puede tener un impacto en la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, por lo que esto puede llegar a afectar su motivación y su desempeño en el trabajo. En resumen, el rendimiento laboral llega a ser un factor clave para el éxito de cualquier empresa.

2.4. EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

Como menciona López (2022), el desarrollo como la medida del rendimiento global del trabajador, es decir, la contribución total que se está haciendo a la empresa, factor que determina su estancia en la misma. El objetivo es proporcionar una descripción detallada del desempeño del trabajador tanto en el pasado como en el futuro por ende para lograr esto es necesario establecer parámetros de desempeño basados en los elementos relacionados con el trabajo que influyen en un rendimiento positivo. Cuando se puede, el desempeño se mide de manera directa y objetiva.

Así mismo, Condori (2022), citado por López (2022),

afirma que la evaluación del rendimiento laboral es una revisión formal de los resultados que se lleva a cabo de manera periódica. Esta evaluación implica la participación interactiva del colaborador y su jefe directo, quienes deben trabajar juntos para planificar, monitorear, y revisar los objetivos de trabajo, habilidades y valores del colaborador, también conocidas como competencias, así como su contribución general al logro de los objetivos individuales, departamentales y organizacionales. Una de las principales ventajas de la evaluación del rendimiento laboral es que permite a las empresas mejorar la productividad y el rendimiento de los empleados.

Por otro lado, Dolan et al. (1999), hacen mención que la evaluación del rendimiento es un proceso estructurado y sistemático que se utiliza para medir, evaluar y mejorar el desempeño de los empleados en el trabajo. Aunque los empleados pueden tener una idea de cómo están desempeñándose a través de comentarios informales de los compañeros de trabajo o superiores, la evaluación de rendimiento es una forma más precisa y formal de determinar el rendimiento del empleado y su potencial para mejorar en el futuro.

Según lo mencionado por los autores, es importante utilizar la evaluación del rendimiento para poder determinar si se están alcanzado los objetivos en los puestos de trabajo en las empresas.

2.5. CARACTERÍSTICAS DEL RENDIMIENTO LABORAL

Las características del rendimiento pueden variar, entre las más comunes destacan la eficiencia, iniciativa, competencias, reconocimiento, productividad y comunicación, además

existen otros factores que pueden llegar a cambiar significativamente el rendimiento de la empresa como la satisfacción del empleado y las condiciones laborales.

Iniciativa. La iniciativa se refiere a la voluntad de tener un impacto en los eventos con el fin de alcanzar objetivos. Se trata de la habilidad de poder crear situaciones en lugar de aceptarlas pasivamente. Por otro lado, también se refiere a las acciones que se toman para lograr objetivos más allá de lo necesario (Naranjo, 2015).

Competencia. Las competencias son el conjunto de conocimientos y habilidades que se utilizan de manera eficiente y efectiva. Se trata de la aplicación de habilidades y el desarrollo de talentos que se manifiestan en el conocimiento, la habilidad y la actitud. Para resumir, las competencias se refieren a la reunión de conocimientos, procedimientos, ejecuciones, actitudes y valores coordinados, combinados e integrados en el ejercicio profesional. Se refieren al nivel de dominio que un trabajador tiene en la realización de una actividad específica. Son habilidades o destrezas para desempeñar una tarea, ocupación o función productiva de manera exitosa (Artadi y Saavedra, 2018).

Juárez y Silupú (2021), en su investigación en torno a la gestión del rendimiento y productividad laboral en los colaboradores de la Cooperativa Agraria de Productores Orgánicos AMPBAO – Sullana, mencionan que cuentan con las habilidades para generar un mejor rendimiento laboral y que los trabajadores son reconocidos por su compromiso con la cooperativa. Concluyen que la evaluación del resultado es otra dimensión de la gestión del rendimiento laboral que se relaciona significativamente con la productividad; el cumplimiento de los estándares de una buena gestión del

rendimiento, así como el cumplimiento del plan de ventas y las labores orientadas a satisfacer las necesidades de los clientes, son aspectos determinantes para lograr mejorar la productividad laboral.

Productividad. La evaluación del rendimiento laboral se refiere a la medición adecuada del rendimiento laboral y a la distinción como resultado de la productividad. esta evaluación se obtiene mediante la obtención constante de información sobre los resultados del trabajo y la percepción de si han alcanzado los resultados esperados. En consecuencia, la evaluación del rendimiento laboral significa mejorar las habilidades del docente (De la Cruz, 2021).

Reconocimiento. “El reconocimiento es una de las técnicas que más relevancia tiene, es importante que el jefe inmediato, pueda reconocer el trabajo que realiza cada persona, de esta manera se sentirá motivado sobre las tareas realizadas dentro de la empresa” (Mamami et al., 2021, p. 362).

El reconocimiento es una forma de distinguir a los empleados que se destacan para demostrar su buen desempeño. Es una de las técnicas más importantes para motivar a los empleados y mejorar su rendimiento laboral, si un jefe no reconoce el buen trabajo de sus trabajadores, esto puede llegar a desmotivarlos inmediatamente por lo que su rendimiento se ve afectado. Por lo tanto, es importante que la empresa no solo demuestre su satisfacción con el trabajo de sus empleados, sino que también los motive en sus roles, haciéndolos sentir valiosos y apreciados, lo que puede mejorar su rendimiento laboral (Artadi y Saavedra, 2018).

Comunicación. La comunicación en una empresa fomenta la participación, la integración y la armonía en el lugar de

trabajo. Esto permite que se desempeñen las funciones de manera efectiva y se reconozcan las habilidades de cada trabajador, así como el trabajo en equipo (Sayazo, 2004, citado por Artadi y Saavedra, 2018).

2.6. MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

La necesidad de evaluar el desempeño de grandes grupos de trabajadores en las organizaciones ha llevado a la creación de diferentes métodos de evaluación. Estos métodos, conocidos como métodos tradicionales de evaluación de desempeño, pueden variar de una organización a otra, ya que cada una suele desarrollar su propio sistema para evaluar a su personal según el nivel jerárquico y las áreas en las que trabajan (Chiavenato, 2012).

Estos métodos de evaluación se los utilizan como un medio para recopilar información para poder registrar y a su vez que estos datos sean procesados con el propósito de mejorar el desempeño humano en las organizaciones.

Hay diferentes formas de evaluar el desempeño laboral, y algunas de las más comunes son:

- Método de escalas gráficas.
- Método de elección forzada.
- Método de investigación de campo.
- Método de incidentes críticos.
- Métodos mixtos.

En la tabla 2 se muestran los diferentes métodos para poder medir el rendimiento laboral en las empresas.

Tabla 2

Medición del Rendimiento Laboral

Medición del Rendimiento laboral	
Métodos tradicionales	Métodos Modernos
<p>Escalas graficas: una forma de evaluar el desempeño de las personas es mediante el método de las escalas gráficas, el cual se establecen factores de evaluación previamente definidos y clasificados como bueno, malo o excelente. Se utiliza una gráfica con líneas horizontales que representan los diferentes grados de evaluación del factor en cuestión. Este es el método más comúnmente utilizado y difundido.</p>	<p>El gerente: en la mayoría de las empresas el gerente toma el rol de supervisar y evaluar el rendimiento de sus empleados. A menudo, esta evaluación se realiza en colaboración con el departamento de RR. HH., que establece los criterios y procesos para evaluar el desempeño de los trabajadores.</p>
<p>Elección forzada: para evaluar el rendimiento, se utilizan conjuntos de frases descriptivas que se centran en aspectos específicos del comportamiento. Cada conjunto incluye al menos dos frases, de las cuales el evaluador que está al cargo elige al menos una que mejor refleje el rendimiento del trabajador y otra que se aleje más de él. De esta forma, se obtiene una evaluación más completa y precisa del desempeño del trabajador.</p>	<p>El individuo y el gerente: el rendimiento se considera una responsabilidad compartida entre el gerente y el empleado. El gerente actúa como guía y el empleado evalúa su propio rendimiento en base a la retroalimentación que se recibe del gerente. Este es un proceso en el que ambas partes colaboran para lograr resultados.</p>

Investigación de campo: *El equipo de trabajo:* una alternativa es que en las empresas el equipo de trabajo evalúe el rendimiento de sus miembros, y cuente con cada uno de ellos, tome las medidas necesarias para mejorar su rendimiento. En este caso, el equipo de trabajo asume la responsabilidad de evaluar el rendimiento de sus integrantes y de definir sus metas y objetivos.

es un método de evaluación más amplio que los demás y se lo mide por medio de entrevistas realizadas por un experto en evaluación con el superior inmediato de los subordinados, durante el proceso de las entrevistas se evalúa el desempeño de los subordinados y se registran las causas, orígenes y motivos de este desempeño a partir del análisis de hechos y situaciones. Por otro lado, este método permite obtener una evaluación detallada y precisa del desempeño de los trabajadores.

Incidentes críticos: el rendimiento se evalúa en relación con la conducta del evaluado cuando esta conduce a un éxito o fracaso que sea inusual en alguna parte del trabajo. Una de las ventajas de este método es que abarca todo el período evaluado y puede promover el desarrollo y la autoevaluación por parte del trabajador.

Evaluación 360: este tipo de evaluación tienen interacción en forma circular gerente, compañeros, empleados, clientes internos y externos, etc. Todos estos pueden contribuir para evaluar el rendimiento.

Métodos mixtos: se le da al evaluador tres descripciones específicas: superior, promedio e inferior.

Comisión de evaluación de desempeño: un grupo de personas de la empresa realizará una evaluación colectiva. Esta comisión está formada por miembros de diferentes áreas de la empresa.

Fuente: tomada y Adaptada de Carrasco (2021, p. 107).

Se han propuesto diversas formas de medir el rendimiento laboral, que se pueden dividir en dos categorías: métodos tradicionales y métodos modernos, tal y como se lo puede ver en la tabla 2. En la información que se encuentra en la tabla se puede observar que los métodos tradicionales de medición del rendimiento se pueden distinguir por ser autoritarios y generales, es decir, que se enfocan únicamente en el cumplimiento de la productividad y se basan en ellos para determinar el nivel de rendimiento, por otro lado, los métodos modernos de medición de rendimiento laboral se caracterizan por permitir una evaluación más objetiva y también se pueden dar diferentes puntos de vista ya sea desde el gerente, el individuo mismo o el equipo de trabajo, todo para evaluar el rendimiento.

2.7. TÉCNICAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

A continuación, se van a mostrar reflejadas en la tabla 3 varias de las técnicas que son utilizadas para evaluar el desempeño de los trabajadores.

Tabla 3

Técnicas y/o instrumentos para evaluar el desempeño a nivel general

Técnica o instrumento	Definición
Observación directa	Esta técnica de investigación consiste en observar atentamente el fenómeno, evaluarlo personalmente y registrar la evaluación para su posterior análisis. Una ventaja de esta técnica es que permite registrar hechos reales y agrupar situaciones no reproducibles.

Entrevista	<p>La técnica de entrevista es una herramienta que se utiliza para recoger datos a través de una conversación con un propósito específico. Esta técnica adopta la forma de un diálogo informal con el fin de obtener respuestas verbales a las preguntas planteadas sobre la situación propuesta. Es importante destacar que la entrevista es diferente a una conversación normal ya que se tiene un propósito específico y se utiliza como un instrumento técnico para recopilar información.</p>
Autoevaluación	<p>Esta técnica proporciona a los colaboradores herramientas teóricas y prácticas para establecer planes de mejora en su organización o en sus puestos de trabajo, por otro lado, esta técnica ayuda a los colaboradores a comprender conceptos, principios y métodos de gestión para impulsar la innovación en la empresa.</p>
Auditorías	<p>El análisis organizacional es un examen crítico, sistemático y representativo de la información disponible en una organización. Este examen es llevado a cabo por un experto utilizando técnicas específicas con el propósito de emitir una opinión profesional sobre los procesos de la organización, tomar decisiones y mejorar el sistema.</p>
Listas de verificación	<p>Es un proceso en el que se elabora o utiliza una lista de oraciones que describen el rendimiento del colaborador dentro de la organización. Estas oraciones son evaluadas por un experto, ya sea de la propia empresa o externo a ella, quien asigna un valor a cada una de ellas en función de su importancia.</p>

Escalas de valoración de conductas con anclajes conductuales	La técnica de evaluación de conductas laborales es un método de evaluación que se caracteriza por utilizar graduaciones de niveles de eficiencia y una clasificación de las conductas. Esta técnica tiene una alta fiabilidad, por lo que es una de las más utilizadas en el ámbito laboral.
---	--

Nota: la tabla muestra diferentes conceptos sobre las técnicas para la evaluación de desempeño.

Fuente: Matabanchoy, Álvarez y Riobamba (2019)

2.8. RESPONSABILIDAD POR LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

Orozco (2013), citado por Medina y Rosa (2016), señala que en la evaluación del rendimiento hay diferentes responsables en la implementación y procesamiento de los datos, dependiendo de los principios que rigen las áreas encargadas. No obstante, quien lleva mayor parte de responsabilidad es el área de recursos humanos ya que es el responsable de bienestar, administración y control de talento humano en la evaluación del rendimiento. Sin embargo, se requieren otras áreas para contribuir al desarrollo de la evaluación del rendimiento, desde los altos directivos hasta otras áreas de la organización que asuman las responsabilidades delegadas.

Así mismo, Dolan, Valle, Jackson y Sculer (1999), mencionan las fuentes que pueden proporcionar los datos que se necesitan sobre el rendimiento de las personas, las cuales se encuentran en los supervisores, los compañeros de trabajo, los subordinados etc. Si bien hay muchas fuentes, es importante conocer cada una de ellas antes de elegir el método de evaluación de rendimiento. En general, el departamento de talento humano es el encargado de implementar y

supervisar el sistema de evaluación del rendimiento en las organizaciones. Aunque este departamento no sea el responsable de realizar las evaluaciones en sí, si es el encargado de estudiar, analizar y aplicar el sistema y, por lo tanto, depende de él la elección del modelo, la forma y la normativa de funcionamiento del sistema (Gil et al., 2010).

La evaluación de desempeño en las organizaciones debe ser responsabilidad del área encargada de la gestión y desarrollo del talento humano, sea cual sea el nombre que tenga esta área en la organización. Esto debe ser de acuerdo con las políticas que se desarrollen para esta área (Cornejo, 2020).

Por lo general, la responsabilidad de evaluar el desempeño de los trabajadores en una organización recae en el área encargada de la gestión del talento humano, que puede tener diferentes nombres esto dependerá de cada empresa. Este departamento es el encargado de llevar a cabo la evaluación de desempeño de los trabajadores utilizando diversas herramientas y técnicas, así como de proporcionar retroalimentación al trabajador y establecer planes de acción para mejorar su rendimiento si es necesario. Sin embargo, en algunas organizaciones la evaluación de desempeño también puede ser responsabilidad del gerente o supervisor directamente al trabajador, dependiendo de la estructura y políticas que tenga la empresa.

2.9. AMPLITUD TEMPORAL DE LA EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO

Orozco (2020), especifica que es recomendable que se realice evaluaciones de desempeño cada seis meses, a pesar de ello, existen organizaciones que las realizan anualmente

o de manera trimestral. Una manera de evitar riesgos es realizar los procesos de evaluación en los diez primeros meses del año, debido a que en otras fechas existen diferentes factores tanto externos como internos, que pueden alterar los resultados, siendo estos inexactos. Cabe indicar que las evaluaciones son continuas, desarrolladas posterior a que se le haya brindado al colaborador la información y los recursos necesarios para que pueda desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo.

De acuerdo con Orozco (2020), la duración del periodo de tiempo evaluado en la evaluación del rendimiento puede variar. Este puede ser corto, o puede ser largo. Algunas empresas realizan evaluaciones de rendimiento de forma continua, mientras que otras lo pueden hacer en momentos puntuales, como al final de la realización de un proyecto o también puede ser realizado al final de año, por otro lado, existen factores como el tamaño de la empresa, el tipo de trabajo que se realiza, y las políticas de gestión del rendimiento que pueden llegar a afectar la duración del periodo que se tiene planeado a evaluar.

2.10. FACTORES RELACIONADOS ENTRE MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL

Para Orozco (2020), la motivación es una fuerza interna que llega a impulsar a las personas a realizar ciertas acciones para alcanzar metas. Algunos de estos factores pueden ser el salario, la satisfacción, la retroalimentación, etc. además este autor explica la relación que existe entre estos factores:

- Para compensar el rendimiento de manera efectiva, es importante establecer una conexión entre las recompensas y el rendimiento individual. Además,

es esencial que la recompensas sean personalizadas justas y valoradas por el empleado. De esta manera, se puede aumentar la motivación y el rendimiento en el trabajo.

- La capacitación de los trabajadores es un factor para tener en consideración.
- Debe basarse en el análisis de necesidades.

2.11. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN Y LIDERAZGO PARA RENDIMIENTO LABORAL

2.11.1. LIDERAZGO

Se podría definir al líder como una persona con ciertas cualidades de personalidad y carácter, apropiadas para la situación general, apoyado por un grado de conocimiento y experiencia, capaz de guiar un grupo hacia la realización de su propósito fortaleciéndolo como equipo (Pintado y Jauli, 2003).

Es esencial tener en cuenta la motivación y liderazgo a la hora de evaluar el rendimiento laboral, ya que ambos pueden afectar el desempeño de una persona o equipo, la motivación es el impulso interno que lleva a actuar y puede ser una fuente de determinación y energía para poder alcanzar metas y poder superar obstáculos, por otro lado, el liderazgo es la capacidad de influir en otros para que alcancen objetivos y realicen tareas de manera eficiente. Un trabajador motivado y dirigido de manera efectiva tiene más probabilidades de rendir mejor en el trabajo y estar más comprometido con la empresa. Por el contrario, la falta de motivación y liderazgo puede llevar a la desmotivación, la falta de compromiso y la baja productividad. Por lo tanto, es fundamental tener en cuenta la motivación y el liderazgo al evaluar el rendimiento laboral.

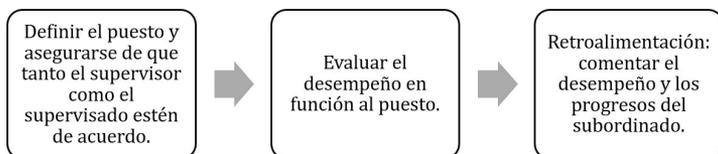
Por otro lado, Arbaiza (2012), menciona que la motivación es un tema complejo y esencial para el desempeño y la satisfacción de los empleados en la empresa, es importante que los gerentes y administradores sepan como motivar de manera adecuada a sus trabajadores, aunque hay algunos aspectos del tema que se han explorado poco. La motivación es importante porque ayuda a enfocar el esfuerzo, la energía y el comportamiento de una persona hacia el logro de objetivos, por esta razón, los gerentes y administradores están cada vez más interesados en utilizar enfoques relacionados con la motivación y en conocer las principales necesidades de sus empleados para mejorar la productividad y satisfacerlas.

2.12. PLANEACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Un programa de evaluación del rendimiento que ha sido cuidadosamente planificado, coordinado y desarrollado puede llegar a tener beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los beneficiarios principales de la evaluación del rendimiento son el individuo evaluado, el gerente de la empresa, la organización misma y la comunidad. Por otro lado, evaluar el rendimiento y el comportamiento de los empleados utilizando factores de evaluación y contar con un método de medición que minimice la subjetividad (Chiavenato, 2012). Además, cuando se quiera realizar una evaluación de desempeño en la empresa existe la pregunta ¿se puede realizar en cualquier momento?

Figura 2

Pasos de una evaluación de desempeño



Fuente: Chiavenato (2012)

En la figura 2 se muestran los pasos a seguir para realizar una evaluación de desempeño teniendo como objetivo medir y evaluar el rendimiento de las personas, además de poder identificar las fortalezas y debilidades; con la evaluación se pueden establecer plan de desarrollo y mejora, y poder proporcionar también retroalimentación al trabajador sobre su desempeño.

2.12.1. SELECCIÓN DEL INSTRUMENTO Y MÉTODO DE EVALUACIÓN

La evaluación se debe realizar en relación con el puesto de trabajo, en la tabla 2 y 3 se muestran los métodos y técnicas que se utilizan a la hora de realizar una evaluación del rendimiento del personal.

Para elegir la herramienta y métodos que sean adecuados para poder evaluar el rendimiento laboral, hay que tener en cuenta varios factores como, los objetivos de evaluación, las características del trabajador, los recursos disponibles, las preferencias y necesidades del trabajador, y la validez y confiabilidad del instrumento elegido. Algunos ejemplos de métodos y herramientas para poder evaluar el rendimiento laboral son: entrevistas de desempeño, observación directa, evaluaciones 360 grados, evaluaciones por competencias, encuestas de satisfacción laboral, y registros de rendimiento.

CAPÍTULO 3

PERCEPCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones o situaciones que pueden afectar negativamente la salud mental y física de una persona. Algunos ejemplos de factores de riesgo psicosocial incluyen el estrés laboral. Es importante llegar a comprender como estos factores afectan la salud y cómo manejarlos para lograr mejorar la calidad de vida, por lo tanto, en este capítulo se explora los diferentes tipos de riesgo psicosocial y ciertos factores y como estos están relacionados con el rendimiento y la productividad dentro de la empresa.

3.1. PERCEPCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIAL

La definición que da el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) menciona que el estrés y otras enfermedades que afectan a la salud física y mental de los trabajadores son el resultado de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, que son causados por una mala organización dentro del mismo. Estos riesgos pueden llevar a problemas cardiovasculares, respiratorios, inmunitarios, gastrointestinales, dermatológicos, endócrinos y musculoesqueléticos a largo plazo (ISTAS, 2015). Además, el estrés, el malestar físico y mental que experimentan muchos trabajadores son el resultado de una mala gestión del trabajo y no de un problema

individual, de carácter o que se deba a circunstancias personales o familiares.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), define los factores de riesgo psicosocial como la interacción entre los aspectos del trabajo, como el contenido del trabajo, la organización, la dirección, las condiciones laborales y el entorno organizacional y las características y necesidades de los trabajadores. Esta interacción puede ser perjudicial para la salud de los trabajadores a través de sus experiencias y percepciones (OIT, 1986, citado por Díaz, 2010). Actualmente se observa que todas las organizaciones y entidades encargadas de proteger la salud de los trabajadores están interesadas en investigar los factores psicosociales en el lugar de trabajo (Díaz, 2010).

De acuerdo con Díaz (2010), los organismos encargados de proteger la salud de los trabajadores están interesados en el estudio de los factores psicosociales en el lugar de trabajo debido a su potencial para afectar el bienestar y el rendimiento laboral de las personas. Sin embargo, la forma en que una persona percibe y evalúa la presencia de factores que pueden afectar de forma negativa su salud y el bienestar emocional en el ambiente laboral o en su vida personal se le llama percepción de factores de riesgo psicosocial, lo que puede generar estrés, etc.

3.2. MODELOS DE FACTORES PSICOSOCIALES

La mayoría de los modelos que estudian los factores psicosociales del entorno laboral, se han centrado en estudiar su relación con el estrés. La relevancia de estos enfoques reside en su validez predictiva, pues a través de ellos se ha comprobado la relación entre algunas dimensiones

del entorno laboral (demandas, control y recompensas) y determinados problemas de salud y bienestar de los trabajadores.

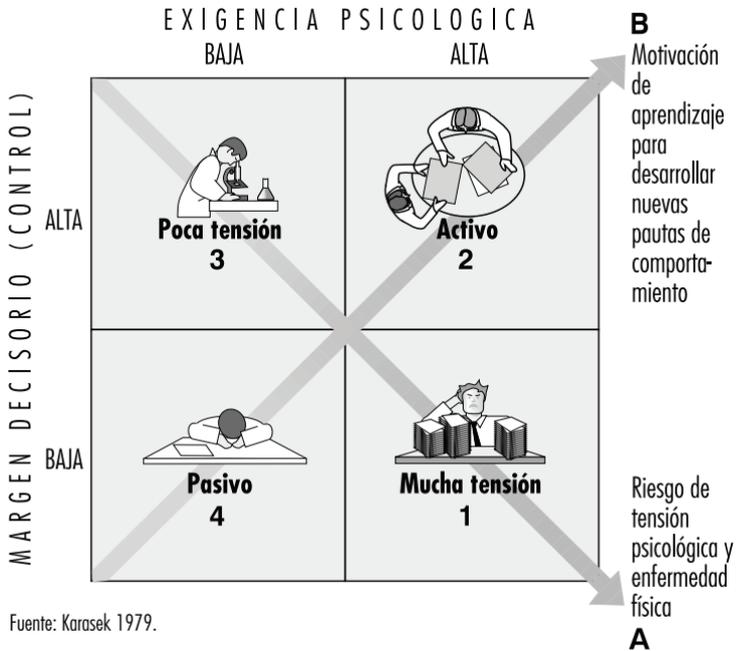
Estos factores también se asocian con una reducción considerable en la calidad de vida de las personas. Además, de ambos modelos se desprenden implicaciones relativas a la motivación y rendimiento de los trabajadores.

a. Modelo demandas/control (Parase, 1979; Karasek y Theorell, 1990)

El modelo demanda control se ha desarrollado para entender como los factores del trabajo que son crónicos y no representan una amenaza inmediata para la vida, pero que son el resultado de decisiones humanas en la organización, pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. En este modelo, la capacidad de los trabajadores para controlar estos factores es muy importante y adquiere aún más relevancia a medida que las organizaciones se vuelven más complejas y tienen restricciones cada vez más complejas en el comportamiento individual (Saute y Levi, s.f).

De acuerdo con este modelo, cuando pueda haber altas exigencias en el trabajo y una falta de control sobre cómo realizarlo, así como una falta de apoyo social en el ambiente laboral, puede aumentar el riesgo de problemas de salud mental y física.

Figura 3
Modelo de demandas/control en el trabajo



Fuente: Karasek (1979, p. 34)

Mediante este modelo demandas/control las características de trabajo están representadas mediante el diagrama de la figura 3. La hipótesis inicial sugiere que cuando el trabajo exige un alto nivel de demanda psicológica y el trabajador tiene poca libertad para tomar decisiones, se produce una mayor cantidad de reacciones negativas relacionadas con el estrés psicológico, como la fatiga, la ansiedad, la depresión y malestar físico. Por otro lado, Karasek (1979), menciona que el trabajador sufrirá tensión psicológica cuando este tenga demandas laborales que sean muy altas, por lo tanto, el control que mantiene sobre ellas es bajo.

En la figura 3 la diagonal A define el eje de tensión por lo que este indica el desequilibrio que existe entre la demanda elevada y el bajo control se puede asociar a reacción de tensión. Como lo puede ser depresión, enfermedades cardiovasculares, agotamiento, etc. Además, en la diagonal B representa el eje de aprendizaje esto se puede reflejar con motivación, aprendizaje y desarrollo personal.

En las últimas versiones de este modelo, se ha incluido una dimensión adicional llamada “apoyo social” ya que se ha demostrado que los trabajadores que enfrentan altas demandas, poco control y bajo apoyo social tienen un riesgo dos veces mayor de sufrir enfermedades cardiovasculares que aquellos que tienen trabajos con bajas demandas, mucho control y un fuerte apoyo social. La dimensión de “apoyo social” se refiere a todos los niveles de interacción del trabajo, tanto con los compañeros como los superiores (Johnson y Hall, 1994, citado por Luceño, Martín y Díaz, 2004).

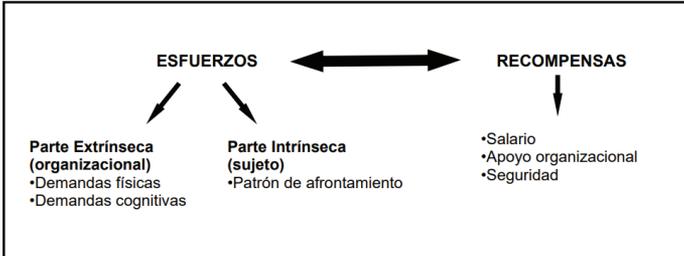
b. Modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996, 1998)

El modelo desequilibrio esfuerzo-recompensa es una teoría que explica como la recompensa que recibe una persona por su trabajo está relacionada con el esfuerzo que realiza. Si la recompensa es mayor que el esfuerzo, la persona se siente motivada y satisfecha en su trabajo. Sin embargo, si el esfuerzo es mayor que la recompensa, la persona se siente desmotivada y en algunas ocasiones insatisfecha con su trabajo. Además, este modelo sugiere que las personas esperan una correspondencia entre el esfuerzo y la recompensa y que cuando esta correspondencia no se da, experimentan respuestas negativas como lo pueden ser

el estrés, la fatiga y la insatisfacción laboral. Por lo tanto, para mantener una buena motivación y satisfacción en el trabajo, es importante que la recompensa sea proporcional al esfuerzo y que haya una buena relación entre ambos.

Figura 4

Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa



Fuente: Siegrist (1996), citado por Díaz (2010).

3.3. ¿CÓMO SE RELACIONAN LOS FACTORES PSICOSOCIALES CON EL RENDIMIENTO LABORAL, LA PERSONALIDAD, LA MOTIVACIÓN Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES?

Los factores psicosociales en el trabajo pueden tener un impacto significativo en el rendimiento laboral, la personalidad, la motivación y la salud de los trabajadores, algunos de estos factores pueden incluir el ambiente, el tipo de trabajo realizado, la relación con los compañeros, condiciones de trabajo o el apoyo que se recibe (Díaz, 2010).

3.4. FACTORES PSICOSOCIALES Y LA PERSONALIDAD

Los elementos psicosociales son aquellos que tienen impacto en la forma en que una persona se desarrolla y se comporta. Estos elementos incluyen la crianza, el ambiente familiar, las relaciones interpersonales, la cultura, la educación, el trabajo y el entorno social en general. La personalidad es como una persona se presenta a sí misma y a

los demás, y es determinada por una combinación de factores genéticos y psicosociales que pueden afectar la personalidad de varias maneras, como por ejemplo influyendo en la forma en que una persona se relaciona con los demás y en cómo se siente consigo misma. La cultura y la educación también pueden tener un impacto en la personalidad al moldear las expectativas y los valores de una persona. Es importante tener en cuenta que la personalidad es un conjunto complejo de rasgos y características que se desarrollan a lo largo del tiempo y que están influenciados por muchos factores diferentes, y no se puede atribuir la personalidad de una persona a un solo factor psicosocial. En lugar de eso, la personalidad es el resultado de una interacción compleja entre estos factores.

3.5. LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los elementos psicosociales que pueden afectar como las personas piensan, sienten y se comportan en el trabajo están relacionados con la motivación de los trabajadores, algunos ejemplos de factores psicosociales en el lugar de trabajo son el entorno laboral, las relaciones que se tienen con los compañeros, la cultura de la empresa y las expectativas y demandas del trabajo. La motivación es una fuerza interna que impulsa a las personas a tomar acciones para poder alcanzar sus objetivos y puede ser intrínseca o derivada de recompensas externas como el salario o el reconocimiento. La motivación en el lugar de trabajo puede ser importante para el rendimiento y el bienestar de los trabajadores. Por otro lado, los factores psicosociales pueden llegar a afectar la motivación de las personas de diversas maneras, como

un ambiente laboral positivo que aumenta la motivación o relaciones tensas con los compañeros que la disminuyen. Además, es importante tener en cuenta que la motivación es personal y depende de factores externos y debe considerarse de forma individual al tratar de motivar a una persona.

3.6. FACTORES PSICOSOCIALES Y RENDIMIENTO LABORAL

Así como en la personalidad y la motivación los factores psicosociales pueden llegar a tener un impacto significativo en lo que respecta el rendimiento laboral de las personas.

En la investigación de Roque y Enríquez (2018), se realizó una evaluación de los niveles de estrés y rendimiento laboral del personal de negocios debido a la identificación de un ambiente laboral hostil, lo que junto con altos niveles de estrés lleva a una disminución del rendimiento laboral. Es decir, el estrés por sí solo no tiene un impacto en el rendimiento laboral, pero junto con un mal ambiente laboral o condiciones del trabajo en la empresa si lo tiene.

En la investigación de Acosta, Jiménez, Pulido y Redondo (2019), se investigaron las variables de estrés y rendimiento laboral entre docentes universitarios, y al obtener los resultados, se encontró que hay un porcentaje significativo de estos con altos niveles de estrés, pero esto no tuvo impacto en su rendimiento. Es importante mencionar que también se evaluaron variables demográficas como el estado civil, edad, y otros en este estudio.

Es importante tener en cuenta que el rendimiento laboral también puede estar influenciado por factores personales y por la actividad en sí, como las habilidades y conocimientos de un trabajador y la complejidad y dificultad del trabajo.

3.7. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Existen muchos instrumentos y técnicas que se pueden utilizar para evaluar los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Algunos ejemplos de instrumentos que se utilizan comúnmente son:

3.7.1. ENTREVISTAS CON EXPERTOS

Las entrevistas permiten obtener información más detallada y profunda sobre los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Las entrevistas pueden ser individuales o en grupo y pueden realizarse de manera estructurada o no estructurada.

Por otro lado, una entrevista es una conversación formal entre dos o más personas, en la que una de ellas es el entrevistador y tiene como objetivo obtener información específica del entrevistado. La entrevista es un proceso bidireccional, pero con desigualdad de poder, ya que es el entrevistador quien lidera la conversación para obtener la conversación deseada. Dependiendo del grado de estructuración, se pueden distinguir tres tipos de entrevistas: estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas. En una entrevista estructurada, el entrevistador sigue un guion y no puede desviarse de él, mientras que, en una entrevista no estructurada, el entrevistador sabe que temas explorar, pero tiene la libertad para hacer las preguntas que considere adecuadas y como hacerlas, siempre y cuando cubra todas las áreas necesarias. Cualquiera sea el tipo de entrevista, siempre se divide en tres partes: inicio, desarrollo y cierre. En el inicio, se recibe al entrevistado, se presenta y explica el propósito de la entrevista, se realiza una breve conversación para aclarar

cualquier duda que pueda tener el entrevistado y se ofrece la oportunidad de hacer preguntas. Durante el desarrollo, se hacen las preguntas sobre el tema que se quiere explorar. En el cierre, se resuelven las dudas que hayan surgido durante la entrevista y se despide al entrevistado (Visauta, 1989; Riba, 2007, citado por Universidad de Barcelona, 2010).

3.7.2. CUESTIONARIOS Y ENCUESTAS

Se pueden utilizar para recopilar información de manera rápida y fácil de aplicar, algunos ejemplos de cuestionarios y encuestas que se utilizan para evaluar los riesgos psicosociales incluyen el cuestionario de estrés laboral (CES) y el cuestionario de salud mental (QSM).

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es una herramienta diseñada para evaluar las condiciones específicas del trabajo, de la organización y del entorno en el que se desarrolla, que pueden tener efectos negativos en la salud de los trabajadores o puede llegar a afectar el rendimiento en el trabajo. Este cuestionario se compone de cuatro grupos principales de factores psicosociales intralaborales o dominio: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo recompensas. Cada uno de estos dominios se compone de varias dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones intralaborales en su forma A y 16 en su forma B. En la tabla 4 se presenta la estructura del cuestionario (A y B) en términos de dominios y dimensiones que lo conforman (MPS, 2019).

Tabla 4

“Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B)” (“Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial en la Empresa Avante...”)

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	no aplica
	Claridad de rol	✓	✓
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del camino	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos		
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓

	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cualitativas	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	x
	Demandas de carga mental	✓	✓
	Consistencia de rol	✓	x
RECOMPENSA	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
	“Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza” (“batería de Riesgo Psicosocial”) (“batería de Riesgo Psicosocial”) (“batería de Riesgo Psicosocial”)	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2019).

Figura 5

Cómo aplicar el cuestionario de factor de riesgo psicosocial en diferentes niveles ocupacionales Nota: en esta tabla se presentan las definiciones que precisan los niveles ocupacionales.

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	<ul style="list-style-type: none"> • Jefes: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitados o coordinadores, entre otros. • Profesionales o técnicos: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	<ul style="list-style-type: none"> • Auxiliares: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarías, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • Operarios: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

Fuente: Ministerio de la Protección Social (2019).

Después de conocer algunos instrumentos para poder evaluar los riesgos psicosociales es importante tener en cuenta que ningún instrumento es infalible y es posible que sea necesario utilizar varias de las técnicas que se mencionaron para poder obtener una evaluación completa de los riesgos psicosociales dentro de una empresa, además es fundamental poder involucrar a los trabajadores en la identificación y gestión de los riesgos psicosociales, ya que ellos conocen mejor su área de trabajo y conocen como esto les puede llegar a afectar a su bienestar.

CAPÍTULO 4

COMPENSACIONES

El término compensación se refiere a los salarios y beneficios que reciben los empleados a cambio de su labor. Ya que la compensación laboral es un elemento clave en la gestión del personal y es importante que sea equitativa para poder atraer y retener talento. En este capítulo, se podrán entender los elementos de la compensación laboral, beneficios, incentivos y como diseñar un plan de compensación.

4.1. DEFINICIÓN DE COMPENSACIÓN

La compensación incluye todas las recompensas, tanto monetarias como no monetarias, que recibe un trabajador a cambio de sus labores en la empresa. Estas recompensas pueden ser extrínsecas, como el salario o los beneficios proporcionados directamente por la organización o intrínsecas, como la satisfacción laboral y las oportunidades de crecimiento y aprendizaje que surgen del involucramiento en ciertas actividades o tareas (Villanueva, 2005, citado por Espinoza y Gallardo, 2006).

Por otro lado, Dolan (1999), menciona que los sistemas de compensación son fundamentales en las empresas como para el individuo. Desde el punto de vista de la organización, la compensación es un costo, mientras que para la persona es

una fuente de ingresos.

La compensación es un fenómeno inherente al ser humano y ha estado presente desde siempre. Cualquier acción que realice una persona, ya sea de índole personal, espiritual, económica o empresarial, generará una compensación en forma de recompensa, felicidad satisfacción o beneficio. El dar y recibir son conceptos fundamentales en la historia de la humanidad y de la sociedad, ya que contribuyen al equilibrio, la justicia, la equidad y la reciprocidad (Morales y Velandia, 1999, citado por Peña, 2018).

Como se menciona en los textos anteriores da a entender que es la compensación en el lugar de trabajo y que puede ser tanto como intrínseca y extrínseca. También se menciona la importancia de los sistemas de compensaciones tanto para las empresas como para las personas, ya que para las empresas es un costo y para las personas es una fuente de ingresos, en conclusión, las compensaciones laborales son un aspecto de suma importancia de la relación entre empresa y trabajador.

4.2. ELEMENTOS QUE COMPONEN UNA COMPENSACIÓN

Los elementos que pueden formar parte de una compensación incluyen:

- **Salarios:** es el pago en efectivo que recibe el empleado por su labor realizado. Este puede recibir su pago inicial base y cualquier otro tipo de remuneración por horas extras o por realizar sus actividades en días festivos. Por otro lado, uno de los desafíos que enfrentan los directivos es establecer salarios competitivos para sus trabajadores que promuevan la satisfacción laboral, y para poder lograrlo, es importante contar con un

manual de cargos actualizado y utilizar un método salarial que permita calcular matemáticamente el valor en dinero. Además, es importante tener en cuenta variables como el puesto de trabajo, competitividad del sector. Participar en estudios salariales que brindan información importante del mercado laboral también puede ser útil en este proceso (Torrez, 2019).

- **Incentivos:** los incentivos son parte de la compensación total y están relacionadas con el rendimiento y productividad del trabajador. En otras palabras, hay una correlación directa entre lo que hace el empleado y los incentivos que recibe. No obstante, el monto de los incentivos dependerá de los resultados del trabajador y no está garantizado de antemano (Espinoza y Gallardo, 2006).
- **Beneficios:** son prestaciones adicionales que ofrece el empleador a sus trabajadores, como seguro médico, plan de jubilación, días festivos pagados, entre otros. Por otro lado, este tipo de beneficios dependerán principalmente de la empresa, el tipo de cargo que uno posea y los niveles jerárquicos (Espinoza y Gallardo, 2006).

Otra manera de categorizar los elementos de la compensación es utilizando los conceptos de compensación directa e indirecta. La compensación directa se refiere al salario básico y la compensación indirecta incluye todo lo que complementa el salario básico, como los beneficios e incentivos (Álvarez y Martínez, 2021).

4.3. FUNCIONES DE COMPENSACIÓN

Alineamiento estratégico: “Las compensaciones permiten

alinearse las metas y valores de la organización con la motivación y desempeño de los trabajadores” (Fernandez, 2009, citado por Medina, 2018).

Equidad interna: la equidad interna hace referencia al trato justo y equitativo que se le da a los trabajadores dentro de una empresa u organización, esto puede incluir aspectos como el salario, las promociones y las oportunidades de crecimiento profesional. Por otro lado, es importante mantener un alto grado de equidad interna para garantizar que todos los empleados se sientan valorados y tratados de manera justa, lo que puede tener un efecto positivo, llegar a aumentar la satisfacción laboral y la lealtad hacia la empresa (Medina, 2018).

Por otro lado, para Espinoza y Gallardo (2006), la equidad interna se refiere a pagar a los empleados de acuerdo con el impacto que su puesto de trabajo tiene en los resultados de la empresa. Este impacto se evalúa utilizando técnicas de evaluación de cargos que brindan una visión justa y sistemática de los puestos en la organización. Se asegura la equidad en esta evaluación mediante el uso del mismo conjunto de variables y las mismas unidades de medida para poder evaluar la importancia relativa de todos los puestos. Además, se trata de evaluar de manera lo más objetiva posible, basándose en las responsabilidades y el efecto que estas tienen en las metas de la organización.

Competitividad externa: los empleados siempre están buscando mejorar su calidad de vida y para ello comparan continuamente sus ingresos y dedicación con aquellas personas que tienen un trabajo similar. Esta búsqueda de justicia es importante para ellos, por lo que es necesario que las empresas participen en estudios de salarios para

determinar si sus compensaciones son competitivas en el mercado laboral y para identificar otras estrategias no económicas que puedan motivar a los empleados hacia la empresa (Torrez, 2019). Por otro lado, Medina (2018), menciona que es importante que los salarios sean competitivos en el mercado, ya que de lo contrario será difícil contratar el talento necesario y esto podría aumentar la tasa de rotación y afectar la eficiencia de la organización.

Dirección del desempeño: se refiere a como el diseño de las compensaciones debe enfocar a las personas hacia los objetivos que tiene la empresa. El rendimiento de los empleados es el más activo e importante, por lo que es esencial tener indicadores medibles del rendimiento para poder medir el desempeño (Medina, 2018).

4.4. LA IMPORTANCIA DE LA COMPENSACIÓN PARA EL TRABAJADOR

Las compensaciones tienen un impacto en la calidad de vida, el estatus y la jerarquía en el trabajo para la mayoría de las personas. La diferencia en el salario de un trabajador puede tener un efecto psicológico en las relaciones de poder y autoridad dentro de una empresa. Los trabajadores suelen ser muy sensibles a esto. Si hay un sistema claro y que sea objetivo para poder evaluar el valor de un puesto y el rendimiento de cada persona, es menos probable que los trabajadores sientan que están siendo tratados de manera injusta en cuanto al salario (Varela, 2006, citado por Estela y Hernández, 2019).

Por otro lado, la estrategia de salarios y compensación debe ser un aporte esencial de la estrategia general de la empresa debido a su capacidad para obtener esfuerzo y

mejores resultados de los empleados individualmente y como parte de un equipo en la consecución de la visión de la empresa. El salario debe de ser considerado como un elemento dinámico y motivador, es decir, no solo como un costo sino también como una inversión en el rendimiento y el éxito de la empresa (Werther y Davis, 2000, citado por Peña, 2018).

Por lo tanto, hoy en día la compensación abarca más que el salario básico, sino que también incluye horarios flexibles, seguros médicos y días libres y actividades fuera del lugar de trabajo. Por lo tanto, el diseño de un plan de compensaciones es una de las tareas que se enfrentan las empresas (Holguín, 2019).

4.5. PLAN DE COMPENSACIONES

Un plan de compensación incluye todos los aspectos de la compensación mencionados previamente, así como también ofrece compensaciones no monetarias para mejorar la experiencia de los trabajadores y satisfacer sus necesidades. Los planes de compensación se basan en como el rendimiento de las personas afecta los resultados de la empresa, por lo tanto, un sistema de recompensas inadecuado puede tener un grave impacto en la productividad laboral, así es muy importante en contar con un equilibrio entre las responsabilidades del trabajo y el salario que la empresa ofrece a sus empleados (Holguín, 2019).

Una estrategia de compensación incluye todos los elementos de la remuneración que no son monetarios y se proporcionan con el objetivo de mejorar la experiencia de los empleados en la empresa. Esta estrategia busca satisfacer las necesidades de los trabajadores (Pullutaxi, 2022).

Para Burbano (2019), citado por Pullutaxi (2022), el plan de compensación tiene reglas específicas y es comprendida por todos los participantes. También hay una buena comunicación para que los empleados entiendan no solo lo que se espera de ellos y como se evalúa su desempeño, sino que también como funciona el sistema de compensación y como su desempeño y contribución al trabajo afectan las recompensas que reciben. Por otro lado, el plan de compensaciones incluye diferentes elementos, y según varios autores que se estudian, hay diferentes factores que hay que considerar, que se presentan en la tabla 5.

Tabla 5

Plan de Compensaciones

Autor	Año	Plan de compensación
Cruz	2018	Hay dos tipos de compensaciones: la fija que se refiere a la remuneración constante y sin condiciones que recibe el empleado, como su sueldo o salario, y la variable que incluye bonos, incentivos o comisiones que se otorgan a los empleados en función del cumplimiento de las metas establecidas por la empresa.
Villanueva y González	2005	Los elementos de la compensación incluyen incentivos, como bonos o comisiones otorgadas en función del desempeño o la productividad del empleado; la remuneración base, que es el sueldo o salario que recibe el empleado y beneficios no monetarios, como vacaciones o seguros de salud y vida.

Fernández 2009

La compensación cumple tres funciones: el alineamiento estratégico, que ayuda a que la remuneración de los empleados esté en línea con la estrategia del negocio y permita alcanzar los objetivos de la empresa y mejorar su rendimiento; la equidad interna, que se refiere a la equidad en la remuneración de los empleados en relación con el impacto de sus cargos en la empresa, y la competitividad externa, que consiste en conocer el nivel de remuneración del mercado y ofrecer lo mismo o algo mejor, ya que si no se hace, es muy probable que haya rotación del personal, falta de personal cualificado y disminución de la eficiencia organizacional.

Fuente: Holguín (2019).

El plan de compensaciones puede variar según los diferentes autores mencionados; a continuación se detallan los contenidos que proponen cada uno de ellos.

Un plan de indemnizaciones tiene los siguientes factores para ser ideal, bueno y de lo mejor para la empresa como lo menciona (Cruz, 2018, citado por Pullutaxi, 2022, p. 9).

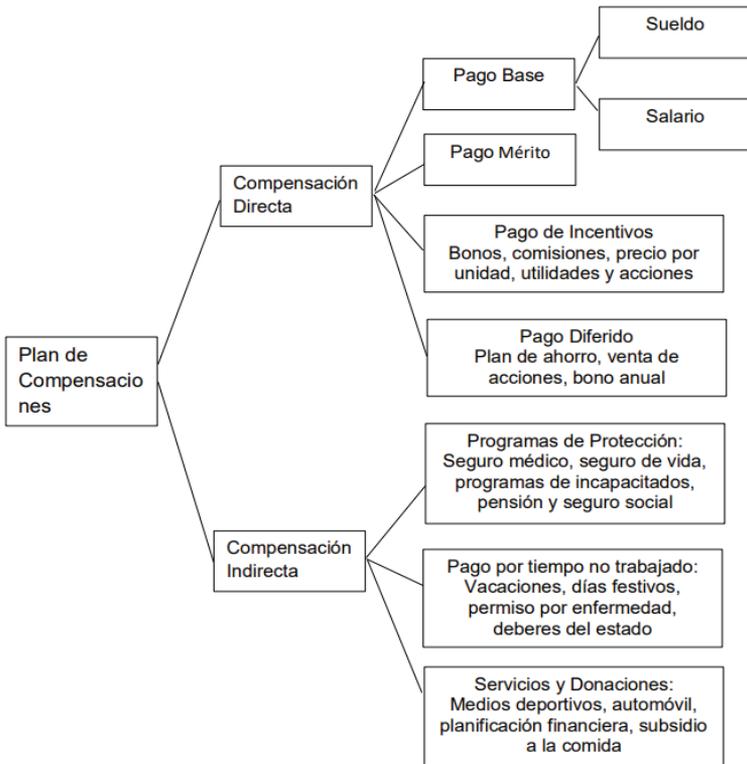
El primer factor consiste en establecer estrategias que indiquen las razones y métodos que se siguen para cada departamento de la empresa.

El segundo factor implica medir el rendimiento de los empleados, utilizando técnicas para evaluar el rendimiento en cada área de la empresa y asegurar que se está trabajando para alcanzar las metas establecidas.

Por último, el tercer factor mencionado por el autor y el más importante es la manera en que se definen los pagos a los empleados de la empresa, incluyendo sus salarios fijos y variables.

En relación a las variables mencionadas previamente, el rendimiento de cada área es considerado al determinar si los empleados han cumplido con las metas establecidas y por tanto son elegibles para recibir bonos, incentivos o comisiones.

Figura 6
Plan de Compensaciones



Fuente: Fisher (1999), modificado por Pullutaxi (2022).

Esta figura habla sobre la importancia de una compensación justa en una empresa, ya que si los empleados no se sienten motivados y no logran integrarse al área de

de trabajo, es probable que no alcancen sus metas y no se sientan satisfechos en sus labores; la compensación se divide en dos partes: la directa e indirecta, algunas empresas pueden no ofrecer beneficios adicionales a sus empleados, lo que puede ser un factor desmotivador. Es importante que las empresas encuentren un equilibrio entre ambas formas de compensación para motivar y satisfacer a sus empleados.

¿CÓMO MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE UN EMPRENDIMIENTO?

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el emprendimiento juega un rol muy importante en la humanidad ya que genera condiciones de vida dignas y con ello poder facilitar y evaluar el desarrollo económico, social y cultural del país. El emprendimiento aporta al desarrollo económico, el cambio tecnológico, la competitividad y la innovación para así mejorar y fomentar el sentido emprendedor en las instituciones, comunidades, entre otros.

Dentro de esta investigación se analiza todos los parámetros e indicaciones que tiene el emprendimiento y como tener un espíritu emprendedor; esto ayuda en la mejora productiva y rentabilidad del negocio. Cabe resaltar que el emprendedor es una persona que se encuentra en el mundo empresarial y que fomenta u obstaculiza sus acciones, esto lo realiza con el fin de impulsar la creatividad y mejora de la economía.

Dentro del primer capítulo se menciona sobre las definiciones del emprendimiento, los tipos de emprendimiento, las creencias o mitos que tienen los emprendedores para impulsar las sostenibilidad y enseñanza de la sociedad y por último punto el motor de crecimiento que existe en los planes de negocios.

En el segundo capítulo se hace énfasis en la gestión de la productividad, donde se menciona la importancia que tiene la productividad para el alza de la creación de un nuevo negocio y la gestión del proceso productivo que esta conllevan. También se menciona sobre los distintos factores que obstaculiza y afecta a la productividad de forma positiva y negativamente.

En el tercer capítulo se menciona todas las técnicas de ingeniería industrial que mejora la productividad en el emprendimiento y la rentabilidad de la empresa. Estas metodologías facilitan a los emprendedores a identificar, evaluar y controlar todos los procesos, y con ello minimizar los recursos posibles en su elaboración, desde el inicio a fin, ya que la mayoría de estas técnicas ayudan a controlar los tiempos innecesarios en el proceso. En el último capítulo se hace énfasis a la metodología Lean Startup, que es una metodología que sirve para que los emprendedores pongan en marcha negocios rentables y viables, mediante tres fases: construir, medir y aprender, con ello se satisface las necesidades de los clientes.

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN, DEFINICIÓN Y CONTEXTO DEL EMPRENDEDOR

En la actualidad el emprendimiento ha ido evolucionando gracias a las nuevas fuentes y tecnología que el mismo ser humano ha creado. Es por ello por lo que en este primer capítulo se menciona su evolución y el contexto del emprendedor. Al referirse de emprendimiento está haciendo énfasis a la innovación de un nuevo producto o servicio que se le está brindando a las comunidades con el fin de satisfacer sus necesidades.

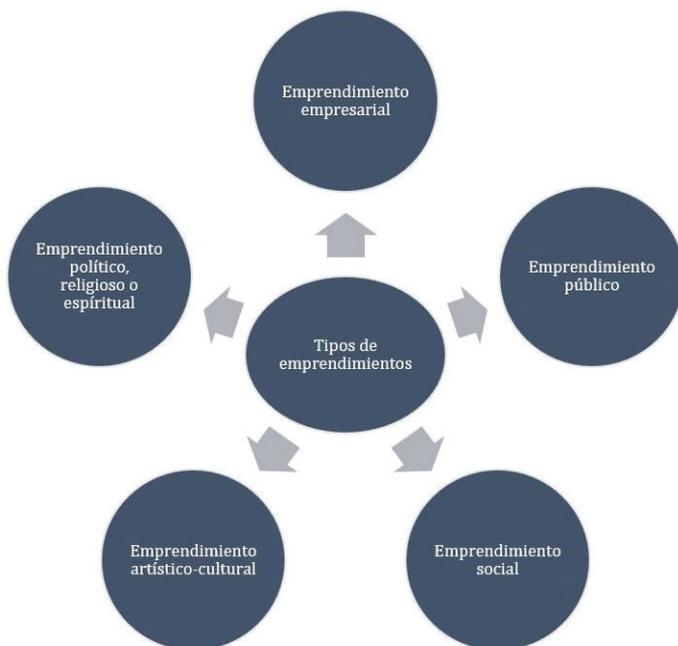
El emprendedor en la actualidad es una persona que se encuentra dedicado en la parte política, legal, social y económico ya que ellos fomentan las iniciativas de alcanzar el éxito y mejorar la economía de un país con sus innovaciones y estrategias.

En este capítulo también se menciona los tipos de emprendimientos, que tiene que ver con el emprendimiento cultural, social, económico, público, empresarial y políticos, que sostiene el equilibrio y profesionalismos de un emprendedor. También se hace énfasis a los mitos y creencias que tiene un emprendedor para mejorar su economía y con ello fomentar su crecimiento para así vencer el miedo y con ello pueda asumir riesgo y tomar una decisión factible y viable para su proyecto.

1.1. TIPOS DE EMPRENDIMIENTOS

Dentro del campo administrativo, empresarial y de negocio existe actividades muy diferentes a lo que es emprendimientos, por ende, pueden ser puesto dentro y fuera de un contexto organizacional. En el siguiente apartado se va a mencionar los diferentes tipos de emprendimientos que existen para un emprendedor, cabe recalcar que estos emprendimientos están basado o evaluados por el origen o estrategias, en la cuales se menciona en la siguiente figura:

Figura 1
Tipos de emprendimientos



Fuente: Adaptado de Schnarch (2014).

1.1.1. EMPRENDIMIENTO EMPRESARIAL

El emprendimiento empresarial hace referencia a una

idea de negocio en el término de la economía donde se pueda tener rentabilidad y productividad dentro de un mercado.

Está principalmente enfocado en la creación de empresas u organizaciones con el fin de satisfacer las necesidades de los clientes desde una innovación o creación. Aquí participan los mandos mayores de una corporación, como es el gerente general de una empresa, con la ayuda de las tomas de decisiones y con ello asumiendo riesgos de acuerdo con las experiencias adquiridas a lo largo de su periodo y trabajando en su liderazgo.

El emprendimiento empresarial hoy en día es de suma importancia para el territorio ya que a muchas personas le ayuda en su estabilidad económica e iniciar en sus propios negocios, todo esto es posible si tiene una mentalidad de liderazgo o un espíritu emprendedor.

1.1.2. EMPRENDIMIENTO PÚBLICO

Es considerado como emprendimiento público a aquellos emprendedores que tienen contrato con el gobierno o estado. Estos emprendimientos están basados en la percepción del emprendedor en la sociedad, parte desde la innovación y tecnología por parte del estado con un eje fundamental para las diferentes matrices productivas. El gobierno asigna personas o emprendedores capacitados para brindar ideas de negocio y aportar con sus experiencias, conocimiento, metodologías y casos de estudio para implantar el proyecto a las comunidades.

1.1.3. EMPRENDIMIENTO SOCIAL

Es importante aprender e innovar para generar impactos positivos, el emprendimiento social es un modelo de

negocio en la cual están involucradas las organizaciones para resolver problemas sociales que se les presente en el diario vivir, esto lo realiza con el beneficio de atender una necesidad a la sociedad. “Su consecuencia es el desarrollo de las distintas expresiones de emprendimiento social, dado por la capacidad de una sociedad de afrontar sus situaciones problemáticas y de promover pautas de mejoramiento para el bienestar social” (Pérez, Jiménez y Gómez, 2017).

El emprendimiento social ayuda a impulsar una mejora en la sociedad con ideas entendibles y éticas con el fin de minimizar los puntos de debilidad y fortalecer el entusiasmo y propósitos para alcanzar sus objetivos planeados. Dentro de los emprendimientos sociales se puede mencionar características que poseen en mayor o menor medida las empresas como la presencia e innovación, la capacidad de autosostenibilidad y la prevalencia del fin social frente al fin económico.

Estas organizaciones destacan porque ofrecen un producto o servicio con el cual ayudan a satisfacer una necesidad; también están las empresas que influyen en su cadena de valor y aquellas que brindan ayuda a personas vulnerables.

1.1.4. EMPRENDIMIENTO ARTÍSTICO-CULTURAL

“Es una actividad de apropiación de los valores simbólicos e intangibles de una sociedad para crear diversas maneras de representación plasmados en bienes culturales a través de procesos económicos basados en el riesgo, creatividad y la innovación” (Videa, 2015).

El emprendedor se base en la destreza y habilidad para visionar una idea de empresa artística y cultural en cualquier

espacio de tiempo con la ayuda de su creatividad. Las industrias culturales hoy en día juegan un papel fundamental en el territorio ya que ayudan a fomentar el emprendimiento y crecimiento económico en el territorio nacional e internacional, esto ayuda a las comunidades a conocer y descubrir el verdadero significado del emprendimiento.

“La cultura permite que una sociedad se desarrolle desde diferentes ámbitos, generando relaciones individual o colectivo, suscitando un entramado que permite distinguir la identidad de cada territorio y sus dinámicas como grupo social que aporta al desarrollo de una región” (Timarán, Ortega y Ascuntar, 2022). Por medio del emprendimiento cultural se pueden diseñar dinámicas territoriales en el marco del desarrollo sostenible basado en la inclusión, en las industrias creativas que potencien mercados locales y en la construcción de paz; aspectos de alta relevancia para el futuro.

1.1.5. EMPRENDIMIENTO POLÍTICO, RELIGIOSO O ESPIRITUAL

Este emprendimiento está basado en creencias por partes de personas o grupos, por el cual están basados en negocios donde se ofrecen productos dirigidos al mercado religioso. La espiritualidad no puede ser abarcada por una única definición estándar, si se quiere mantener la noción de espiritualidad basada en la experiencia, se tiene que aceptar que este es un concepto rico, intercultural y que implica múltiples niveles de sentido (Zsolnai, 2014).

El emprendedor espiritual o religioso se basa en su ideología para emprender, lo importante para estas personas no es el dinero o los ingresos que vayan a obtener al momento

de vender sus productos sino el impacto en su trabajo o labor, el favor que le están haciendo a la sociedad territorial. Utilizan modelos o métodos de meditación para enfocarse en sus objetivos, metas o propósitos a corto, mediano o largo plazo para brindar un resultado esperado y así satisfacer las necesidades del pueblo.

1.2. MITOS DE EMPRENDIMIENTOS

Durante muchas décadas o periodos el emprendimiento es considerado como un símbolo de creencia popular en el cual el emprendedor es aquel que identifica, califica y controla los riesgos, los conoce y pone en práctica en el proceso de fabricación o planeación para disminuir los impactos que estos pueden generar, como el impacto económico, social, individual y de negocios.

“Los proyectos de emprendimientos que están vinculados a la transformación social y el compromiso ético con una sociedad justa, solidaria y pacífica son muy importantes para construir un futuro mejor para todos” (Scharch, 2016). Estos mitos se han vinculado de una manera muy factible ya que le brinda un dinamismo y un rol fundamental para empresas o personas emprendedoras en el cual ayuda en la economía y grado social.

“La consecuencia casi inevitable de la popularización de un concepto es que se introduzcan una serie de errores conceptuales que tienen consecuencias importantes al momento de interpretar la información disponible y de tomar decisiones acordes (Veiga, 2017).

Entre los diferentes mitos o creencias que se puede mencionar, están los siguientes:

- Cuanto más emprendimiento tenga un país, mejor.

- La etapa en la que se encuentra el emprendedor no cambia lo que significa las cifras acumuladas.
- Las tasas de emprendimientos independiente reflejan la actividad emprendedora del país.
- El emprendimiento genera puestos de trabajo.

1.3. LOS ECOSISTEMAS EMPRENDEDORES

“Es el conjunto de instituciones que tiene relación y actúan en diferentes etapas del emprendimiento empresarial, asumiendo funciones y responsabilidades como la motivación, la formación emprendedora, la capacitación, la financiación y el acompañamiento” (Uribe y Reinoso, 2013).

Dentro de este apartado se menciona sobre las alianzas que existe entre organizaciones para crear un bien o un producto para la sociedad, se lo puede simbolizar como un ecosistema dinámico ya que este grupo de emprendedores persiguen un fin común relacionado con nuevas tecnologías e innovaciones que alza el crecimiento económico de un país. Este ecosistema dinámico genera dinamismo que exponen al emprendimiento como un eje de desarrollo en las diferentes regiones, comunidades o territorios, este emprendimiento es realizado mediante programas, experiencias y metodologías aprendidas al pasar del año por los emprendedores.

1.4. EMPRENDIMIENTO Y COMPETITIVIDAD

1.4.1. EMPRENDIMIENTO

Según Sanabria (2010), emprender es “una manera de pensar, razonar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Está centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado”.

“Es una manera de pensar, razonar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. Está centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado” (Sanabria, 2011).

El término emprendimiento hace énfasis a un proyecto planeado en la cual se puede implicar diferentes actividades para desarrollar las habilidades y oportunidades y con ello crear una idea creativa para poder innovar en un producto asumiendo los riesgos presentes.

1.4.2. COMPETITIVIDAD

Capacidad que tienen las empresas para hacer uso de los recursos con que cuenta, optimizar su manejo, incrementar sus resultados, lograr buenos niveles de calidad y complementar todo esto con buenas estrategias de servicio (Sanabria, 2011).

Competitividad hace referencia a las ventajas competitivas que tiene el emprender o las organizaciones con respecto al mercado en general, es por ello por lo que utilizan todas las tecnologías para lograr índices favorables de rentabilidad. El emprendimiento y productividad se lo puede catalogar como el sinónimo de eficiencia dentro el marco del negocio siendo así uno de los factores claves para las empresas u organizaciones, porque conlleva a una inversión o sistemas productivos para las comunidades. Dentro de las empresas estas actividades son tomadas en base en la medición del tiempo para asegurar la eficiencia a la producción y todos los medios utilizados, como es la tecnología, recursos e innovación.

1.5. EL EMPRENDIMIENTO COMO MOTOR DE CRECIMIENTO

A lo largo de la actualidad el emprendimiento es considerado como un motor de cambio para la innovación y la mejora continua del proceso, con ello se puede impulsar el cambio para el crecimiento económico de la sociedad. La figura del emprendedor también ha sido reconocida por diferentes organizaciones ya que mejora el desarrollo económico de las empresas y con ello fomenta un análisis tradicional del desempeño de las organizaciones, lo que significa la innovación dentro del mercado, mejorando el alza de las demanda y eficiencia en la economía (Minniti, s.f.).

De esta manera las estructuras existentes en la economía son aquella que brinda motivación a los emprendedores e impulsarse por la creación de una empresa, esto dependerá de la creatividad, fiabilidad y deseabilidad por parte del emprendedor; también es importante destacar la importancia de motor de crecimiento ya que con ello se puede brindar empleo y crecimiento económico (Lupiañez, Priede y López, 2014).

CAPÍTULO 2

GESTIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD

En la actualidad la tecnología avanza y los emprendedores van capacitándose y poniendo en práctica todo lo aprendido para mejorar la productividad y eficacia del proceso. Aumentar la productividad es el objetivo principal que tienen las empresas ya que con ello fomenta el impacto del bienestar social y la eficiencia de los recursos.

Los emprendedores buscan un escenario competitivo para las organizaciones, con ello queda de evidencia una alta capacidad de adaptación, agilidad y flexibilidad para el desarrollo de acciones efectivas y con ello generar soluciones a los problemas que se les presente a lo largo del proyecto, así, para lograr en buen desempeño en el proceso hay que agregarle un valor de forma creativa y viable al producto o servicio para asegurar la mejora de la sostenibilidad y rentabilidad de la organización.

En este apartado se menciona lo importante que es la productividad en el emprendimiento ya que con ella se puede buscar el mejoramiento de los productos y servicios en las empresas, como medir la productividad en las pequeñas, mediana y grandes empresas. También se hace énfasis a todos los factores que obstaculizan y afectan de cualquier modo la productividad en el campo laboral.

2.1. ¿QUÉ ES LA PRODUCTIVIDAD?

La productividad es catalogada como una innovación de insumo-producto, en la cual se puede llevar a cabo en las pequeñas, medianas y grandes empresas, también es la eficacia en el proceso productivo de un producto, por el cual se puede medir los bienes y factores que intervengan en el proceso.

La productividad también se la puede relacionar entre el volumen de producción y el total de materia utilizados para así alcanzar o mantener una estandarización de los procesos o niveles de producción, esto brinda una rentabilidad en el negocio y la satisfacción de los clientes; la productividad es un elemento estratégico en las organizaciones porque ayuda a la mejora continua del producto y a estabilizar los estándares de calidad (Fontalvo, De la Hoz y Morelos, 2017).

También se la puede catalogar a la productividad como la relación que existe entre aquellos resultados y el tiempo que se tarda en conseguir recursos, ya que es una medida importante e indispensable para alcanzar el éxito deseado por parte del emprendedor, también va de la mano el tema de la producción y calidad del producto, ya que con la ayuda de un buen manejo de productividad se puede mejorar el mismo (Prokopenko, 1989).

Cabe recalcar que la productividad está en todo el campo o cadena del proceso en la empresa ya que puede intervenir en los diferentes factores de fabricación de este, tales como el tiempo, recursos, servicios, producto, entre otros. También con ello se puede elevar la eficiencia de la producción y competir con el mercado interno del país.

2.2. ¿CÓMO MEDIR LA PRODUCTIVIDAD?

Para una buena medición de productividad hay que tomar en cuenta algunos factores y análisis importantes a nivel económico, ya que dependerá de todas las medidas y partes involucradas en el transcurso del método. “En las empresas la productividad se mide para contribuir al análisis de la eficacia y la eficiencia. Su medición puede estimular el mejoramiento del funcionamiento” (Prokopenko, 1989, p. 25).

Dentro de estos métodos o análisis para medir la productividad en su emprendimiento se menciona dos casos: el primero consiste en vincular el desempeño del algún proceso productivo, utilizando todos aquellos bienes. El segundo método se refiere al valor agregado del producto, con ello se refiere a algo más financiero.

Según Luis Campos, en su libro Guía Sindical sobre Negociación Colectiva y Productividad, “Ambas formas tienen límites y potencialidades, que dependen del nivel de análisis que interesa desarrollar. En ambos casos se pueden medir por obrero ocupado o por hora trabajada” (Sladogma, 2017).

Por lo mencionado se puede decir que la productividad está dada por todos aquellos recursos o insumos que estén relacionados en el proceso de algún producto, también las horas empleadas por el personal, es por eso por lo que la productividad está dada en por la siguiente fórmula:

$$\text{Productividad} = \text{Utilización} * \text{Eficiencia}$$

Productividad

$$= \frac{\text{Tiempo Real Trabajado}}{\text{Capacidad Nominal}}$$

$$* \frac{\text{Tiempo Estandar} * \text{Unidades Producidas}}{\text{Tiempo real Trabajado}}$$

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Tiempo Estandar} * \text{Unidad Producida}}{\text{Capacidad Nominal}}$$

2.3. VARIABLES DE LA PRODUCTIVIDAD

Una baja productividad dentro del negocio puede producir una baja en los inventarios, es por ello por lo que los departamentos administrativos están obligados a buscar alternativas para solventar esas pérdidas económicas e inyectar efectivo al negocio para no decaer y generar pérdidas, ya que eso le costaría el cierre total de la empresa (Rueda, 2013). Dentro de este apartado se va a hablar sobre las variables ya antes mencionadas sobre la productividad en la cuales se tiene:

- Tiempo Estándar
- Unidad Producida
- Capacidad Nominal

Tiempo estándar

Es considerado como el tiempo normal el cual el trabajador se demora en la realización de sus tareas. También estos estándares de tiempos con un alto índice de precisión ayudan al incremento de la producción y productividad de la tarea a realizar, es por ello por lo que con la ayuda de maquinaria automatizadas se puede calcular el tiempo o velocidad empleado en cada trabajo, esto ayudará para tratar de evitar los diferentes cambios en los procesos a realizar (García y Iturralde, 2007).

Unidad producida

Es el conjunto de materia producida al finalizar una jornada de trabajo, es decir, toda el producto final o producto terminado que se pueda almacenar en un tiempo establecido.

Capacidad nominal

Es considerado como el tiempo en el cual el empleado está a las órdenes de una jorjana laboral, por lo general 8 horas laborales es lo máximo que un empleado puede estar en su lugar de trabajo.

2.4. FACTORES QUE INCIDEN EN LA PRODUCTIVIDAD

En la actualidad la productividad es el resultado de la armonía que existe dentro de todos los equipos de trabajo que conforman una organización y que lleva al éxito a la misma, y con ello puede ayudar a obtener rendimiento a la hora de la realización de su trabajo. La productividad es una de las primeras condiciones que tiene un emprendedor para lograr mejores estándares en el cual se debe implementar aspectos competitivos en su aplicación.

Figura 2

Factores que inciden en la Productividad



Fuente: Adaptado de Chequea, Núñez y Rodríguez (2011).

Para maximizar la productividad es importante relacionarse con temas de flexibilidad y que conlleve los diseños de la organización con los sistemas a una demanda fluctuante, esto se da porque en muchas organizaciones no trabajan la rigidez del caso y son incapaces de evitar los cambios a las nuevas capacidades y tecnologías. Estos factores tienen la capacidad de evaluar las esferas más prometedoras de la productividad en relación con la planificación, ejecución y análisis de gestión (Favela, Escobedo, Romero y Hernández, 2019).

2.5. FACTORES QUE OBSTACULIZAN LA PRODUCTIVIDAD

Hay factores por el cual las empresas o emprendedores pierden el control total y pueden afectar de manera directa la productividad de la organización, es por ello por lo que se crea alternativas y mejoras que enfrenten las situaciones adversas y aprovechar las oportunidades que se presente analizando cambios en el entorno (Velásquez, Núñez y Rodríguez, 2010).

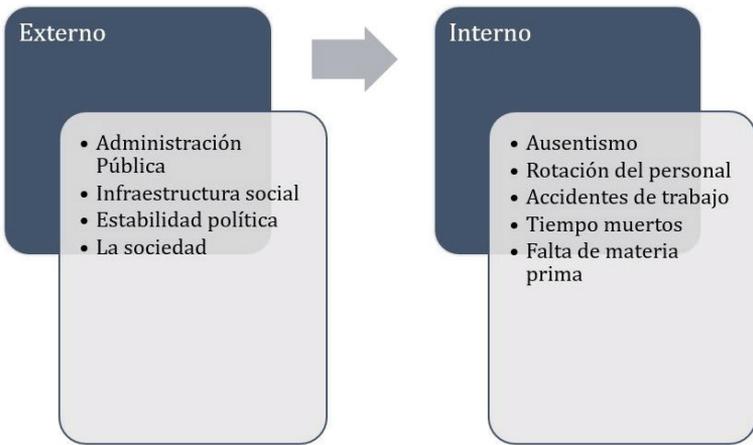
Dentro de estos factores que obstaculiza la productividad de manera directa se le denomina factores externos e internos en la cual se presenta en la siguiente figura 3.

En la figura se muestra todos los factores que afectan a la productividad, en la cual consta de dos factores: el interno, que menciona todo lo que pueda suceder dentro de una organización y el factor externo, que habla sobre los temas administrativos que suceden fueran de la organización.

El aporte a la productividad por parte de todos los mecanismo interno y externo se alcanza gracias a una adecuada selección de estos, todo esto sin dejar de lado los parámetros de calidad que se brinda a los productos.

También hay que tomar en cuenta todo lo relacionado a la mano de obra que realizan el ser humano ya que gracias a esto puede alcanzar el éxito y brindar un producto óptimo y adecuado para satisfacer al cliente (Montalvo, De la Hoz y Morelos, 2017).

Figura 3
Factores que obstaculiza la Productividad



Fuente: Adaptado de Fontalvo (2018).

CAPÍTULO 3

TÉCNICAS DE INGENIERÍA INDUSTRIAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

En la ingeniería industrial existe metodologías capaces para el mejoramiento productivo de las empresas y con ello mejorar la rentabilidad de esta, es por ello por lo que el siguiente apartado se menciona algunas técnicas, métodos y metodología aplicada en la industrial para elevar la productividad y que los procesos ocupen la menor cantidad de recurso posible.

Esto comprende una serie de técnicas, herramientas que ayuden tanto en la parte económica, social, política y cultural, ya que brinda una mayor información para aumentar la eficiencia del trabajo. Estos métodos o técnicas están relacionados con la parte de la ingeniería, análisis económico y el comportamiento de los emprendedores. La productividad hace que los emprendedores busquen un mayor beneficio para la empresa y con ello poder fomentar estas técnicas.

En este capítulo se habla sobre el estudio de trabajo que es muy importante ya que con el que se puede controlar los tiempos que se demoran en la elaboración de un producto, con ello vienen de la mano también el estudio de métodos y la simplificación del trabajo. También cabe recalcar que estos métodos o técnicas son utilizados en el campo de la ingeniería industrial ya que con ello se puede automatizar y

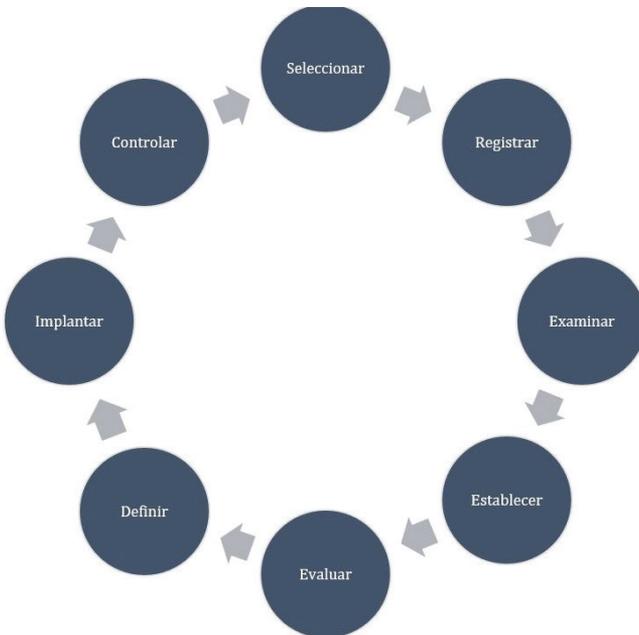
minimizar todos los tiempos muertos con la menor cantidad de recursos necesarios en el proceso productivo.

3.1. ESTUDIO DEL TRABAJO

El estudio de trabajo en la organización es una combinación que sirve para examinar el trabajo e investigar problemas para buscarle una solución. El primer factor requerido para la utilización de esta metodología es el tiempo, ya que con ello los jefes de producción, pueden controlar y examinar cuanto es el tiempo que se demora en la elaboración de un producto y proponer normas de requerimiento para que así incremente la productividad y haya una mayor rentabilidad en sus negocios (Kanawaty, 1996).

Figura 4

Procedimientos básicos para el estudio del Trabajo



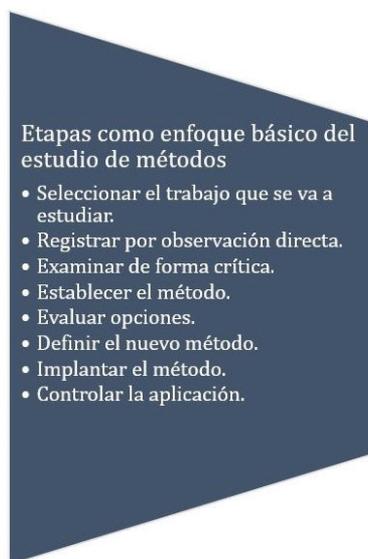
Fuente: Adaptado de Kanawaty (1996).

3.2. ESTUDIO DE MÉTODOS

El estudio de método es una técnica en la cual se la utiliza para el registro de los nodos existentes y proyectados a largo plazo, sea esto como un medio de idea. Con ello se puede aplicar metodologías más sencillas y óptimas que ayuden a la reducción de costos y gastos; el estudio de método es importante para las empresas ya que ayuda a elevar el aumento de las ganancias o beneficios que esta puede tener como es el caso de la materia prima, instalaciones, tiempos, entre otros (Caso, 2006).

Figura 5

Etapas como enfoque básico del estudio de métodos



Fuente: Adaptado de Betancourt (2019).

Esta técnica de estudio de método viene de la mano con el estudio de trabajo en la cual ambas buscan prioridades para resolver los problemas que contienen la empresa, esto

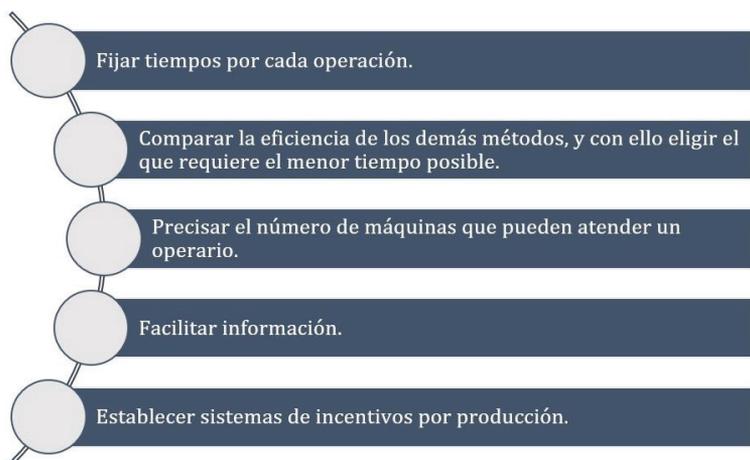
quiere decir que el principal enfoque tiene que ser con los costos que sean mayores y perjudiquen de manera positiva a la empresa, para el mejoramiento de este estudio se utiliza herramientas como el análisis 80/20, ABC, entre otros y con ello se pueda profundizar la estabilidad y mejora de la organización (Valentín, 2018).

3.3. MEDICIÓN DEL TRABAJO

La medición de trabajo es una aplicación o técnica que busca determinar los tiempos en el cual los empleados se demoran en la elaboración de un producto o tarea definida, con ello buscan reducir y eliminar todos los tiempos muertos o improductivos. Este método es utilizado para comparar la eficiencia de las demás metodologías utilizadas en el proceso con ello lograr tener un tiempo estándar y balanceado para todos los miembros de la compañía (Martínez, 2013).

Figura 6

Principales aplicaciones de la Medición del Trabajo



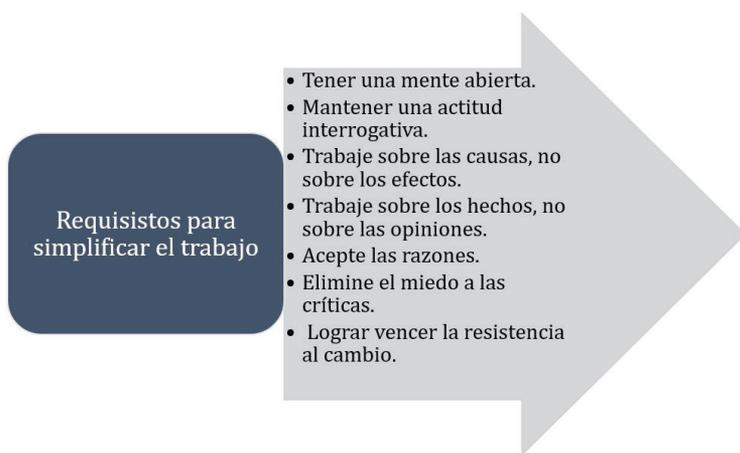
Fuente: Adaptado de Leal (2008).

3.4. SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO

La simplificación del trabajo es un método en el cual reduce el esfuerzo que requiere los empleados para la ejecución de una tarea o labor. Esta metodología brinda buenos resultados tanto para la empresa y para la parte administrativa, ya que con ella pueden simplificar el trabajo y mejorar el proceso de producción, dentro de esta técnica los métodos utilizados en su utilización se tiene las gráficas de distribución del trabajo, las gráficas de proceso y la medida del trabajo (Núñez, 2018).

Figura 7

Requisitos para simplificar el Trabajo



Fuente: Adaptado de Gracia (2005).

Esta metodología se la utiliza para la realización de planes administrativos que conlleve la empresa, en la cual sirve para mejorar las técnicas a la hora de la ejecución o elaboración del trabajo y con ello reducir tiempos muertos al proceso. Esta técnica es muy utilizada en el campo laboral ya que automatiza tiempos y mejora la productividad con una mayor eficiencia.

3.5. ANÁLISIS DE PARETO

El análisis de Pareto surge de una investigación de Vilfredo Pareto sobre la distribución de la riqueza, también conocida como la ley de Pareto 80/20 en la cual se puede aplicar en los análisis de la industrial. Los diagramas son gráficas obtenidas mediante una hoja de cálculo, se las puede catalogar como una frecuencia y una curva en la cual muestra cada uno de los porcentajes acumulados, la mayoría de los cálculos son arrojados con el 20 por ciento de ellas, que produce el 80 por ciento de afectaciones desde el inicio del proyecto o proceso (Tolentino, 2015).

El diagrama de Pareto es una herramienta útil para la mejora del proyecto, es muy importante porque con ello se puede determinar el peso que tienen los diferentes factores que afectan a la operación. Esta gráfica es esencial ya que permite visualizar de una manera efectiva las características vitales en los diferentes recursos para así llevar a cabo una acción correctiva y efectiva sin ningún esfuerzo por parte del emprendedor (García, Rojas y Torrealba, 2008).

Esta ley menciona que el 20 por ciento de algo siempre es responsable del 80 por ciento de los resultados, es decir, que el 20 por ciento es esencial y el 80 por ciento es trivial. Esta metodología está basada en un conocimiento empírico por lo cual no siempre se va a cumplir con un estándar de exactitud, por lo que se va a manejar con un margen de error (González, 2007).

El análisis de Pareto es muy importante para los emprendedores ya que con la ayuda de este diagrama se puede generar muchas ventajas y beneficios a la hora de automatizar tiempo porque analiza diferentes variables que contenga el proceso y distribuye los pocos vitales y muchos triviales.

Los principios de Pareto sirven para:

- Identificar y analizar un producto o servicio para la mejora continua.
- Indagar las causas principales de los problemas e instituir la prioridad de las soluciones.
- Analizar las diferentes agrupaciones de datos.
- Convocar la atención a los problemas o causas de una forma sistemática.
- Ajustar los resultados de los cambios efectuados a un proceso.
- Identificar oportunidades para mejorar.
- Comunicar fácilmente a otros miembros de la organización las conclusiones sobre causas, efectos y costes de los errores.

Cómo se utiliza:

1. Seleccionar categorías lógicas para el tópico de análisis identificado “incluir periodo de tiempo”.
2. Reunir datos.
3. Ordenar los datos de la mayor categoría a la menor.
4. Totalizar los datos para todas las categorías.
5. Computarizar el porcentaje de total que cada categoría representa.
6. Trazar los ejes horizontales y verticales en papel para graficar.
7. Trazar la escala de los ejes izquierdos para frecuencia.
8. De izquierda a derecha, trazar una barra para cada categoría en orden descendiente. La otra categoría siempre será la última sin importar su valor.
9. Trazar la línea de porcentaje acumulativo que muestre la porción del total que cada categoría de problema

represente.

10. Trazar la línea de porcentaje acumulativo.
11. Dar un título a la gráfica, agregar las fechas cuando se reunió la información y la fuente de los datos.
12. Analizar la gráfica para determinar los “pocos vitales”.

3.6. SISTEMA JUST IN TIME

El sistema Just in Time “JIT” surgió en los años 50, después de la Segunda Guerra Mundial, su promotor fue Taiichi Ohno de la empresa Toyota, proveniente de Japón. Esta metodología de estudio se la utilizaba para el sistema de producción en la parte automotriz.

Es una filosofía industrial que consiste en la reducción de desperdicio, es decir, todo lo que implique subutilización en un sistema, desde la adquisición de la materia prima hasta la entrega del producto final a la siguiente célula de producción (Pérez, 2014).

El método Just in Time, es un sistema de gestión administrativa/empresarial que brinda un mayor enfoque a la automatización de recursos dentro del área de producción, su principal objetivo es tener al mercado satisfecho, en el momento que el cliente lo desea, la cantidad que el desee, y que cumplir con los parámetros y especificación de calidad para así satisfacerle de una manera óptima y competitiva (Rodríguez, 2017).

Algunas de las características y puntos fundamentales son:

- No contamos con inventario.
- Cero defectos.
- Tecnología de grupos.
- Mantenimiento preventivo.
- Eliminación de tiempos de manejo, colas y preparación.

- Utilización flexible de máquinas.

Este sistema está dado para entenderse en una filosofía de producción, basada en la eliminación de actividades sin valor donde participan todos los miembros que conforman una organización o aquel que está presente dentro del proceso productivo. Su principal objetivo para implementar este sistema es la reducción de tiempos muertos en los diferentes mantenimientos que se le brinda a las maquinarias, entrenamiento de los empleados a la hora de la implementación de programas automatizados, gestión de calidad y niveles de producción (Pérez, 2007).

Esta metodología o sistema está dado para el área de producción de cualquier tipo, es un método de origen industrial que consiste en la eliminación o reducción de todos los desperdicios, ataca todos los problemas principales y fundamentales desde el inicio a fin de un proceso, es importante su aplicación porque ayuda a verificar en que se está confundiendo para así realizar un estudio y mejorarlo y satisfacer el mercado nacional a la hora de sacar a la venta un producto.

3.7. MANTENIMIENTO PRODUCTIVO TOTAL

El Mantenimiento Productivo total surge en Japón en la década de los setenta, más conocido como TPM, por sus siglas en inglés "Total Productive Maintenance". Este sistema surge de la necesidad de mejorar aquellos productos y servicios que brinda una empresa a sus clientes, con ello promoviendo la interacción de los empleados y maquinarias. El TPM busca la agrupación de todo el personal de una organización para así obtener mejoras en la producción y el alza de la productividad para todo los que conforman una empresa (López, 2009).

El Mantenimiento Productivo Total está basado para fomentar e implantar correctamente un mantenimiento autónomo y centralizado que ayude a eliminar pérdidas de tiempo debido al mal estado que se encuentra la maquinaria utilizada en el proceso productivo, esto quiere decir que hay que tener en cada una de las empresas un programa de mantenimiento preventivo para que las maquinarias puedan producir al 100% y no haya tiempos muertos por falta de mantenimiento, con esta ayuda se puede mejorar la capacidad productiva (Arias, Corvacho, González, Gornall y Lima, 2016).

Los pilares del TPM también llamadas estrategias fundamentales fueron implementadas para el apoyo de un sistema de producción ordenadas, entre los pilares de la organización se tiene:

- Mejoras enfocadas o Kobetsu Kaisen.
- Mantenimiento autónomo o Jishu Hozen.
- Mantenimiento planificado o progresivo.
- Mantenimiento de calidad o Hinshihitsu Hozen.
- Prevención de mantenimiento.

El TPM involucra a todas las áreas de una organización y tiene como objetivo primordial las mejoras de la disponibilidad de las maquinarias reduciendo las fuentes de pérdidas. Para ponerla en práctica es necesario contar con un plan de mantenimiento para saber con exactitud los mantenimientos planificados de la máquina para que esta no ocasione averíos o tiempo muerto dentro de un proceso (Hinestroza, 2015).

La importancia del Mantenimiento Productivo Total dentro de una organización es que con la ayuda de este sistema mejore las estrategias para así alcanzar una mayor

alza en la productividad y viabilidad con el fin de competir en el mercado. Con la ayuda de este método la compañía puede optimizar recursos y tiempo ya que puede manejarse con un plan de mantenimiento que promueve organización, trabajo y esfuerzo.

3.8. GESTIÓN DE CALIDAD TOTAL

La gestión de la calidad total también conocida como TQM “Total Quality Management” es aquella que ayuda a gestionar todos los parámetros y controles de calidad para lograr la satisfacción de los clientes en la cual participan los miembros de las empresas con la ayuda de la mejora continua de los procesos.

La gestión de calidad total también se la puede mencionar como valor en la cual representa la calidad como excelencia ya que consisten en las conformidades que el emprendedor le pueda brindar a los clientes, esto hace que les brinde una mayor visión estadística a ambas partes. Cabe mencionar que al hablar de calidad se refiere a la calidad de servicio y esa misma se enfoca en la eficiencia y productividad de los productos y servicio para así lograr una mejora continua en la reducción de costos y minimizar los mayores recursos posibles dentro del proceso (Camisón, Cruz y González, 2006).

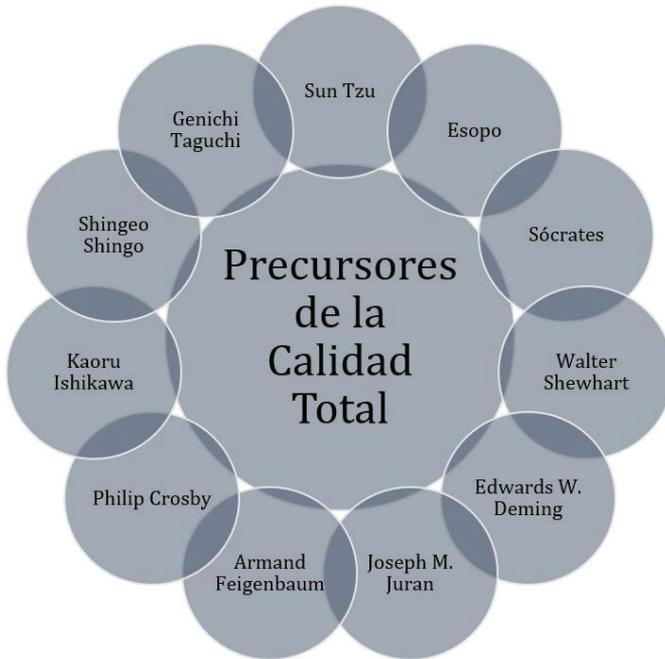
Es una estrategia que busca certificar a largo plazo la rentabilidad y evolución de una empresa u organización con la ayuda de la automatización para así lograr una mayor competencia dentro del mercado y buscar la satisfacción de los clientes eliminando aquellos desperdicios que están en el proceso. Esto se logra con la ayuda de los colaboradores internos de la empresa aplicando un plan de liderazgo y

estrategia óptimas para la innovación de los productos o servicio que estas brinda (Alzueta y Villanueva, 2012).

En la siguiente figura se plasma a los promotores o gurús de la calidad total, en la cual se tiene:

Figura 8

Precusores de la Calidad Total



Fuente: Adaptado de Maldonado (2018).

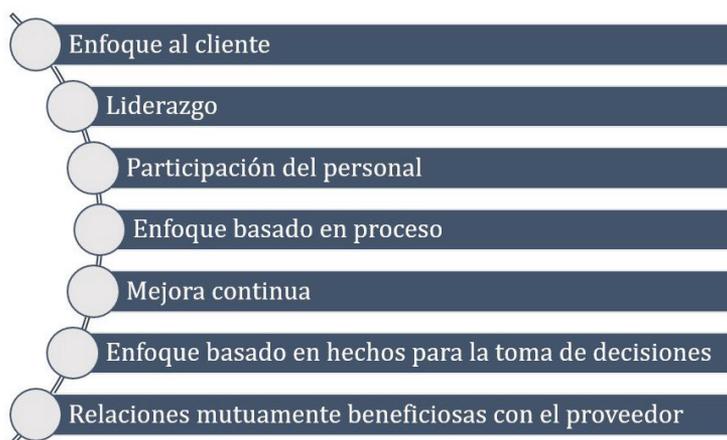
La calidad es total ya que comprende todos y cada uno de las estrategias y aspectos de la organización porque abarca a todas las partes interesadas o que tengan un vínculo con la empresa, cabe recalcar que también se centra en seguir al 100% los pasos y estrategias para que su implementación

se haga de una manera correcta con la mayor efectividad posible y complazca a los consumidores (Maldonado, 2018).

Dentro de la calidad total existe parámetros y especificaciones donde los emprendedores deben seguir, con la finalidad de mejorar el desempeño de la organización, para eso deben seguir los siguientes principios:

Figura 9

Principios de la Gestión de la Calidad



Fuente: Adaptado de Díaz y Salazar (2021).

3.9. ABC / ABM

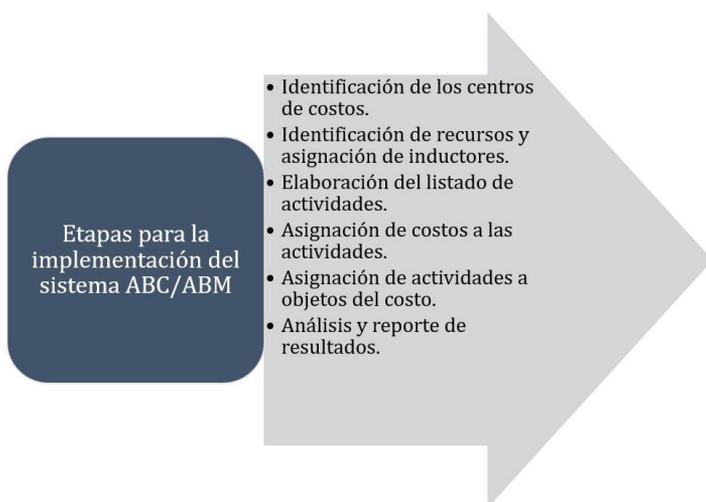
El ABC/ABM son sistemas de costos implementados en las empresas para el mejoramiento y crecimiento de esta. Estos sistemas se caracterizan para brindar un enfoque en el tema de los cálculos y el monitoreo de las acciones que se involucran en el consumo de recursos para controlar los resultados finales. Tiene que ver con todos los factores que influyen en las actividades, esto hace que el costo aumente o disminuya, esto se realiza con el objetivo de mejorar la parte

administrativa de la empresa a un periodo determinado (Galarza, Narváez y Erazo, 2019).

Para la implementación del sistema de costo ABC/ABM la empresa requiere de una suma muy alta de capital ya que es una metodología con elevados ingresos de capital, es por ello por lo que necesitan de una planificación para que cumplan con los diferentes requisitos y estrategias que esta requiere; las organizaciones que la aplican aprovechan al máximo todo el potencial que les pueda brindar. A continuación, se presentan las diferentes etapas para su implementación.

Figura 10

Etapas para la Implementación del sistema ABC/ABM



Fuente: Adaptado de Carpio, López y Moreno (2020).

Este tipo de sistema de costo se centran en la medición y control de aquellas diligencias que arremete la empresa para su desarrollo, los departamentos encargados de llevar la verificación de los datos en la empresa serían el departamento de contabilidad y administración por el cual se

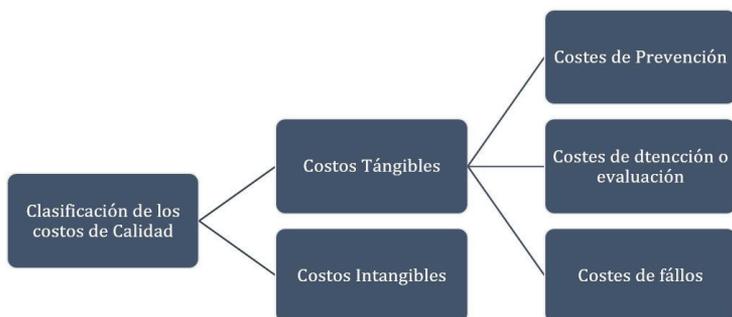
basa en la toma de decisiones para así obtener un resultado estable, factible y proactivo (Lizcano y Castelló, 2014).

3.10. COSTO DE CALIDAD

Los costos de calidad son aquellos costes que se producen para la obtención de una calidad óptima y requerida para el producto, es por ello que se debe planificar, controlar y dirigir todos los procesos ya que esto abarca inversión de dinero. El principal objetivo del sistema de calidad es certificar que el producto cumpla con todos los estándares de calidad para así satisfacer al cliente y la demanda, con un costo aceptable para la comunidad ya que esto ayudaría a maximizar los beneficios de la organización (Berrni, Zambrano y Chávez, 2018).

Estos costos están vinculados principalmente de la economía que utiliza la empresa para mantenerse en el negocio y con ello obtener una rentabilidad y efectividad. También conforman los costos de producción que se presentan a lo largo del proceso productivo que este requiera, estos se realizan con la ayuda de un control de análisis y posibles medidas para la toma de decisiones cumpliendo con las metas posibles para la organización y con ello garantizar la implementación de este sistema (Zambrano, Véliz, Trabas y López, 2018).

Figura 11
Clasificación de los Costos de Calidad



Fuente: Adaptado de Ruiz y Falcó Rojas (2009).

Los costos de calidad son aquellos indicadores que revelan cuánto dinero gastan las empresas en implementar una calidad factible para su producto con el fin de reducir las oportunidades de costo de producción, siguiendo con todas las estrategias y parámetros necesarios para reducir costos y con ello manejar su emprendimiento de una manera rentable y eficiente para así alcanzar la excelencia y éxito dentro del mercado nacional e internacional con el producto o servicio que brindan.

3.11. CONTABILIDAD HORIZONTAL

La contabilidad horizontal es una técnica que sirve para evaluar los estados financieros de la empresa u organización ya sean estos a corto, mediano o largo plazo. También se la puede llamar como un análisis de tendencia, cambio porcentual o análisis dinámico ya deduce los resultados en un periodo de tiempo determinado y con ello ayuda a implementar mejoras a la compañía (Puerta, Vergara y Huertas, 2018).

Es muy importante para la empresa contar con la implementación de la contabilidad horizontal ya que ayuda a llevar una noción de los estados financieros en un periodo de tiempo y con ello saber la ampliación de esta. Establecer la ampliación o depreciación de las cuentas para así tomar una decisión aceptable y estable para la empresa.

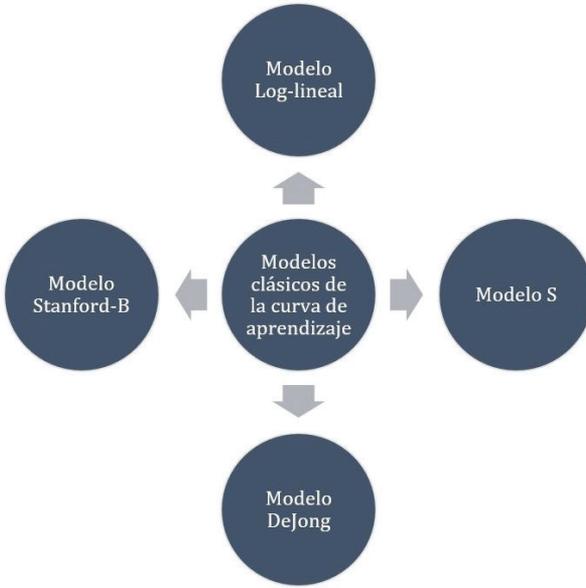
3.12. ANÁLISIS Y APLICACIÓN DE LAS CURVAS DE APRENDIZAJE Y DE EXPERIENCIA

La curva de aprendizaje y de experiencia se aplica en las organizaciones para mejorar el proceso productivo, en la cual tiene dos variables esenciales que son el tiempo de producción y el número acumulado de unidades producidas, esta metodología se puede adaptar en las mayorías de las empresas por su fácil utilización. Con ello puede generar ganancias para la empresa y destreza para el empleador, también incluir todos los gastos totales desde el inicio a fin del producto (Ballesteros, Ballesteros y Jaramillo, 2005).

Esta metodología se centra en los efectos de la producción con el fin de la mejora de la productividad, la experiencia genera un efecto positivo en las organizaciones. Este análisis es muy importante ya que ayuda al aprendizaje y a radicar de una mejor manera las necesidades para así definir y evaluar las estrategias y planes a seguir, también es importante porque ayuda a la reducción de tiempos muertos y a los costos de producción (Cardona, Río, Romero y Lora, 2019).

Figura 12

Modelos clásicos de la Curva de Aprendizaje



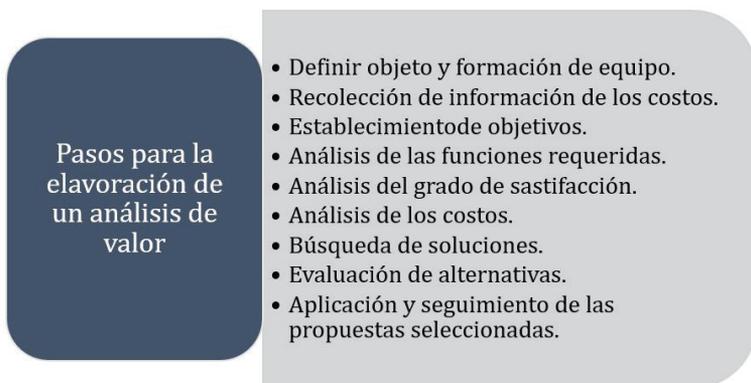
Fuente: Adaptado de Cardona, Río, Romero y Lora (2019).

3.13. ADMINISTRACIÓN POR MEDIO DEL ANÁLISIS DE VALORSE

El análisis de valor dentro de la administración es una técnica muy utilizada para generar ideas a partir de una función en la cual se busca mejorar el rendimiento, reducción de costos y la mejora continua del proceso. Esto hace énfasis a cuánto vale el producto como tal, cuánto cuesta en fabricarlo y entregarlo para satisfacer la demanda (Rey, 2007).

Figura 13

Pasos para la elaboración de un Análisis de Valor



Fuente: Adaptado de Instituto Aragonés de Fomento (s.f.).

Esta metodología ayuda diseñar un producto con la finalidad de brindar un valor que el cliente esté dispuesto a cancelar con todas las especificaciones y parámetros de calidad, es considerado como una técnica organizativa, creativa y factible ya que asegura la rentabilidad y mejora de las tareas de las empresas, esto se realiza mediante diseños funcionales y muy económicos cuya importancia es el incremento del valor de un producto o servicio (Vidal, Mayo y Loredó, 2010).

3.14. ANÁLISIS COSTE-BENEFICIOS

El análisis costo-beneficio es una metodología que identifica y evalúa todos los parámetros de los costos y beneficios de un proyecto con el propósito de que sea rentable y efectivo a la hora de su aplicación, estos costos deben de ser cuantificados y expresados en forma monetaria ya que con

ello se puede calcular los beneficios neto para que la empresa, cuantas pérdidas y ganancias existe en la organización para herramienta de mejora (Ortega, 2018).

Esta metodología se utiliza también para la toma de decisiones ya que está relacionada directamente con la teoría de las decisiones, esto hace que se pueda determinar los costos y beneficios que se derivan de él. Este método se puede aplicar de manera empresarial, social, individual, colectiva, entre otros, por el cual es importante ya que aporta rentabilidad al negocio y se puede brindar una solución más efectiva a los problemas (Aguilera, 2017).

Para aplicar esta metodología a un negocio se tiene que seguir algunos pasos o parámetro en la cual se mencionan:

Figura 14

Pasos para la Implementación del Análisis Costo-Beneficio



- Fórmula objetivos y metas.
- Examinar requerimientos y limitaciones.
- Determinar los costos y beneficios relacionados.
- Recopilar toda la información para la toma de decisiones.
- Distribuir los costos y beneficios a través del tiempo.
- Relalizar una comparación con las diferentes propuestas.
- Determinar el beneficio neto de cada posible decisión.
- Evaluar y comparar cada alternativa.
- Tomar la decisión en función del enfoque utilizado.

Fuente: Adaptado de Aguilera (2017).

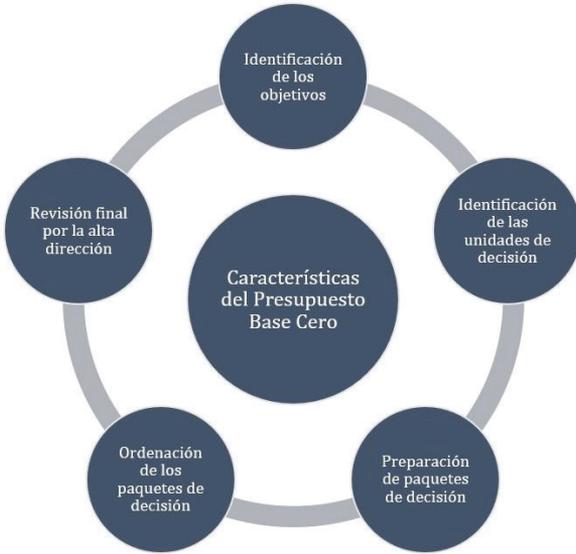
Esta metodología es muy utilizada en las empresas para evaluar e identificar excedente neto, que permite la seguridad y confianza para alcanzar los objetivos y propósitos en un tiempo establecido. Ayuda a maximizar los riesgos ya que con la planificación se toma decisiones de una manera óptima y viable.

3.15. PRESUPUESTO BASE CERO

El presupuesto base cero “PB0”, es una metodología que brinda mayor nivel de asignación a las empresas con responsabilidad y eficiencia. Para la aplicación de este método los gerentes diseñan un proceso donde les permitan recopilar toda la información necesaria para la mejora continua del proceso. Esto hace que planifique e identifique todos los objetivos propuestos desde el inicio del proyecto hasta su final, esto implica la construcción de un análisis de presupuesto, donde puedan identificar las ganancias netas basado en los recursos utilizados (Chávez, 2015).

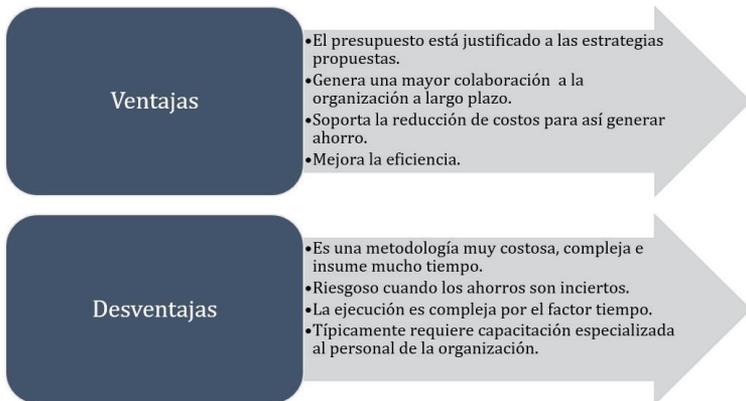
Esta metodología o técnica consiste en establecer esquemas de planeación en la cual se pueda aplicar en la gestión empresarial y administrativa con la ayuda de programas públicos, con ello mejorar la visión y misión de los emprendedores con la competitividad que lo caracterizan. También ayuda a la toma de decisiones ya que planifica estrategias para alcanzar los objetivos planificados y con ello concretarlos (Sánchez, 2015).

Figura 15
Características esenciales del Presupuesto Base Cero



Fuente: Adaptado de Martínez y García (2013).

Figura 16
Ventajas y Desventajas del Presupuesto Base Cero



Fuente: Adaptado de Pequeño y Betolaza (2017).

Es de suma importancia para las organizaciones aplicar esta metodología ya que con ella pueden enfrentarse a temas presupuestarios en un determinado periodo; se vuelve más factible verificar el crecimiento y gastos de las ventas y poderlo justificar. Esto hace que al gerente se le haga más fácil contabilizar los ahorros sostenibles obtenidos durante el periodo, y así generar rentabilidad, confianza y eficiencia a la empresa.

3.16. ASIGNACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD A LOS COSTOS

En la actualidad los empresarios utilizan su metodología para sacar a flote a las empresas donde se encuentra laborando es por ello por lo que necesitan toda la información necesaria para saber cuánto le cuesta fabricar su producto y con ello tomar una buena decisión para el futuro de la organización. Se utilizan la contabilidad para proyectar y plantear un sistema de costo aplicado en la productividad del negocio, permitiendo así mejorar el proceso de los costos de producción (García y Osoria, 2006).

La productividad y competitividad juegan un rol muy importante ya que con ello pueden formar estrategias de negocios que permiten a la empresa optimizar la mayor cantidad de recursos posibles, mejorar los costos y posicionarse en el mercado local e internacional. Es preciso identificar las variables para así perfeccionar la estructura de los costos y gastos que tiene a empresa para proyectar una mejor estrategia a través de la experiencia (Gómez, 2011).

Lo esencial para el emprendedor es saber con exactitud de donde procederá el dinero y si se ajusta a los presupuestos; la asignación de la productividad a los costos es una técnica para redistribuir el dinero de manera que aumente la

productividad, la misma que se opone a la reducción de lo bueno y malo, y con ello saber los gastos que tiene la compañía para mejorar la productividad (Prokopenko, 1989).

En esta teoría se estudia las técnicas del análisis de la redistribución de los costos en la cual se dividen en 4 categorías:

Figura 17

Características de los Costos para el Análisis de la Redistribución



Fuente: Adaptado de Prokopenko (1989).

3.17. CONTROL ESTADÍSTICO DE PROCESOS

El control estadístico de proceso "SPC" es un método que estudia las técnicas estadísticas de los procesos para determinar un resultado viable y óptimo que concuerde con el diseño del producto. Dentro de esta metodología se utilizan herramientas para que sea más fácil su aplicación, la más utilizada son las gráficas de control, en la cual tiene la

función de modificar y proteger la fabricación del producto defectuosos. Esta técnica también es utilizada para tomar medidas e informarles a los encargados de la empresa en los cambios que se realiza en los diferentes procesos que esta tiene y con ello favorecer a la producción (Carro y González, 2012).

Figura 18

Ventajas y Desventajas del Control Estadístico de Proceso

Ventajas	Desventajas
<ul style="list-style-type: none">• Efectivo en la Prevención de defectos.• Técnica para el mejoramiento de la calidad y productividad.• Suministra información valiosa sobre la capacidad de los procesos.• Es muy utilizada para las herramientas de diagnósticos.	<ul style="list-style-type: none">• No es una técnica fácil, por el cual todo el personal debe de estar capacitado.• Los parámetros deben de estar bien calculados.• Los datos correctos deben recopilarse.• El emprendedor debe tener conocimiento de cómo analizar correctamente los cuadros de control.

Fuente: Adaptado de Ortiz y González (2018).

Esta metodología es muy económica su utilización ya que evita los ajustes inútiles y ayuda a descubrir la persistencia del proceso y con ello mejora su procedimiento clasificando la variabilidad como tal, también se centra en los procesos repetitivos de la producción y esto hace que se realice un estudio por medio de técnica de muestras aleatoria para saber con exactitud los puntos débiles y así tomar una decisión que ayude a saber si el proceso es sólido o inseguro (Mayén, 1997).

Dentro del control estadístico de proceso existe un sinnúmero de herramientas y técnica a utilizar que son muy importante para la organización, que ayudan para resolver problemas y mejorar la estabilidad y capacidad del proceso mediante la reducción de variables, en la cuales se menciona:

Figura 19

Herramientas utilizadas para el Control Estadístico de Proceso



Fuente: Adaptado de Vives (s.f.).

El control estadístico de proceso tiene como objetivo principal identificar, evaluar y proyectar el proceso de producción, desde el inicio hasta su fin, y con ello proporcionar información para tomar unas decisiones que sean factibles y viables y que ayude al mejoramiento de la empresa.

CAPÍTULO 4

EL MÉTODO LEAN STARTUP Y SU APLICACIÓN EN SU EMPRESARIADO

El emprendimiento por lo general es la creación de un producto o servicio donde los emprendedores están destinados a asumir riesgos y tomar unas decisiones que les favorezca a ellos y a la empresa donde están laborando. Por lo tanto, utilizan la metodología Lean Startup, que es una técnica donde los emprendedores crean un producto por el cual el cliente necesita para así lograr sus satisfacciones.

La problemática de muchos emprendedores es que no quieren asumir los riesgos necesarios ya que puede provocar el fracaso, es por eso por lo que se apoyan en este método para crear e innovar un producto con los más altos estándares de calidad y mejora continua del proceso.

Esta metodología ayuda en el campo laboral o de negocio a proporcionar más agilidad, velocidad y aprendizaje para seguir mejorando y alcanzar el éxito de una manera positiva con todas las herramientas necesarias para experimentar, y con ello alcanzar los objetivos o propuestas esperadas.

4.1. DEFINICIÓN DEL MÉTODO LEAN STARTUP

La metodología Lean Startup surgió en los años 2008, su principal promotor fue Eric Ries con la publicación de su libro *El método Lean Startup*, en la cual mencionaba cómo

crear empresas exitosas.

Esta metodología radica en la creación de un producto con las principales necesidades del cliente, esto se da ya que ello está dispuesto a cancelar un producto con los más altos estándares de calidad y que sigan las respectivas especificaciones. Dentro del campo existe obstáculos que se presentan al emprendedor a la hora de realizar un plan de negocio es por ello por lo que utilizan la metodología para innovar (Llamas y Fernández, 2018).

Por otra parte, Lean Startup se puede considerar como un recurso en la cual fomenta y facilita el desarrollo de los productos, sin la necesidad de interrumpir en los procesos industriales que este lleve, es por ello por lo que las empresas han implementado nuevos planes de negocio con la finalidad de no tomar en cuenta aspectos financieros. Estos recursos no dan importancia a los índices o criterios de evaluación, ya que el emprendedor es el encargado de brindar y exigir claridad dentro del mercado y con ello darle sentido al desarrollo de una oferta de valor (Arias, 2018).

Esta metodología también cuenta con la finalidad de reducir tiempos y costes en el transcurso de todo el proceso que se lleve a cabo en la realización del producto, por lo que cuando se quiera lanzar un producto al mercado, primero es contar con un mercadeo, ya que con ello se puede saber qué es lo que el cliente necesita, puesto que el crecimiento de toda organización es alcanzar el éxito y cumplir todos los objetivos o propósitos que se pusieron a lo largo del proyecto (Macías, Farías, Mera y Zambrano, 2021).

La metodología Lean Startup está dada para todas las empresas y emprendedores que deseen alcanzar el éxito tanto nacional e internacionalmente, ya que esta metodología es de

suma importancia a la hora de la toma de decisiones porque ayuda a dirigir y controlar aspectos importantes dentro de todo el proceso del producto y con ello brinda la satisfacción a los colaboradores y clientes. Con la ayuda de este método se puede medir la productividad del negocio con una mayor proyección hacia el futuro para la organización apostándole al éxito y mejora continua.

Figura 20

Principios en los que se basa el Método Lean Startup



Fuente: Adaptado de González (2017).

4.2. VENTAJAS DEL MÉTODO

“De acuerdo con Ries (2012), el Lean Startup es una metodología para la creación de emprendimientos que sigue

un camino más corto y eficiente a la metodología tradicional del plan de negocio, con el objetivo de reducir posibles fracasos” (Villalobos, Vargas, Rodríguez, Araya y Araya, 2018).

Con la ayuda de esta metodología se puede hacer menos arriesgado el comienzo de cualquier proyecto emprendedor que se vaya a empezar y con ello mejorar la productividad. Con ello se permite conocer la aceptación que tiene el producto en el mercado, si cumple con todos los parámetros y enfoques para satisfacer las necesidades del cliente, con la mínima inversión de recursos (Emprén, 2022).

Algunas de las ventajas que se puede mencionar al utilizar la metodología Lean Startup son:

- Menor cantidad de riesgos, especialmente en cuanto a las grandes inversiones de dinero que inyecta al principio del proyecto, por lo cual no se sabe con exactitud si el proyecto es rentable o encajará en el mercado.
- Procesos más eficientes, ya que cuenta con el aprovechamiento total de todos los recursos y con ello evitando tiempo y costos.
- Más garantías, dado que el producto o servicio que se brinda se acopla con todas las necesidades del mercado.
- Decisiones más exactas, ya que permite avanzar en todo el periodo con datos reales y con ello crear una planificación exitosa.
- Construir una vía de acceso directo con el cliente.

4.3. FASES DEL MÉTODO LEAN STARTUP

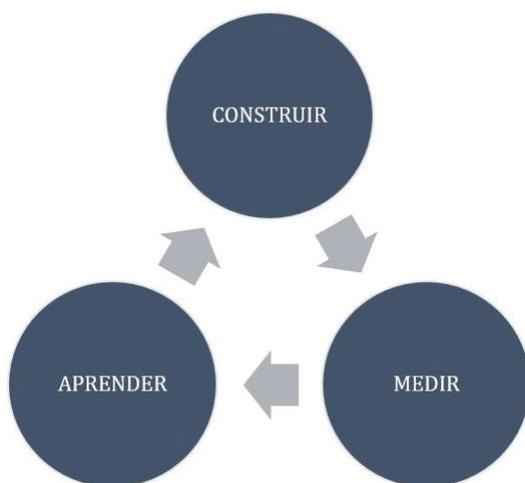
Dentro de la metodología Lean Startup existe diferentes

componentes básicos que conforman un bucle de retroalimentación en la cuales se tiene construye-mide-aprende. Como paso primordial para implementar estas fases o etapas sería averiguar dónde está el problema principal para ser resuelto y por ende desarrollar un producto mínimo viable para empezar la iniciativa de todo el proceso de aprendizaje. Después de que todas las etapas están coordinadas y aceptadas se puede utilizar un método investigativo para el desarrollo de la investigación en la cual lo denominan los “5 por qué”, este método consiste en hacer preguntas sencillas para poder resolver las incógnitas a lo largo el proceso (Rebollo, 2017).

La metodología Lean Startup se centra en una sucesión de tres pasos sencillos en la cual tiene el objetivo es reducir tiempo y minimizar costos, en la siguiente figura se presenta las fases de esta metodología.

Figura 21

Fases de la Metodología Lean Startup



Fuente: Adaptado de Llamas y Fernández (2018).

Construir

En esta primera fase se puede mencionar que es la parte inicial de la creación del producto o algún servicio que se le quiere ofrecer a los consumidores, en la cual el tiempo juega un rol importante.

El principal objetivo en esta parte es que el emprendedor pueda fomentar las diferentes variables o hipótesis para alcanzar sus objetivos y con ello distribuir su tiempo de una mejor manera. Al momento de mencionar construir se está refiriendo a crear un producto que cumpla con todos los parámetros y especificaciones de calidad. El emprendedor debe estar atento para asumir riesgos y no abandonar el proyecto a corto plazo, para esto existe la segunda fase de esta metodología (Álvarez y Gastón, 2017).

Medir

Este apartado tiene relación a los retos que deben tener los emprendedores para tomar decisiones bajo presión. Al momento de medir un proyecto utilizan la llamada contabilidad para la innovación que permite observar si todos los esfuerzos son ajustables para la organización y con ello poder sacar conclusiones positivas, precisas y objetivas (Moreira, 2017).

Aprender

En este circuito se va a aprender si el negocio es rentable o viable a las comunidades, y si se fracasa se puede utilizar la denominada teoría de Pivote, es decir, restaurar o modificar el proyecto ya que no sería rentable continuar.

Esta tercera fase menciona como el circuito realiza la correcta selección de indicadores para mejorar en su idea de negocio y con ello buscar efectividad y productividad a la

hora de tomar decisiones, dentro de estos apartados también los indicadores deben de ser efectivos ya que con ello se puede obtener resultados accionables, accesibles y auditable (Álvarez y Gastón, 2017).

4.4. CASOS DE ÉXITO DEL MÉTODO LEAN STARTUP

4.4.1. CASO: PARKOOL

Este caso hace énfasis al problema del estacionamiento que ocurre en las zonas urbanas de las ciudades, cantones o parroquias, en la actualidad la sociedad afronta problemas por la alta demanda de vehículos y con ello la falta de parqueos seguros que existe, es por esto por lo que este proyecto se inició en el 2015 en diferentes municipios y ciudades de Argentina.

Parkool es una plataforma completa que tiene la función de conseguir estacionamientos en las ciudades por medio de una APP, que permite separar y cancelar dicho parqueadero. Dentro de este proyecto se utilizó la metodología Lean Startup donde los emprendedores se centraron en el mercado y la satisfacción de los clientes ya que ellos se basan en la tecnología moderna.

Para la aplicación de esta metodología la empresa tiene que asumir riesgos para luego alcanzar el éxito, dentro de ello Parkool tenía que validar hipótesis ya que ellos contaban con el factor tiempo y a medida que va avanzando el proyecto más se aferraban a él y a la teórica que aplicaron. Para llegar a los clientes ellos utilizaron propagandas como volante donde le explicaban como era el uso de la aplicación y sus beneficios que esta le podría tener.

4.4.2. CASO: VIVE “VIVIENDAS EN ETAPAS”

Vive es un proyecto donde se busca brindar ayuda a

las familias para adquirir una vivienda a su gusto y con la comodidad que ellos se merecen, dado un beneficio inmediato a un precio financiado. Este proyecto se desarrolló en el año 2014, gracias a una idea de negocio que permitiera brindar un fácil beneficio al usuario para la creación de su vivienda. Esta idea surgió en Argentina por la alta demanda de constructores y tan mala calidad para sus diseños.

En la primera etapa se realizaron 15 entrevistas a la sociedad por ende descubrieron problemas de construcción en el tamaño de la propiedad, luego se realizó la segunda etapa en la cual proponían de realizarle propuestas a las comunidades para entender sus necesidades y poderles resolver sus problemas con el tema de la infraestructura de la vivienda, en la última etapa de la propuesta se realizó el diseño y el primer prototipo de las instalaciones de las casas en la cual llegaron a la conclusión que la propuesta que habían planteado al principio iba hacer un éxito en el mercado.

Para que este proyecto surgiera, los emprendedores utilizaron la metodología Lean Startup en la cual les generó confianza ya que pudieron evaluar rápidamente el proyecto a un bajo costo y llevarlo con una rentabilidad viable y efectiva. Al utilizar esta metodología los emprendedores pudieron validar las cosas y lo económico, pudieron solucionar problemas a corto plazo. En el proceso de proyecto tuvieron contras, ya que tenían que adaptarse a pensar y analizar de forma en que la metodología lo requiere.

Al utilizar esta metodología les ayudó a descubrir el tipo de producto que el cliente necesita y con esto satisfacer sus necesidades, esto es como un modelo de negocio a largo plazo o a futuro, ya que cambia completamente la forma de adquirir las cosas.

GUÍA PARA LA GESTIÓN DE SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS

INTRODUCCIÓN

Esta guía destinada a la seguridad en las empresas y como se la puede gestionar, está dividida en varios capítulos en el que cada uno de ellos ayuda a tomar decisiones que influirán en el futuro de la empresa y su desarrollo al pasar del tiempo.

En el capítulo 1, seguridad y salud, se tiene temas relevantes en cuanto al conocimiento básico que debe entender para poder iniciar, tales como el concepto de salud, la relación de ambiente de acuerdo con el trabajador tanto condiciones físicas y químicas. Los factores de riesgo laboral en las que se determinarán quienes son los posibles causantes.

El capítulo 2, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, está basado en cierta parte por la norma internacional ISO 45001 y por las exigencias nacionales. Trata temas en torno al sistema de gestión, parte importante también que lo compone es el contexto de la organización y sus políticas de seguridad, los roles y responsabilidades que tiene la organización con los empleados y la participación de estos.

El capítulo 3, planificación, se desglosa las acciones para abordar los riesgos, generalidades, apreciación y tratamiento de riesgo en el estudio de peligros; los objetivos de seguridad, el seguimiento y revisión que son pasos para seguir e identificar el riesgo, y luego aplicar una mejora.

El capítulo 4, riesgos laborales y su clasificación, se aplica previos conocimientos, los tipos de riesgos laborales en las que puede existir en cualquier área, teniendo en cuenta que los accidentes físicos como fracturas, quemaduras entre otros; mecánicos en aplastamiento de algún equipo o en otros casos realizando el mantenimiento de algún equipo, químicos en la mezcla de componente peligroso, biológicos,

ergonómicos, psicosociales.

El capítulo 5, introducción a las enfermedades profesionales, destaca las enfermedades profesionales, epidemiología laboral de salud en el trabajo, enfermedades profesionales más comunes que son las de contacto, clasificación de enfermedades profesionales según la OIT que se determinarán en el desarrollo de los temas, efectos de los siniestros de las enfermedades profesionales.

Y el capítulo 6, protección personal y primeros auxilios, toma en cuenta evaluaciones de las necesidades donde se analiza, de acuerdo con la actividad y al peligro que se pueda presentar, capacitación con el equipo de protección personal que debe tener cada trabajador. Otros temas de este apartado incluyen: conocimiento en protección auditiva de acuerdo con la actividad que perjudique el oído, protección ocular y facial que determina el uso de lentes y mascarillas, protección de la cabeza como implemento de seguridad como los cascos, equipo diverso de protección personal (altura o temperatura en la que se necesite utilizar un overol o vestimenta especial), entrada a espacios confinados solo con personal autorizado y con conocimiento a lo que se pueda obtener, primeros auxilios con capacitaciones donde se pueda intervenir al accidentado y esperar la llegada de algún profesional de la salud.

CAPÍTULO 1

SEGURIDAD Y SALUD

En el entorno del trabajo, los accidentes son un obstáculo para la eficiencia laboral y la producción, del modo que las personas accidentadas se convierten en carga para su familia y la sociedad. Cabe destacar que los accidentes son todo suceso o acontecimiento sin control y no deseado, que frena o interrumpe el desarrollo normal de una actividad.

La salud y la seguridad laboral engloban el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, por lo que es de suma importancia conocer a cabalidad estos términos que van relacionados entre sí. En las industrias el área de seguridad industrial es la encargada de minimizar los posibles riesgos que puedan existir en una empresa.

El trabajo es tomado en cuenta como un determinante social de la salud y de las condiciones que se desarrollan, la cual influyen en la comodidad y seguridad de las personas, es decir, que cuando existen condiciones laborales desfavorables aumenta la posibilidad de ocurrencia de accidentes, enfermedades y muertes en el lugar de trabajo (Parra, Ortiz, Quezada y Torres, 2020).

La seguridad laboral cuadra e incrementa las capacidades y habilidades de los trabajadores en el desarrollo de sus tareas, no obstante, varias de las empresas jamás aplican medidas o alguna forma de seguridad en la prevención de

riesgo que afectan al trabajador (Colque, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona que: “la salud es un estado justo de bienestar corporal, mental y social, y no solamente la falta de afecciones o malestares”.

Teniendo en cuenta lo mencionado por la OMS se puede manifestar que lo que se busca en las empresas es mejorar las condiciones de trabajo de tal manera que con ello se evite que la salud del trabajador se vea afectada por las condiciones del área de trabajo.

El objetivo principal de las organizaciones es alcanzar y demostrar un desempeño sólido en la seguridad y salud en el trabajo la cual puede ser realizada por medio del control de los riesgos, que van acorde con las políticas de la seguridad y salud en el trabajo (OHSAS 18001, 2007).

Sin embargo, ¿Cuál es realmente la diferencia entre seguridad y salud? Asfahl y Rieske (2010), mencionan que la seguridad trata de los efectos agudos de los riesgos, mientras que la salud trata sobre los efectos crónicos de los mismos, es decir, que un efecto agudo suele ser una reacción súbita o una condición severa; por otra parte, un efecto crónico es un deterioro de largo plazo a causa de la exposición prolongada a una condición adversa más benigna.

Según Calderón (s.f.), citado por Yarleque et al. (2019), menciona que la diferencia entre seguridad y salud está en la temporalidad en que se muestran las consecuencias, cabe destacar que las consecuencias de la deficiente seguridad se visualizan en el instante, sin embargo, las consecuencias en la salud se aprecian después de unos años.

La seguridad y salud en el trabajo ha agarrado importancia en los últimos tiempos, debido a que se estudia la relación del hombre y el trabajo (Jaramillo y Gómez, s.f., citado

por Fagua et al., 2018). Por su parte, todas las empresas independientemente de la actividad que realizan deben de fijarse de que sus empleados no tengan accidentes en el trabajo o contraigan una enfermedad profesional, lo cual le permita realizar sus tareas de manera segura (Soler y Esengeldiev, s.f., citado por Fagua et al., 2018).

1.1. CONCEPTO DE SALUD

El significado de salud ha ido evolucionando en función del tiempo, de las costumbres y del nivel de conocimientos, de tal manera que han ido desarrollándose diversas definiciones sobre el tema salud, donde se obtienen aspectos positivos para el hombre y la sociedad (Jácome y Sarmiento, 2021, p. 10).

En relación con este tema, la salud laboral puede aportar considerablemente a su sostenibilidad, favoreciendo el trabajo decente y saludable de las personas que laboran, por ende, la salud laboral debe afrontar la prevención y la asistencia de lesiones, enfermedades y, sobre todo, incapacidades, basándose en un mejor acoplamiento de los servicios de prevención que son enlazadas con la seguridad social y el sistema de salud (Benavides, Delclós y Serra, 2018).

La salud laboral involucra la relación directa con los empleados, y los factores de riesgos a los que se exponen, tomando en cuenta también a las múltiples enfermedades o síndromes que desmejora la salud de los miembros de la organización, de tal forma que los empleados dependen mucho de las acciones tomadas por las empresas en el entorno de trabajo (Rivera, Bonilla, Carrillo, Santos y Monsalve, 2019).

Sánchez (2019), menciona que la OMS define la salud como el estado de bienestar físico, mental y social completo y no necesariamente como la ausencia de daño o enfermedad. En definitiva, el tema de salud laboral dentro de las organizaciones o industrias es de vital importancia para los trabajadores que realizan una actividad dentro de la empresa, ya que, al prevalecer la salud de ellos, aumentan el desempeño productivo y a la misma vez, ayudan a contrarrestar posibles enfermedades profesionales con el pasar de los años.

1.2. RELACIÓN AMBIENTE – SALUD EN EL TRABAJO

Para empezar, el ambiente o las condiciones de trabajo no solo se debe comprender los factores de naturaleza tanto físicas, químicas o mecánicas, que pueden encontrarse en el área de trabajo, de tal forma que deben de considerar otros factores como pueden ser psicológico, o social que puedan afectar la salud del trabajador (Solís, 2018).

Por otra parte, el ambiente laboral se ha convertido en un fenómeno difícil el cual no es extraño a la calidad de vida en el trabajo, puesto que este interviene directa o indirectamente en la misma, teniendo en cuenta que son componentes de intercambio, que contribuyen al desenvolvimiento organizacional. Un ambiente laboral complejo, influye sobre la conducta, la satisfacción y la productividad de las personas impactando así la salud de los trabajadores (Rivera et al., 2018).

El interés de tener ambientes de trabajos saludables empieza en un proceso de mejora continua donde los empleadores simultáneamente con sus trabajadores fijan un plan para prevenir accidentes o enfermedades, con el fin de precautelar la salud, seguridad y bienestar de cada uno de los

trabajadores (Jácome y Sarmiento, 2021, p. 9).

En este sentido es importante desarrollar modelos de gestión por competencias en las empresas, cuyo beneficio es brindar capacitaciones de los entornos laborales a los que se encuentran expuestos y que de una u otra manera impacta de forma directa en el crecimiento personal y laboral de los colaboradores de la organización (Castillo et al., 2020, p. 6).

Por lo tanto, el ambiente laboral en una empresa forma parte fundamental de un sistema productivo, ya que al mantener las condiciones ambientales apropiadas fortalece la seguridad laboral y la salud de cada uno de los trabajadores de una organización.

1.2.1. AMBIENTE SOCIAL

Con respecto al clima social laboral se describe como la apreciación del ambiente en las diferentes zonas y campo de trabajos, bajo la relación de ciertas características determinadas de la organización y del trabajador que son logradas a lo largo de su preparación y desarrollo (Buitrago y Ramírez, s.f., citado por Cruz y Cuellar, 2022, p. 12).

Cabe destacar que el ambiente social es un entorno, donde los colaboradores de una organización observan varias características de su marco laboral, lo cual influye de primera mano al proceder de estos. Por su parte Chiavenato (s.f.), citado por Contreras y Luna (2020, p. 21), en su trabajo de tesis refiere que el clima social laboral se encuentra como parte de una organización metafísica, pero establecida, además de ello piensa que es un estímulo motivacional entre los colaboradores de una organización.

Hellriegel, Jackson y Slocum (s.f.), mencionan que el clima social laboral es el patrón único de los supuestos, valores y

las normas compartidas que dan forma a la socialización, los símbolos, el lenguaje, los relatos y las experiencias de un conjunto de persona, es decir, que el clima laboral no solo está conformado por sentimientos o sensaciones de los trabajadores, dado que existen factores que pueden intervenir en su interior (Ávila, 2018, p. 22).

Es por ello por lo que toda organización debe establecer un ambiente laboral social saludable, puesto que las personas que laboran en dicha organización se sientan con confianza de realizar una actividad en su puesto de trabajo, una buena comunicación entre empleados y empleadores influye de manera positiva a la productividad.

1.2.2. AMBIENTE ORGÁNICO

Con respecto al tema del ambiente laboral o las condiciones del trabajo, no solo se debe comprender como los factores de naturaleza física, química o técnica que puedan existir en el lugar de trabajo, sin embargo, es conveniente que puedan considerarse incluidos otros factores de índole psicológico o social que puedan afectar de forma orgánica la salud de los trabajadores (González, Amaya y Tarcaya, 2018, p. 2).

Para Cortés (2007), el ambiente orgánico está constituido por aquellos factores ambientales que pueden ocasionar daños a la salud física y orgánica del trabajador, de tal forma que los factores corresponden a los medios físicos, mecánicos, químicos y biológicos (p. 27).

- Medio físico: corresponden a factores como ruido, vibración, iluminación, temperatura, presión atmosférica, etc.
- Medio mecánico: en este sentido se comprenden las maquinarias, herramientas, superficies de trabajo,

manipulación y transporte de carga, etc.

- Medio químico: se trata de contaminantes sólidos, líquidos y gases que se encuentran en el aire.
- Medio biológico: se vincula por la presencia de microorganismos capaces de transmitir enfermedades al hombre por medio de virus, bacterias protozoos etc.

1.2.3. AMBIENTE PSICOLÓGICO

En relación con el ambiente psicológico, ha comenzado a tener un papel importante en el desarrollo organizacional, a partir de aquello se conforma un conjunto de factores psicológico, grupal que fundamenta la impresión que los miembros de la estructura tienen sobre el ambiente interno de la organización (Panchi, 2018, p. 174).

En tiempos de crisis económica y renovamiento de personal en las empresas se necesita de un análisis minucioso del comportamiento organizacional que ayude a fortalecer el clima o el ambiente psicológico de las personas, incrementando la motivación y partiendo de la idea de mejorar poco a poco la calidad de vida de los colaboradores en el entorno laboral y que contribuyan al éxito de la organización (Cortés, 2002, p. 9).

En definitiva, es de suma importancia mantener la parte psicológica de los colaboradores en condiciones favorables, caso contrario podrían afectar de manera negativa la sostenibilidad productiva, la competitividad y el completo desarrollo de la empresa. “El bienestar es definido como la felicidad subjetiva que es construida sobre la experiencia o valoración” (Ryan y Deci, 2000, citado por Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal, 2020, p. 26).

1.3. FACTORES DE RIESGO LABORAL

Con respecto a los factores de riesgo laboral, la organización mundial de la salud declara que la salud ocupacional tiene el propósito de incentivar la prevención y el cuidado de la salud en los trabajadores mediante normas y acciones que resguarden la integridad de quienes trabajan, cabe señalar que los trabajadores están expuestos a múltiples factores de riesgo en el ambiente laboral que varían dependiendo de la actividad desarrollada (Forero, Parra y Monroy, 2021, p. 137).

Según la Organización Mundial del Trabajo (OMT), el origen de las enfermedades laborales está conectada con la exposición a factores de riesgo de tipo físico, biológico, químico, psicosocial y ergonómico, todo este conjunto de elementos está presente en las condiciones de trabajo que pueden desatar una disminución en la salud del trabajador, de tal manera que causa daño en el ámbito laboral (Gómez, 2014, p. 3).

En todo caso, los factores de riesgo laboral son aquellas condiciones que dejan a exposición la salud y seguridad de los trabajadores, cabe recalcar que estos factores se encuentran presente en todos los sitios de trabajo e incrementan la posibilidad de que suceda un accidente laboral o que nazca una enfermedad profesional.

Clasificación de factores de riesgo laboral

De acuerdo con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), citado por Vilañez (2021, pp. 8-9), los factores de riesgo laboral se clasifican en los siguientes:

Condiciones materiales de trabajo

Debido a las condiciones materiales de trabajo se puede distinguir factores de riesgos que atienden a:

- Equipos utilizados: esta parte involucran la existencia de elementos cortantes o desprotegidos, uso de equipos que emiten vibraciones, falta de alarmas, falta de mantenimiento.
- Materiales empleados: utilización de sustancias químicas peligrosas, inestabilidad de almacenamiento, manejo de cargas pesadas.
- Instalaciones y equipos: instalación eléctrica incompleta, instalación de extintor contra incendios incorrecta, protección frente a contacto eléctrico inexistente.

Factores relativos al ambiente de trabajo

En lo que refiere a los factores relativos al ambiente de trabajo son aquellos que afectan al medio ambiente y la vulnerabilidad de los elementos mostrados en el lugar de trabajo:

- Espacio, acceso y superficie de trabajo: está ligado a circunstancia como huecos desprotegidos, vías de evacuación inadecuadas, carencia de orden y limpieza, impedimento de movimiento.
- Ambiente de trabajo: se define por temperaturas extremas, iluminación defectuosa, descarga de sustancias tóxicas peligrosas, existencia excesiva de ruido.

Factores individuales

Se refiere a los factores relacionados directamente con los

trabajadores:

- Incapacidad física para el trabajo, falta de conocimiento a la hora de realizar cierta actividad, no utilizar equipos de protección personal, mala manipulación de herramientas.

Organización del trabajo y gestión de la prevención

Estos factores corresponden directamente al funcionamiento de la organización del trabajo, estructura, cultura empresarial y prevención de riesgos:

- Tipo u organización de la tarea: ritmo elevado de trabajo, aislamiento, monotonía.
- Comunicación/formación: carencia de información de los trabajadores, métodos de trabajos no adecuados, instrucciones mal direccionadas.
- Deficiencias en la gestión: compra de equipos de protección inadecuado, ausencia de programas de mantenimiento.

1.4. INCIDENCIA DE LOS FACTORES DE RIESGOS SOBRE LA SALUD

Evidentemente el trabajo es una actividad que permite satisfacer una necesidad y conseguir objetivos, sin embargo, muchas de las personas que realizan dicha actividad no conocen la forma en la que el trabajo puede llegar a afectar la salud. Paredes y Vásquez (s.f.), citado por Cedeño (2020, p. 17), mencionan que, el hacer uso de computadoras ayuda a los trabajadores a desarrollar sus labores con mayor eficacia y productividad, pero dicha actividad produce trastornos de músculos esqueléticas en los trabajadores que afectan principalmente la espalda, cuello, hombros y extremidades

principales, que inciden por el diseño físico del puesto o posturas forzadas, movimientos repetitivos.

De esta manera Espín, Zambrano y Espín (2018, p. 7), afirman que las incidencias más predominantes en los factores de riesgos ergonómicos son las posturas forzadas y el trabajo repetitivo que realizan los trabajadores que hacen su actividad en la oficina.

Por otra parte, Flórez y Sánchez (2020), consideran que el estrés tiene incidencia en la salud física y mental de los individuos debido a la exposición de las condiciones ambientales y la carga de trabajo a las que están sometidas los trabajadores.

En este sentido varios de los autores mencionados anteriormente concuerdan que los factores de riesgo sobre la salud tienen que ver mucho con las condiciones de seguridad, al entorno físico, la organización y la carga del trabajo, que se encuentran expuestos los trabajadores en las empresas a lo largo de su jornada laboral, los cuales causan efectos como fatiga, esfuerzos físicos, falta de energías, y estrés que son problemas consecuentes para la salud.

CAPÍTULO 2

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es una herramienta destinada a proteger a los trabajadores, garantizando un entorno seguro para los empleados el cual permite obtener beneficios asociados a evitar posibles accidentes.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) restablecen políticas públicas en seguridad y salud laboral que incentiven a los empresarios a invertir en prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, ya que el costo económico y social de esta problemática es muy alto (Riñao, Navarrete y Valero, 2016).

En Ecuador las exigencias normativas de seguridad y salud en el trabajo implican la necesidad de cumplir con las obligaciones de los empleadores en términos de tener un programa de seguridad y salud en el trabajo con un sistema de gestión con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos.

2.1. ¿EN QUÉ CONSISTE EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO?

Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas,

basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debe ser liderado e implementado por el empleador, con la participación de los trabajadores garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud; el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo (Ministerio del Trabajo, s.f.).

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados en el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar).

Planear: se debe de planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar, determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: implementación de las medidas planificadas.

Verificar: revisar que los procedimientos y acciones implementadas están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: realizar acciones de mejoras para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

2.2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

La comprensión del contexto de una organización se utiliza para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la SST. Las cuestiones internas y externas pueden ser positivas o negativas e incluyen condiciones, características o circunstancias cambiantes que pueden afectar al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001, 2018).

Cuestiones externas: entorno cultural, social, legal,

financiero, tecnológico, económico y ambiental.

Cuestiones internas: la estructura de la organización, los roles, rendición de cuentas, políticas, objetivos y estrategias.

El análisis del contexto de la organización es realizado por los elementos del entorno que pueden afectar o beneficiar el desempeño de la organización este análisis permite alinear un sistema de gestión por medio de la planificación estratégica y la cultura de la organización (Vega y Rodríguez, 2022).

2.3. POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según la norma internacional ISO 45001 (2018), la política de la seguridad y salud en el trabajo es un conjunto de principios establecidos como compromisos en los que la alta dirección describe la trayectoria a largo plazo de la organización para apoyar y mejorar continuamente el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

Es por esto por lo que la alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política que incluya un compromiso para proporcionar condiciones de trabajos seguros y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo y que sea apropiado al propósito, tamaño y contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de estas.

Con relación a las exigencias nacionales dentro del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo decisión 584 capítulo III gestión de la seguridad y salud en los centros de trabajos u obligaciones de los empleadores, en su artículo 11 literal A menciona que la política empresarial de la organización debe de contener programas en materia

de seguridad y salud en el trabajo y esta debe de darse a conocer a todo el personal de la empresa.

2.4. ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

El empleador tiene la responsabilidad general de la protección de seguridad y salud de los trabajadores, y proporcionar liderazgo en las actividades de SST en la organización, al mismo tiempo el empleador debe de asignar responsabilidades en los roles para el desarrollo, e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el logro de los objetivos de este (ISO 45001, 2018).

Dentro del instrumento andino de seguridad y salud en el trabajo decisión 584 capítulo II política de prevención de riesgos laborales en el artículo 4 literal C detalla definir las autoridades con competencia en la prevención de riesgos laborales y delimitar sus atribuciones, con el propósito de lograr una adecuada articulación entre las mismas evitando de este modo el conflicto de competencias.

2.5. CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

La organización debe de establecer, implementar y mantener procesos para la consulta y la participación de los trabajadores ya que es un elemento esencial de la gestión de la SST del sistema de la organización, y por esto se debe de proporcionar los mecanismos, el tiempo, la formación, y los recursos necesarios para la consulta y participación.

Los representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, incluidos los arreglos de emergencias, asociados con su trabajo.

CAPÍTULO 3 PLANIFICACIÓN

La gestión de riesgo es una serie de métodos de disposición y de planificación que permite a las organizaciones estudiar su medio laboral, tomar decisiones y extender propuestas, establecidas para prevenir, mitigar o reducir los riesgos existentes.

Este es un proceso permanente, que se desarrolla por etapas interrelacionadas en función a diferentes aspectos correspondiente a la gestión de riesgos las cuales cada vez son más comunes y efectivas en la búsqueda de resultados positivos, favoreciendo el cumplimiento de los objetivos.

El principio de precaución brinda las bases para utilizar herramientas de análisis de riesgo como cimiento de la toma de decisiones acerca de las introducciones, actividades y estrategias de control, siendo la pauta del principio de precaución del personal que se encuentra desarrollando las actividades correspondientes.

3.1. ACCIONES PARA ABORDAR LOS RIESGOS

Generalidades:

Al planificar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, la organización debe de considerar las cuestiones externas e internas pertinentes, comprender las necesidades y expectativas del trabajador y determinar los riesgos y

oportunidades que son necesarios (ISO 45001, 2018).

Actualmente, todas las empresas se encuentran sujeta a incontables riesgos, independientemente de su tamaño, tales como accidentes laborales durante la jornada de trabajo o bajas laborales por enfermedad profesional, estos riesgos pueden generar debilidad y desequilibrios en las organizaciones que no cuentan con una buena gestión de riesgos (Segura, 2020).

En Ecuador, los derechos del trabajo, la salud y la vida digna son amparados por el estado quien, por medio de normas fundadas para el efecto fija la relación laboral, por su parte el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el reglamento del seguro general de riesgo del trabajo en el artículo 53 literal “e” de la resolución 513 señala los principios a que debe obedecer la capacitación en materia de riesgo laborales. De esta forma el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional introduce programas de formación de los trabajadores en materias relacionada a la seguridad e higiene ocupacional para que las empresas formen sus propios instructores que se ocupen de dichos programas de formación (Avemañay y López, 2021).

En todo caso el enfoque del proceso es identificar, medir y controlar los riesgos que existan en una organización, es por ello por lo que una herramienta más importante en este proceso es la gestión de riesgo, ya que ayuda a tomar decisiones adecuadas que vayan encaminadas a la estabilidad y seguridad del trabajador.

3.2. IDENTIFICACIÓN DE LOS PELIGROS Y EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

Apreciación del riesgo:

En los últimos años, se ha empezado a manejar diferentes concepciones y terminologías que son aplicadas al tema de la gestión de riesgo y su apreciación como tal, creando así, una perspectiva tradicional con la cual se pueda realizar planteamientos innovadores para prevenir y reducir los riesgos (González et al., 2018).

En muchas ocasiones surge la pregunta cómo se puede valorar los riesgos en una organización de una manera correcta, en base a ello, el trabajo de investigación Martínez (2020), hace referencia que la apreciación del riesgo en un sistema de acumulación es realizada a partir de una línea de base de información y datos básicos, donde la empresa conserva un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, integrados con otros sistemas de gestión con una orientación basada en procesos.

García (2019), considera que debe de existir coherencia entre la forma de apreciación y sus resultados con los criterios del riesgo desarrollados en un contexto, de tal manera que hace uso de las técnicas de apreciación de riesgo donde incluye la identificación, el análisis y la evaluación de riesgo que aparece en UNE-ISO 31000 para el proceso de la gestión de riesgos.

En base a lo descrito por los autores citados se puede manifestar que el proceso de apreciación de los riesgos se realiza en base a la actividad laboral que realiza cada empresa, dado que la buena interpretación que se da a un riesgo debilita los factores causantes de un accidente laboral, el cual pueden ser conllevados por un mal manejo de equipo,

una mala maniobra o por la manipulación de sustancias no identificadas.

Identificación del Riesgo

La identificación de los riesgos es parte del proceso de planeación y debe ser imborrable y representativa, corroborando los aspectos que puedan afectar al desempeño de los objetivos institucionales en los diferentes niveles tales como objetivos estratégicos, específicos, operativos, procesos y proyectos. Para la identificación se recomienda utilizar diferentes fuentes de información, como, por ejemplo, registros históricos y herramientas como cuestionarios, entrevistas e indagaciones (Ministerio de Finanzas, 2017).

Caballero (2021, p. 40), concluye que la identificación de riesgos a los que están expuestos los trabajadores durante la ejecución de sus tareas diarias es un factor determinante en la prevención de riesgos laborales y debe realizarse de acuerdo a las características particulares de cada centro de trabajo, además de ello reconoce que el colaborador es directamente responsable del cuidado de su propia seguridad y salud, por ende, es importante que entiendan que forman parte de los planes de acción y de las medidas correctivas que se propongan dentro de la empresa.

Ortiz et al. (2022), mencionan que identificar los riesgos laborales en conjunto con una correcta gestión permite tener mayor control de aquellos acontecimientos que puedan suceder, pero, aun así, el análisis completo de los mismos puede generar algún error que conduzca a un evento no deseado y aunque esto no ocurra, siempre puede existir errores humanos que provoquen accidentes laborales.

Quevedo y Vera (2021), indican que en esta etapa se

demanda de una sucesión de actividades tales como: determinar peligros, normas o requisitos legales, investigación de accidentes e incidentes, control interno de inspecciones, planes de formación y gestación, así mismo manifiesta que la identificación de riesgo se realiza en las distintas áreas de la empresa, sean estas en condiciones normales o de emergencias donde esté involucrado todo el personal.

La intención general de la identificación de los riesgos en la seguridad y salud ocupacional es hallar los peligros que se pueden formar en el desarrollo de las actividades, con el fin de que la organización pueda formar los controles necesarios, al punto de asegurar que cualquier riesgo sea aceptable (Pérez, Torres, y Yara, 2020).

En conclusión, la identificación de riesgo es dirigida al desarrollo de actividades de los trabajadores, con la intención de resguardar la seguridad física de cada uno de los colaboradores haciendo uso de las herramientas y normas que ayudan en el proceso de detección de los riesgos que pueden provocar accidentes laborales y afectaciones en la salud.

Evaluación del riesgo

La evaluación de riesgos debe ejecutarse utilizando métodos que apunten al principio de los problemas, considerando las particularidades de la organización del trabajo; para la evaluación de riesgo es fundamental la colaboración de los trabajadores en todo el proceso. Dentro de los métodos con mayor valor científico en este ámbito, se basa en realizar preguntas a los trabajadores sobre su percepción de diversos contextos laborales que pueden

causar problemas (Ministerio del Trabajo, 2018, p. 7).

El responsable de seguridad y salud ocupacional del instituto efectuará la evaluación de los resultados de las mediciones de los factores de riesgo reconocidos y valorados de los diferentes lugares de trabajo de la institución, contrastados estos resultados con los estándares ambientales, ocupacionales y biológicos descubiertos en los artículos 53, 54, 55, 56 del D.E. 2393 “Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del ambiente de trabajo” como marco natural aplicable del país, esta información se irradiará en los diferentes informes de evaluación de los factores de riesgo (Guamán, 2020, p. 29).

Caballero (2021), en su tesis de identificación de riesgos laborales de los trabajadores de la planta de producción de alimentos con cuartos frío, menciona que “la evaluación de riesgo es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evidenciarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adaptarse”.

La evaluación de riesgos laborales es una necesidad significativa dado por los diversos problemas ocupacionales y porque la normativa de trabajo exige que toda empresa con mayor a 10 trabajadores cuente con un profesional que se encargue de velar la seguridad industrial y salud ocupacional de los empleados (Universidad Técnica de Machala, 2020, p. 9).

En pocas palabras la evaluación de riesgo es fundamental para la identificación de accidentes en las organizaciones ya que juega un papel muy importante en la gestión de riesgos

y en la toma de decisiones para el desarrollo de medidas preventivas que ayuden a mitigar y controlar los riesgos asociados en las actividades laborales.

3.3. PLANIFICACIÓN DE ACCIONES

La planificación consiste en seleccionar y aplicar las medidas más adecuadas, con el fin de poder alterar el riesgo, para evitar de este modo los daños personales al factor de riesgo, o bien aprovechar las ventajas que se puedan lograr, sin embargo, para que el tratamiento de riesgo sea seguro es necesario que el emprendedor adopte determinadas medidas y trabajos encaminados para modificar, reducir o eliminar el riesgo (Análisis de riesgos, 2018).

Segura (2020), menciona que el propósito de las acciones es elegir e implementar opciones para abordar el riesgo, por ende, la organización debe de considerar las percepciones e involucrar a las partes interesadas para que comprendan el seguimiento con éxitos respecto a lo planificado.

Las acciones de mejoras se definen según la evaluación de riesgo realizada en las etapas anteriores, y estas estarán en función de los elementos que necesitan una mejora en el puesto que contribuya a la mejora de la seguridad, salud, bienestar y desempeño laboral de los trabajadores (Cedeño, 2020, p. 27).

En resumen, planificación se aplica en torno a la evaluación de riesgo que se haya realizado antes, el fin de aplicar acciones a favor de la seguridad de los trabajadores donde se busca disminuir o eliminar los riesgos por completo garantizándole así un buen ambiente laboral donde pueda desarrollar sus actividades de manera segura y productiva.

3.4. OBJETIVOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Los objetivos deben ser alcanzables y deben apasionarse por el mejoramiento continuo.
- Ser claros, medibles y tener metas definidas.
- Ser adecuados para las características, el tamaño y la actividad económica de la empresa.
- Ser coherente con la política de seguridad.
- Deben estar documentado y comunicarlos a todos los trabajadores.
- Ser revisados y evaluado periódicamente.

3.5. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

La intención del seguimiento y la revisión es asegurar y optimar la calidad y la eficacia del diseño, la ejecución y los resultados del proceso. El rastreo continuo y la revisión periódica del proceso de la gestión del riesgo y sus consecuencias correspondería ser una parte planeada del proceso de la gestión de riesgo, con responsabilidades visiblemente definidas. “El seguimiento y la revisión deberían tener un lugar en todas las etapas del proceso, de tal manera que pueda incluir, planificar, recopilar, analizar información, registrar resultados y proporcionar retroalimentación” (ISO 31000, 2018).

Los procedimientos para monitorear, medir y registrar el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo deben desarrollarse periódicamente con el fin de llevar a cabo el seguimiento de los diferentes niveles de estructura de gestión.

Auditorías

Para llevar un buen proceso de planificación se debe realizar auditorías periódicas a fin de determinar si el sistema de gestión de SST y sus elementos se encuentran implementados o en todo caso son adecuados y efectivos para proteger la seguridad y salud de los trabajadores y prevenir incidentes (ISO 45001, 2018).

3.6. MEJORA

La mejora es una acción de optimización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, para lograr excelentes desempeños en la organización de forma coherentes con su política por este motivo la organización debe determinar las oportunidades de mejora e implementar trabajos necesarios para alcanzar los resultados previstos de la SST (Ministerio del Trabajo, s.f.).

No conformidad:

La no conformidad se basa al incumplimiento de un requisito, este puede ser una desviación estándar, práctica, procedimiento de trabajo, normas aplicables entre otros.

Acción correctiva:

Es la acción tomada para eliminar la causa de no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Mejora continua:

Es el proceso recurrente de optimización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para lograr mejoras en el desempeño de este campo, de forma coherente con la política de seguridad y salud en el trabajo de la organización.

CAPÍTULO 4

RIESGOS LABORALES Y SU CLASIFICACIÓN

El riesgo se define como la posibilidad de que se produzca un evento y sus resultados sean negativos, los elementos que lo componen son la amenaza y la vulnerabilidad.

Los riesgos laborales son aquellos peligros existentes en una profesión, estos pueden ocasionar algún daño o problema de salud es por ello por lo que es importante conocer sobre los riesgos y los tipos de riesgos que existen ya que estos son generadores de peligros.

Dentro de los riesgos laborales se tiene descritos aquellos riesgos asociados a ello como los son los físicos, químicos, biológicos, mecánicos, ergonómicos, y psicosociales los cuales se encuentran descritos y conceptualizados a continuación.

4.1. CONCEPTOS

El riesgo es el evento de que una amenaza se convierta en una calamidad. La debilidad o las amenazas, por separado, no representan un peligro. Pero si se juntan, se convierten en uno de ellos, y, por lo tanto, este deriva una probabilidad de que suceda un desastre (Pantoja, Vera y Avilés, 2017).

El concepto del riesgo es una noción relativamente reciente en el cual se refiere a los peligros que se analizan activamente con relación a posibilidades futuras.

4.2. RIESGOS LABORALES

Según el Código de Trabajo del Ecuador en su artículo 38 describe: “los riesgos provenientes del trabajo son de cargo del empleador y cuando a consecuencia de ellos, el trabajador sufre daño personal, estará en la obligación de indemnizarle”. Tomando en cuenta que el riesgo es una amenaza potencial de la salud de los trabajadores, por esta razón en su reglamento del seguro general de riesgo del trabajo en su resolución CD. 513 del 2016 en su artículo 55 menciona que las empresas deberán implementar mecanismos de prevención de riesgos del trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica (Salas, 2022).

El riesgo laboral es una situación adoptada por las personas en el área de trabajo, que puede llegar a producir un daño directo o paulatino a la salud o una enfermedad por motivo del trabajo, así mismo, se relaciona con situaciones de trabajo inseguras, que dan comienzo al riesgo y están clasificados como factores técnicos, organizaciones y de conducta humana (López y Cumbreira, 2019).

Los riesgos laborales son aquellas contingencias u ocurrencias a los que está sumiso un trabajador, a la hora de proporcionar sus servicios por cuenta y órdenes de un administrador. También se refiere a la cercanía del daño, al que estaría expuesto un colaborador, para lo cual tendría que acoger cada una de las medidas de seguridad impuesta por la compañía contratante (Muy Pérez, 2020, p. 33).

Cortés (2007), define que “el riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, y su gravedad depende de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad de este”.

Los riesgos laborales son aquellos peligros existentes en el entorno de trabajo, estos pueden provocar siniestros que ocasionan heridas, daños psicológicos, físicos, entre otros en las personas que laboran en una empresa.

López (2018), citado en Silva (2022), menciona que los peligros laborales son asociados al trabajo en ocupaciones específicas, en la cual la administración de seguridad y salud laboral describe cinco categorías de riesgos laborales tales como: riesgos químicos, riesgos biológicos, riesgos físicos, riesgo ergonómico, riesgos psicológicos que pueden provocar una lesión o un accidente laboral.

Clasificación de riesgos laborales

4.3. RIESGOS FÍSICOS

Los riesgos físicos están asociados a aquellos factores que guardan relación directa con algunos agentes ambientales que se perciben mediante los órganos de los sentidos y que pueden ocasionar consecuencias adversas en la salud de los trabajadores, por efecto del ruido, la temperatura, gases, olores, vapores e iluminación, que se encuentran estipulados en el decreto 2393 (Cabrera, 2018).

Mientras tanto Jurado (2018), recalca que los factores ambientales físicos como la temperatura, ruido, vibración entre otros, disminuyen el rendimiento del trabajador y al mismo tiempo afecta a la salud de este al encontrarse expuestos a mencionadas condiciones.

Guerra et al. (2021), conceptualizan los riesgos físicos como riesgos dentro del ambiente, de tal manera que asignan este término debido a los factores que se encuentran en el área de trabajo, como iluminación, ruido, temperaturas etc. Cada factor tiene una posibilidad baja o alta de ocurrir, dentro

de los cuales el individuo puede realizar sus funciones sin que suceda un accidente.

Según Plata (2017), citado por Sarmiento (2020), menciona que los efectos de los agentes físicos le deben a un intercambio de energía entre el individuo y el ambiente laboral a una velocidad y potencial mayor que la que el organismo puede soportar, lo que puede producir una enfermedad ocupacional.

En relación con el tema mencionado antes por los autores se puede manifestar que los riesgos físicos se encuentran habitualmente en el ambiente de trabajo, es decir, que se lo relaciona directamente con el clima laboral debido a los factores que hacen de ellos un peligro para la salud y que pueden ocasionar una enfermedad profesional con el pasar del tiempo, dichos factores son el ruido, las vibraciones, las temperaturas, iluminación, etc. Todos estos factores mencionados generan insatisfacción y pueden ser causantes de algún accidente.

4.4. RIESGOS MECÁNICOS

Valencia (2014), citado por Cabrera (2018), “manifiesta que el riesgo mecánico es aquel que producto del uso de máquinas, equipos, herramientas, y demás objetos puede producir lesiones corporales, quemaduras, atrapamiento y otros acontecimientos no deseables que afecten la integridad del trabajador”.

Sarmiento (2020), define el riesgo mecánico como la posibilidad de ocurrencia de efectos fisiopatológico tales como cortes, abrasiones, punciones, golpes por proyección de objetos, atrapamiento, quemaduras resultantes de la operación que implica la utilización de herramientas manuales como

también la utilización de máquinas.

Quinteros (2019), menciona que son aquellos riesgos que se encuentran presentes en objetos, máquinas, equipos de los cuales ocasionan accidentes laborales, ya sea por falta de herramientas de trabajos o de equipos de protección personal.

Los riesgos mecánicos surgen principalmente por la mala manipulación de ciertas herramientas u objetos que se requieren para llevar a cabo una actividad, sin embargo, existen otras razones que pueden provocar peligros y accidentes a los trabajadores en una empresa (Ponce, 2018).

Estos en el caso de no ser controlados adecuadamente pueden generar lesiones corporales tales como cortes, abrasiones, contusiones, golpes, por objetos desprendidos o proyectados, atrapamientos, etc. Y también incluyen los riesgos a causa de explosiones derivadas por instalaciones o presiones (Yuquilema, 2018).

4.5. RIESGOS QUÍMICOS

Para Burgos Navarrete (2009), citado por Paz y García (2019), menciona que los riesgos químicos están constituidos, por todas aquellas sustancias que se encuentran en el área de trabajo o en sus alrededores, cuyo contacto o exposición en concentraciones mayores de las permisibles, pueden causar alteraciones en la salud. El riesgo químico es ocasionado por una exposición no dominada a agentes químicos la cual fabrica efectos agudos o crónicos y la aparición de enfermedades (Vidal, 2019).

La exposición a los peligros químicos puede terminar degenerando la salud de los trabajadores, los cuales en muchos de los casos desconocen los peligros nocivos en

el trabajo, un ejemplo claro es el sector de la construcción donde se generan polvos excesivos que causan daños en los pulmones (Huamani, 2022).

Toda sustancia química que es capaz de causar daño es considerada peligrosa lo cual puede generar varios tipos de lesiones, desde una irritación cutánea hasta un cáncer, cabe destacar que los riesgos químicos no solo afectan a la salud, sino que también al medio ambiente, por lo que se debe de manipular correctamente para reducir la exposición a un nivel aceptable o sustituirlas por alternativas más seguras (Paredes y Millán, 2019).

En conclusión, el riesgo químico es aquel que deriva de la presencia y utilización de sustancias químicas peligrosas, estas pueden ocasionar problemas en la salud mediante el contacto de la piel, por inhalación y a través de la ingesta de algún tipo de alimento que este contaminado.

4.6. RIESGOS BIOLÓGICOS

González, Floría y González (2006), citado por Paz y García (2019), considera que son aquellos riesgos relacionados con las condiciones de saneamiento básico de la empresa, operación y proceso que pudiese generar agentes de tipo infeccioso con riesgo potencial en la salud de los cuales se destacan las bacterias, hongos, virus y parásitos.

Según Fang-Huerta et al. (2015), citada por Guerrero, Velástegui y González (2020), menciona que los riesgos afines con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, define a dichos agentes como microorganismos con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos, susceptibles de originar cualquier tipo de infección, alergia o toxicidad.

Caicedo (2019), “manifiesta que los riesgos químicos son derivados de la exposición a contaminantes y agentes que se encuentran en el ámbito de trabajo, ya sea de forma sólida, líquida o gaseosas capaces de originar un daño en el organismo en determinadas concentraciones, como, por ejemplo, la exposición a sustancias tóxicas, nocivas, corrosivas, irritantes, etc.”

Mendoza, Vallejo, García y Vallejo (2018), concuerdan el riesgo biológico como la posibilidad de obtener una enfermedad por el contacto con microorganismos potencialmente patógenos o aquellos residuos contaminados de materia orgánica, estos organismos contaminantes son: virus, hongos, parásitos, bacterias entre otros.

4.7. RIESGOS ERGONÓMICOS

Estos riesgos están vinculados a la exposición de nivel alto de intensidad física a la cual se encuentra el trabajador a la hora de realizar una actividad, teniendo la posibilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético, desarrollado por factores como movimientos bruscos durante la jornada laboral, sobrecargas físicas, tiempos prolongados de una misma postura, etc. (Carranza y Sánchez, 2022).

Según Andrade (2017), en referencia de Vidal (2019), “los riesgos ergonómicos son los sobreesfuerzos del individuo que puede ocasionar lesiones o trastornos, los cuales son ocasionados por posturas forzadas, manipulación de cargas, entre otras”.

Los riesgos de tipo ergonómico se dan por las malas posturas que tiene el trabajador al usar las máquinas o equipos, incluidas las posturas forzadas los cuales causan dolores y malformaciones en los huesos y a la larga traen

problemas en la salud (Huamani, 2022).

Caicedo (2019), considera que este riesgo es de carácter interno, es decir, que no tienen su origen en el exterior, sino que vienen dados por la propia naturaleza del proceso productivo, por ejemplo, una mala organización del trabajo a turnos o una mala adaptación al puesto de trabajo, la falta de recursos en cuanto a herramientas etc.

En todo caso, como se ha mencionado antes por los autores los riesgos de tipo ergonómicos se originan por el estrés, las condiciones ambientales del trabajo, por la carga excesiva del mismo, por ejemplo: cuando el trabajador realiza actividades laborales con movimientos o posturas forzadas, es decir, que la combinación de cada uno de estos factores hace que se produzcan consecuencias negativas para la salud y seguridad del trabajador.

4.8. RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales se definen como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que está directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de las tareas, y que tiene la capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud física, psíquica o social del trabajador como al desarrollo del trabajo” (INSHT, 1997, citado por Luceño et al., 2008).

Carranza y Sánchez (2022), mencionan que los riesgos psicosociales provienen de la influencia que tiene el trabajo frente a la persona, pudiendo llegar a afectar la salud mental y física del trabajador provocando en ellos una disminución de su capacidad laboral. Cuyos riesgos son provocados por factores como la alta demanda laboral, falta de apoyo por los

compañeros, insatisfacción laboral, etc.

Los riesgos psicosociales son riesgos emergentes en el ámbito de las relaciones laborales estos están asociados a los problemas de salud mental ocasionados como consecuencia del trabajo, este tipo de riesgo son tratados desde un ámbito médico o por la rama de psicología laboral (Sierra, 2021).

Neffa (2015), citado por Ortega (2019), definen a estos como los riesgos para la salud mental, física y social de los trabajadores, formados por los contextos de empleos y los factores organizacionales y relacionales, dispuestos de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, que a su vez impacta sobre la organización o empresa donde se desempeñan.

En definitiva, el riesgo psicosocial en el trabajo se debe en torno a las exigencias de las actividades realizadas día a día y del ambiente laboral en el que se encuentre, provocando afectaciones a la salud física y mental como, por ejemplo: estrés, disminución de desempeño laboral, fatiga, entre otros. Estos riesgos se diferencian en torno a los factores ya que no son condiciones sino hechos o situaciones con alta posibilidad de ocasionar daños en la salud.

CAPÍTULO 5

INTRODUCCIÓN A LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

La enfermedad es la ruptura del equilibrio físico y psíquico del organismo la cual es causada por factores externos o internos que impide la relación normal de las personas. En el ámbito profesional la enfermedad es causada por el tipo de trabajo o actividad que una persona realiza y que se refleja con el pasar del tiempo, estas se deben a los factores del lugar o las condiciones del entorno del trabajo como la temperatura, los ruidos, la ventilación y varios factores más que están descritos a continuación dentro de las enfermedades profesionales y su clasificación como tal.

5.1. CONCEPTOS

En el Ecuador el marco legal en seguridad y salud ocupacional tiene como propósito prevenir los accidentes y enfermedades profesionales derivadas de las actividades laborales en diferentes centros de trabajo, tanto en el sector público y privado (Toro, Comas y Castro, 2020).

“Las enfermedades profesionales u ocupacionales se definen como las afecciones crónicas, causadas de una manera directa en el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza un trabajador que puede producir o no una incapacidad laboral” (Sarango, 2019).

Las enfermedades profesionales, constituyen a una

alteración de salud, patológicamente definida, generada por razón del trabajo en colaboradores que de forma habitual se exponen a factores que producen enfermedades y que están presentes en el medio laboral o en determinados cargos (González, García y Jiménez, 2021).

Barranco (s.f.), citado por Callata y Tito (2019), en su tesis menciona que la enfermedad profesional se define medicamente como el daño, la patología médica o traumática, provocada por la presencia en el medio ambiente laboral de factores o agentes físicos, químicos o biológicos que merman la salud del trabajador.

En conclusión, las enfermedades profesionales son obtenidas a consecuencia del trabajo que realizan las personas, estas habitualmente se exponen a factores etiológicos que pueden ocasionar una incapacidad laboral al trabajador.

5.2. CARACTERÍSTICAS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Las características de las enfermedades son producidas por agentes contaminantes de carácter químico, físico, biológico o por la excesiva carga física, estas enfermedades se presentan generalmente de manera lenta, es decir, que sus consecuencias aparecen con el pasar del tiempo, muchas de estas enfermedades se muestran de manera irreversible en la salud de los trabajadores y van avanzando paulatinamente.

5.3. EPIDEMIOLOGÍA LABORAL DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Al hablar de epidemiología se puede describir como la ciencia que permite realizar vigilancias de los procesos y condiciones del trabajo, además de ello permite describir los patrones de presentación de la enfermedad, identificar los

factores causales y adoptar las medidas necesarias de control y evaluación hacia las intervenciones (Hernberg, 1995).

La epidemiología laboral estudia las causas que originan los cambios en la salud de los trabajadores inmersas en las condiciones de trabajo, de tal manera que esta debe ser usada en las acciones y programas de salud de los trabajadores para garantizar condiciones dignas, seguras y saludables (Navas, Betancourt, Orbe, Puente y Chávez, 2021).

Sin embargo, Naranjo (s.f.), citado en Pando y Aranda (2019), menciona que la epidemiología va más allá de solo estudiar las causas, estas proponen medidas que ayudan a controlar o erradicar las enfermedades profesionales en los trabajadores, con el fin de ayudar en la salud de los colaboradores (p. 8).

La epidemiología laboral del trabajo se ha determinado como el estudio de los efectos de las exposiciones en la zona de trabajo sobre la frecuencia y distribución de enfermedades y lesiones en la población, al mismo tiempo se trata de una disciplina encaminada a la exposición, que mantiene vínculos con la epidemiología y la higiene industrial, por lo tanto, aplica métodos similares a los utilizados por la epidemiología en general (Robaina y Ávila, 2018, p. 62).

En conclusión, tomando en cuenta las definiciones anteriores la epidemiología laboral trata de averiguar cuáles son las causas que originan las alteraciones en la salud de los trabajadores y de este modo estima los resultados de las acciones tomadas en los sectores de actividad u ocupaciones para contrarrestar o combatir las enfermedades.

5.4. CLASIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES SEGÚN LA OIT

La nueva lista de enfermedades profesionales descrita por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) está relacionada directamente por las causas originadas por agentes químicos, físicos y biológicos, además de ello se incluyen otras causalidades de origen respiratorio, de la piel, trastornos del sistema osteomuscular y cáncer profesional, de esta forma la OIT incluye los trastornos mentales del comportamiento que permiten el reconocimiento del origen profesional de las enfermedades y el vínculo que esta tiene a través de los factores de riesgo que resultan de la actividad laboral y las enfermedades contraídas por el trabajador (OIT, 2010).

A continuación, se muestra la clasificación de las enfermedades profesionales causadas por la exposición a agentes que resulte de las actividades laborales según la OIT:

Enfermedades causadas por agentes químicos

La OIT en su revisión actualizada en el año 2010 menciona que las enfermedades causadas por agentes químicos son las siguientes:

- Enfermedades causadas por berilio, cadmio, fósforo, cromo, manganeso, arsénico, mercurio, plomo, flúor, y sus compuestos.
- Males causados por los derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos o aromáticos.
- Enfermedades originadas por los derivados nitrados y aminoácidos del benceno o de sus homólogos.
- Enfermedades causadas alcoholes, glicoles o cetonas.
- Enfermedades producidas por sustancias asfixiantes

como monóxido de carbono, sulfuro de hidrógeno, cianuro de hidrógeno o sus derivados.

- Enfermedades causadas por acrilonitrilo, óxidos de nitrógeno, hexano, ácidos minerales, agentes farmacéuticos, fosgeno, amoníaco, cloro, plaguicidas, disolventes orgánicos, isocianatos.
- Enfermedades causadas por níquel, talio, osmio, selenio, cobre, estaño, platino, zinc y sus compuestos.
- Enfermedades causadas por látex o productos que contienen látex.
- Enfermedades causadas por otros agentes químicos en el trabajo no citados en los puntos anteriores cuando se haya determinado, científicamente o por métodos adecuados a las situaciones y las prácticas nacionales, una relación directa entre la exposición a dichos agentes químicos que resulte de los movimientos laborales y las enfermedades contraídas por el trabajador.

Enfermedades causadas por agentes físicos

La OIT en su revisión actualizada en el año 2010 menciona que las enfermedades causadas por agentes físicos son las siguientes:

- Deterioro de la audición causada por ruido.
- Padecimientos causados por vibraciones (trastornos musculares, tendones, huesos, articulaciones, vasos sanguíneos periféricos o nervios periféricos).
- Enfermedades causadas por aire comprimido o descomprimido.
- Enfermedades causadas por radiaciones ionizantes.
- Malestares causados por radiaciones ópticas (ultravio-

leta, de luz visible, infrarroja), incluido el láser.

- Enfermedades causadas por exposición a temperaturas extremas.
- Malestares causados por otros agentes físicos en el trabajo no mencionados en los puntos anteriores.

Agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias

La organización internacional del trabajo en su revisión actualizada en el año 2010 menciona que las enfermedades causadas por agentes biológicos y enfermedades infecciosas o parasitarias son las siguientes:

- Brucelosis
- Virus de la hepatitis
- Virus de la inmunodeficiencia humana (VIH)
- Tétano
- Tuberculosis
- Síndromes tóxicos o inflamatorio asociados con contaminantes bacteriano o fúngicos.
- Ántrax
- Leptospirosis
- Enfermedades causadas por agentes biológicos en el trabajo no mencionado en los puntos anteriores.

Enfermedades del sistema respiratorios

La OIT en su revisión actualizada en el año 2010 menciona que las enfermedades causadas por el sistema respiratorio son las siguientes:

- Neumoconiosis causadas por polvo mineral fibrogénico (silicosis, antracosilicosis, asbestosis)
- Silicotuberculosis

- Neumoconiosis causadas por polvo mineral no fibrogénico siderosis.
- Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de metales duros.
- Enfermedades broncopulmonares causadas por polvo de algodón, de lino, de cáñamo, de sisal o de caña de azúcar.
- Alveolitis alérgica accidental causadas por infiltración de polvos orgánicos o de aerosoles contaminados por virus que resulten de las actividades laborales.
- Padecimientos pulmonares del obstructivos por infiltración de polvos orgánicos contaminados que resulte de las actividades laborales.
- Perturbaciones de las vías respiratoria superiores causadas por agentes sensibilizantes o irritantes reconocidos e inherentes al proceso de trabajo.

Enfermedades de la piel

La OIT en su revisión actualizada en al año 2010 menciona que las enfermedades causadas por la piel son las siguientes:

- Dermatitis alérgica de contacto y urticaria de contacto causados por alergenos reconocidos.
- Dermatitis irritante de contacto causadas por otros agentes irritantes conocidos.
- Vitíligo causado por otros agentes reconocidos.

Enfermedades del sistema osteomuscular

La OIT en su revisión actualizada en al año 2010 menciona que las enfermedades causadas por el sistema osteomuscular son las siguientes:

- Tenosinovitis de la estiloides radial debido a los

movimientos monótonos, posturas extremas de las muñecas y esfuerzos intensos.

- Bursitis del olécranon debido a la presión extensa en la región del codo.
- Bursitis per rotuliana debido a estancia prolongada en posiciones de rodillas.
- Lesiones de meniscos consecutivas a periodos prolongados de trabajo en posiciones de rodilla o en cuclillas.
- Síndrome del túnel carpiano debido a los trabajos intenso en vibraciones y posturas extremas.

Trastornos mentales y del comportamiento

La OIT en su revisión actualizada en al año 2010 menciona que las enfermedades causadas por trastornos mentales y del comportamiento es:

- Trastornos de estrés postraumático.

Cáncer causados por los siguientes agentes

La OIT en su revisión actualizada en al año 2010 menciona los agentes que causan cáncer son:

- Éter bis-cloro metílico.
- Bencidina y sus sales.
- Amianto o asbesto.
- Compuestos de cromo VI.
- Benceno.
- Cloruro de vinilo.
- Polvo de madera.
- Radiaciones ionizantes.
- Alquitrán, brea, aceite mineral, betún.
- Arsénico, berilio, cadmio y sus compuestos.

- Óxido de etileno.
- Cáncer causados por otros agentes en el trabajo.

5.5. ENFERMEDADES PROFESIONALES MÁS COMUNES

La revista de ergonomía laboral en plantas industriales de Ecuador menciona que una de las enfermedades más comunes en el campo laboral son los trastornos musculoesqueléticos afectando así discos intervertebrales, cartílagos, huesos tendones, o ligamentos todas estas lesiones son procedentes de tipo laboral y relacionadas con la actividad física la cual causa el síndrome de túnel carpiano en los trabajadores; otros factores a los cuales están relacionados a las patologías musculoesqueléticos son actividades asociadas al trabajo repetitivo, malas posturas, manejos inapropiados de cargas etc., que pueden afectar el estado de salud de los trabajadores (Neusa et al., 2020).

Bao, Howard y Lin (2019), citados por López y Campos (2020), mencionan que los trastornos musculoesqueléticos forman parte de la enfermedad ocupacional más común a nivel mundial y esta tiene un comienzo multifactorial como: posturas forzadas, factores organizativos, factores psicosociales entre otros.

Unas de las enfermedades profesionales más comunes en los docentes es el estrés o también llamado síndrome de Burnout el cual es un conjunto de síntomas psicofisiológico con características de agotamiento físico, mental que se genera por la carga de trabajo (Ramos et al., 2020).

En conclusión, tomando en referencia lo antes mencionado por los autores, se menciona que las enfermedades profesionales más comunes son los trastornos musculoesqueléticos que hacen referencia a los movimientos, actividades

repetitivas y las posturas forzadas en el trabajo; si se toma como referencia las industrias atuneras el personal de producción se mantiene más de 8 horas de pie en el proceso de su actividad laboral lo cual genera un agotamiento físico y trastornos en las extremidades inferiores.

5.6. EFECTOS DE LOS SINIESTROS DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Los efectos de los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales u ocupacionales pueden producir los siguientes efectos en los trabajadores:

- Incapacidad Temporal.
- Incapacidad Permanente Parcial.
- Incapacidad Permanente Total.
- Incapacidad Permanente Absoluta y Muerte.

Incapacidad Temporal

La incapacidad temporal es el beneficio asistencial y económico que se le reconoce la seguridad social a los trabajadores, por la afectación en su capacidad laboral que implica ausentismo y asistencia para el retorno al trabajo.

La OIT reconoce a la capacidad temporal como una condición que solo atribuye a quienes están en una relación laboral informal esto hace parte de los derechos laborales y seguridad social (Beltrán et al., 2021).

Incapacidad Permanente Parcial

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2018), menciona que se considera incapacidad permanente parcial a aquellas que producen al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento

uniforme para la profesión habitual, sin imposibilitar la realización de las tareas fundamentales de las mismas.

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) (2016), menciona en el capítulo IV de la resolución 513 que la incapacidad permanente parcial es la que se produce cuando el trabajador como consecuencia de una enfermedad profesional u ocupacional o accidente de trabajo presenta reducciones o perturbaciones funcionales definidas o presenta secuelas de su siniestro para el ejercicio de la profesión u ocupación habitual sin impedirle realizar las tareas fundamentales.

Incapacidad Permanente Total

Es aquella que invalida al trabajador para la realización de todas las tareas de su función u oficio habitual y es compatible con la realización de una actividad distinta a la que le ocasionó esta incapacidad (IESS, 2016).

Incapacidad Absoluta

Es aquella que le inhabilita por completo al asegurado para el ejercicio de toda profesión u ocupación requiriendo de otra persona para su cuidado y atención permanente (IESS, 2016).

CAPÍTULO 6

PROTECCIÓN PERSONAL Y PRIMEROS AUXILIOS

El equipo de protección personal es el primer elemento que evita que el trabajador mantenga contacto directo con factores de riesgos que puedan causar una lesión o una enfermedad, este capítulo está diseñado por temas como capacitación con el equipo de protección personal, también contiene los diferentes tipos de protección personal para el cuerpo, procedimientos de las entradas a espacios confinados y contiene conceptualización de los primeros auxilios.

6.1. CAPACITACIÓN CON EL EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Los Equipos de Protección Personal o EPP son de suma importancia en la gestión de riesgos y la prevención de los accidentes como tal, sin embargo, el desconocimiento del uso de los mismo puede ocasionar que el trabajador se vea expuesto a los riesgos laborales, de esta manera es de suma importancia que su utilización sea la adecuada, en las distintas áreas operativas para que estos puedan cumplir con el objetivo de minimizar los riesgos en la salud (Chambi, 2018).

Muchas de las organizaciones establecen dentro de sus políticas de gestión de seguridad y salud en el trabajo el buen uso y manejo de los equipos de seguridad a nivel de

trabajadores, contratistas, proveedores y clientes al momento de su ingreso, permanencia y salida de este (Romero, 2020).

Las capacitaciones contribuyen al buen uso de los EPP, la entrega del equipo debe de incluir un curso sobre el uso correcto de EPP durante la jornada laboral; antes de escoger un EPP se debe tomar en consideración los riesgos y el tiempo de exposición al cual va a ser sometido y tener en cuenta que los equipos se encuentren en buen estado (Asociación Chilena de Seguridad, s.f.).

Para Alatrística (2020), el personal debe recibir información y capacitación para el uso de EPP, con el debido entrenamiento para su uso, los equipos deben ser seleccionados en base a la exposición del riesgo y debe de contar con todos los EPP y sus implementos.

Para finalizar la capacitación del uso y manipulación del equipo de protección personal es de suma importancia brindarlas en todas las empresas por parte del área de seguridad industrial y salud ocupacional con el fin de que los trabajadores hagan el correcto uso de estos y proteger la integridad física dentro de los riesgos que sean expuestos.

6.2. EQUIPO DIVERSO DE PROTECCIÓN PERSONAL

El EPP se relaciona a los artículos que se utilizan para evitar o reducir lesiones accidentales y contrarrestar los riesgos laborales en el trabajo, el objetivo de los equipos de protección personal es actuar contra los factores químicos, físicos y biológicos, de tal manera que garantice la salud y la seguridad de los trabajadores (Erize et al., 2021).

Los EPP son todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas que usan los trabajadores para protegerse de posibles lesiones, estos pueden ser de gran ayuda si se reconoce

su importancia dentro de su funcionamiento (Chambi, 2018).

Los EPP están realizados para evitar que las personas que se encuentran expuestas a un peligro en específico entren en contacto directo con él. Por esta razón existen diseños para diferentes partes del cuerpo con el fin de contrarrestar lesiones durante la realización de actividades laborales (Arciniegas et al., 2020).

En definitiva, los EPP son elementos de carácter individual del trabajador y son utilizados para cualquier tipo de trabajo la eficacia de estos equipos dependen mucho o en gran parte de la correcta elección, manipulación y mantenimiento de este.

¿Cuáles deben ser las características de un EPP?

Las principales características que debe de tener los equipos de protección personal son las siguientes:

- Debe cumplir con los estándares de calidad definidos por las normas técnicas.
- Es de uso personal e intransferible.
- Debe ser de uso práctico.
- El peso debe ser mínimo.
- De fácil limpieza y mantención.

Elementos de protección personal que existen

Los elementos de protección más conocidos y existentes en el medio son:

- Protectores de piel.
- Protectores de cabeza.
- Protectores oculares y faciales.
- Protectores auditivos.
- Protectores de las vías respiratorias.

- Protectores de manos y brazos.
- Protectores del tronco y el abdomen.
- Protectores de pie y piernas.
- Protección total del cuerpo.
- Ropa de protección.

6.3. PROTECCIÓN AUDITIVA

El protector auditivo debe de comprimir el nivel de ruido por debajo del nivel de acción que establezca la normativa correspondiente, la selección de dicha protección dependerá netamente de las particularidades del ruido y de la exposición de este, los protectores auditivos deben ser utilizados en el transcurso del tiempo en que se encuentre expuesto al ruido (INSST, 2018).

Los protectores auditivos constituyen a los elementos de protección personal lo cual ayuda a evitar las lesiones auditivas por el ruido de maquinarias u otros factores del ámbito laboral dándole así la importancia concedida a las medidas de seguridad.

A continuación, se presenta algunos tipos de protección auditivas los cuales se pueden clasificar en función del modo de colocación o del diseño tales como:

- **Orejas:** consisten en dos casquetes que resguardan los pabellones auditivos que se acomodan en la cabeza, produciendo un sellamiento acústico mediante almohadillas flexibles rellenas de espuma.
- **Orejas acopladas a cascos de protección:** trata de dos casquetes enlazados a brazos regulables que se fijan en un casco de protección, este se considera un protector auditivo específico.
- **Cascos acústicos:** este equipo cubre la zona de la cabeza comprimiendo la transmisión ósea del sonido

al oído.

- **Tapones:** estos se instalan internamente del conducto auditivo, formando un sellamiento, pueden ser reutilizables o desechables.

Normas armonizadas de requisitos aplicables en protectores auditivos

Las siguientes normas son específicamente para los protectores auditivos:

- UNE-EN 352-1:2003 Orejeras.
- UNE-EN 352-2: 2003 Tapones.
- UNE-EN 352-3: 2003 Orejeras acopladas a casco de protección.
- UNE-EN 352-4: 2001 Orejeras dependiente del nivel.
- UNE-EN 352-5: 2003 Orejeras con reducción activa del ruido (ANR).
- UNE-EN 352-6: 2003 Orejeras con estrada eléctrica de audio.
- UNE-EN 352-7: 2004 Tapones dependientes del nivel.
- UNE-En 352-8: 2008 Orejeras con audio de entretenimiento.

Nota: documento guía: UNE-EN 458:2005 protectores auditivos. Recomendaciones relativas a la selección, uso, precaución de empleo y mantenimiento.

6.4. PROTECCIÓN OCULAR Y FACIAL

La misión de los equipos de protección ocular es proteger ojos y cara de la proyección de partículas sólidas, radiaciones nocivas, líquidos cáusticos y corrosivos, los requisitos que estas protecciones deben cumplir deben ser de carácter ergonómico, que ofrezcan un grado de protección adecuado al riesgo marcado o expuesto (Blanco, 2020).

La deficiencia en el cumplimiento de protocolos de protección ocular o facial, originan lesiones por medio de entrada de líquidos, cuerpos extraños, salpicadura de fluido en la parte ocular, estas lesiones se generan a partir de factores como el uso ocasional de protección ocular y corresponden a un peligro en la salud (Abanto, 2022).

La protección facial como la careta tiene como función resguardar ojos, nariz y boca de lesiones por gotas respiratorias, aerosoles, salpicaduras y líquidos corporales, se recomienda que este tipo de protección facial cubra desde el frente hasta la barbilla rodeando los lados laterales de la cara (Servin et al., 2020).

El INSSST menciona que los ojos es la parte más sensible del cuerpo humano y que tiende a generar riesgos de diferente naturaleza entre ellos químicos, mecánicos y físicos.

Los protectores oculares y del rostro se pueden clasificar en función del tipo de protector y del diseño de la montura como se muestra a continuación:

Tabla 1

Sistema de clasificación de los protectores oculares y faciales

Diseño del protector	Campo de uso	Presentaciones Oculares
Universal	Impactos	Resistencia
Integral	Polvo grueso	al empañamiento
Pantalla Facial	Polvo fino y gas	Resistencia a la abrasión
	Arco eléctrico de cortocircuito	Alta reflectancia en el IR
	Salpicaduras y gotas de líquidos	Efecto corrector
	Metales fundidos	Clase óptica
	Radiaciones ópticas	

Nota: cuadro tomado de referencia del INSSST.

6.5. PROTECCIÓN DE LA CABEZA

Los elementos de protección de la cabeza, básicamente se reducen a los cascos de seguridad, Herrick (s.f.), en el trabajo de titulación de Chambi (2018), menciona que el objetivo principal del uso del casco de seguridad es proteger la cabeza de peligros y golpes de carácter mecánico, térmico o eléctrico a los que se encuentran expuestos los trabajadores en las actividades laborales.

Los cascos son equipos de protección propio diseñados para resguardar la cabeza de los riesgos existentes en el lugar de trabajo o disminuir los daños procedentes de un accidente, la protección depende del campo de uso, sea este de uso industrial o uso de bombero (INSST, 2018).

Los cascos son elementos de protección personal utilizados en la cabeza con el objetivo de evitar golpes en mencionada parte en consecuencia de la caída de objetos, otras de las protecciones para la cabeza son los gorros o cofias estos son más utilizados en hospitales, laboratorios, restaurantes o empresas de carácter alimenticio para la parte de higiene (Alarcón, 2020).

Para finalizar, los equipos de protección de la cabeza o cráneo juegan un papel muy importante donde su función es cubrir totalmente la zona de la cabeza contra efectos de golpes, sustancias químicas, riesgos eléctricos o térmicos.

Cascos de uso Industrial general

- **Cascos de protección o seguridad:** su primordial ocupación es resguardar la parte superior de la cabeza contra la caída de objetos.
- **Cascos de altas prestaciones:** este se caracteriza por su mayor protección en la caída de objetos y frente a

impactos laterales.

- **Cascos eléctricamente aislantes:** son utilizados en labores donde las personas se encuentran en instalaciones bajas de tensión.

6.6. PROTECCIÓN DE PIES Y PIERNAS

Los golpes en los pies y piernas son comunes en muchos sectores industriales, la caída de objetos pesados consigue lesionar la extremidad en específico los dedos, en cualquier zona de trabajo, pero sobre todo en las producciones pesadas, como la minería, elaboración de productos mecánicos la ingeniería, la construcción y el montaje (Herrick, 2001).

Según Chuquimarca (2022), los equipos de protección de los pies son seleccionados principalmente, en función a los riesgos expuestos tales como: caídas, golpes, perforaciones de suelas del calzado, químicos agresivos, humedad, variación de temperaturas, deslizamientos entre otros.

Mancera et al. (2012), mencionan que las exigencias de selección, uso y mantenimiento del calzado corresponden, por sus características, en forma general de acuerdo con las prestaciones que deban suministrar.

Para ello a continuación se describen los tipos de calzados o botas y su función de acuerdo con el contexto.

- **Calzado con suela antideslizante:** su principal función es brindar una correcta estabilidad para el tránsito por pisos lisos, húmedos, en rampas.
- **Botas de seguridad con punta de acero:** son necesarias para quienes manipulen materiales pesados y rígidos.
- **Botas impermeables:** son usadas por personas que tengan que circular por zonas húmedas.

- **Botas dieléctricas:** son usadas por personal que realiza labores en redes o equipos eléctricos, para la protección de la corriente eléctrica.

6.7. PROTECCIÓN DE MANOS Y BRAZOS

La protección de las extremidades superiores, se realizan principalmente por medio de guantes de diferentes materiales, la utilización de estos se da dependiendo de las actividades a realizar con el fin de reducir riesgos por contactos agresivos químicos o biológicos, cortes o exposición de varias temperaturas (Chuquimarca, 2022).

Mancera et al. (2012), mencionan que no existen otros elementos de protección que puedan ser variados más que los guantes, ya que para estos existen variedades de usos y necesidades, lo cual caracteriza que la parte más integrada a los trabajos son las manos, por ende, es de suma importancia mantener la seguridad de ellas.

Un guante de protección preserva la mano o parte de ella de los riesgos mecánicos, químicos y biológicos este tipo de protección van en función de su diseño, pueden ser reutilizables o desechable.

A continuación, el INSST clasifica los tipos de guantes dependiendo del criterio:

- Guantes de protección contra riesgos mecánicos: estos pueden ser de forma textil o de cuero.
- Guantes de defensa contra cortes y pinchazos: pueden ser de malla metálica, textil o cuero.
- Guantes de protección contra productos químicos y microorganismos: estos son fabricados siempre de elastómeros.
- Guantes que proporcionan protección contra riesgos

térmicos: estos proporcionan protección en situaciones de temperatura y calor son utilizados generalmente por personal de bomberos y soldadores.

- Guantes de protección contra riesgos eléctricos: este tipo de guantes son aislantes de la electricidad que sirven para disipar la acumulación de carga electrostática.
- Guantes de protección contra fluidos corporales y sangre: son guantes diseñados de látex o nitrilo.

6.8. ENTRADA A ESPACIOS CONFINADOS

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España testifica que un perímetro confinado es cualquier espacio con ventilación natural perjudicial, en el que pueden almacenarse contaminantes tóxicos o inflamables, o tener una atmósfera deficiente en oxígeno, y que no está creado para una ocupación prolongada por parte del trabajador (Rueda, Naranjo y Tapias, 2020).

Loaiza y Taborda (2018), mencionan que los espacios confinados representan alto riesgo para los empleados, en consecuencia, a ello es fundamental poseer de información sobre la forma de laborar en este tipo de espacios en las industrias, por lo cual hacen referencia que es de suma importancia tener en cuenta una elaboración de registro, verificación del historial de incidentes, accidentes o trabajos en las plataformas con similares actividades.

Según el Reglamento de Seguridad y Salud para la Construcción y Obras citado por Veloz (2020), en su trabajo de titulación, señala que para la ejecución de trabajos en espacios confinados se debe de contar con una autorización de trabajo, del mismo modo, se necesita realizar la

comprobación del nivel del oxígeno de dicho espacio, de tal forma que no debe de ser superior a 23,5%, ni inferior al 19,5%, así mismo sugiere que esta actividad no debe ser realizada de manera individual, por ello es necesario el acompañamiento y la coordinación desde el exterior del lugar cerrado.

Un espacio confinado tiene aperturas de ingresos y salidas definidas, es lo suficientemente grande para que un empleado pueda entrar y trabajar, cabe recalcar que este no está designado para la ocupación de trabajo continuo, los espacios confinados incluyen bóvedas subterráneas, tanques, recipientes de almacenaje, registros, pozos, silos, tolvas, y tuberías de distribución (Marín, Granados y Monsalve, 2020).

En conclusión, se entiende por espacios confinados a aquellos lugares que cuentan con entradas y salidas restringidas y que dominan atmósferas inflamables, tóxicas o que cuentan con un nivel de oxígeno bajo, generalmente la ventilación natural es insuficiente para lograr remover el aire contaminado y cambiarlo del espacio de adentro hacia afuera.

Procedimientos para trabajo en un espacio confinado

Según Mancera (s.f.), citado por Álvarez y Rubiano (2020), hace referencia al procedimiento general para realizar trabajos en espacios confinados, una vez determinada la ejecución:

- Determinar el espacio confinado.
- Establecer las áreas que se vean afectadas al inhabilitar la función del espacio confinado e informar a dichas áreas sobre la fecha y el tiempo de ejecución de la labor en el espacio confinado, a fin de obtener los

permisos administrativos para el trabajo.

- Determinar la clase de trabajo a realizar.
- Examinar las características del espacio confinado en cuanto a acceso y calidad de la atmósfera (contaminantes, sustancias explosivas, niveles de oxígeno).
- Determinar el grupo de trabajo (previamente entrenado), acorde con las características del espacio confinado y el trabajo en sí.
- Determinar las características de los equipos de monitoreo.
- Determinar las características de los equipos, máquinas y herramientas que se van a utilizar.
- Determinar elementos de protección personal.
- Diligenciar el formato de permiso para trabajar dentro de un espacio confinado y obtener su aprobación.
- Ejecutar el trabajo bajo las medidas dadas y una vez completa, informar a las áreas de autoridad sobre la activación nuevamente del espacio confinado.

Los procedimientos de trabajo deben surgir como el resultado del análisis de las condiciones del espacio confinado y del tipo de labor que se va a realizar dentro del mismo.

Clasificación de los espacios confinados según el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional

Tabla 2
Clasificación de los espacios confinados

Características	Clase A	Clase B	Clase C
Atmósfera	Atmósfera inmeditamente peligrosa para la vida o la salud (PVS)	Atmósfera peligrosa, mas no (IPVS)	Atmósfera potencialmente peligrosa.
Rescate	Procedimiento de rescate, requiere del ingreso de más de un individuo equipado con sistema de soporte de vida.	Procedimiento de rescate, requiere del ingreso de al menos un individuo equipado con sistema de soporte de vida.	Procedimiento de rescate estándar.
Comunicación	Mantener la comunicación directa constante.	Mantener la comunicación visual o auditiva.	Procedimiento de comunicación estándar
Nivel 02	Menor a 16%, o mayor a 25%.	Entre 16% - 19,5% y 25%.	Entre 19,5% y 21,5%.
Toxicidad	Toxicidad IPVS	Mayor CMP – CPT y menor que IPVS.	Toxicidad inferior al CMP – CPT.
explosividad	LEL mayor a 20% LEL.	LEL entre 1% y 19,9%.	LEL inferior a 10%.

Nota: tabla tomada como referencia de Martínez et al. (2019).

6.9. PRIMEROS AUXILIOS

Los primeros auxilios son un conjunto de pasos y técnicas básicas a seguir al momento de asistir o reanimar a una o varias personas enfermas, lastimadas o accidentadas en un siniestro, dentro de los primeros auxilios incluye la reanimación cardiopulmonar (RCP), soporte vital básico (BLS), intentos de resucitación o asistencia inmediata realizadas a individuos hasta ser llevado a un centro de salud más cercano (Cisneros, 2018).

Según Zamudio (2019), los primeros auxilios son todas aquellas medidas o acciones que se realiza, en un mismo lugar donde ha pasado el accidente o enfermedad repentina y con material usualmente improvisado, hasta la llegada de asistencia especializada. Cabe destacar que los primeros auxilios no son procedimientos médicos, sin embargo, son operaciones de emergencias que ayudan a reducir efectos sobre lesiones y estabilizar el estado del accidentado.

Para resumir lo dicho por los autores anteriores los primeros auxilios son todas aquellas acciones que se realiza de manera imprevista con el fin de darle atención primaria a las personas que tienen un accidente o lesión hasta la llegada de profesionales especializados y el traslado correspondiente a un hospital, los objetivos de dicha actividad es mantener vivo al accidentado, evitar nuevas lesiones o complicaciones, evitar infecciones.

Principios básicos de los primeros auxilios

El servicio de salud y seguridad de riesgos laborales hace referencia a los principios básicos de primeros auxilios en casos de emergencias.

- Mantener la calma.

- Observar alrededor de la escena, para determinar si es seguro estar allí, tanto para nosotros, como para la persona afectada.
- Llamar un profesional de la salud o a los bomberos para pedir auxilio.
- Observar a la persona herida o enferma, ver si está consciente, si respira o sangra.
- Hablar con la víctima para que se tranquilice y se mantenga consciente.
- Brindar primeros auxilios si es necesario.

REFERENCIAS

- Abanto, J. (2022). *Factores asociados y tipos de lesiones oculares ocurridas en la práctica odontológica: revisión sistemática*. (Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur). doi:<https://doi.org/10.21142/tl.2022.2590>
- Acevedo, S. y Contreras, M. (2021). *Satisfacción y desempeño laboral de los docentes con carga administrativa de la Universidad Continental sede Huancayo*. (Tesis de pregrado, Universidad Continental).
- Aguilera, A. (2017). El costo-beneficio como herramienta de decisión en la inversión en actividades científicas. *Cofin Habana*, 11(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200022
- Alarcón, J. (2020). *Uso de los elementos de protección personal, de los mecánicos del sector mecánica de motos, en la localidad de Kennedy, en la carrera 80 entre la avenida ciudad de Villavicencio y la calle 42*. (Tesis de pregrado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas).
- Alatrística, J. (2020). *Estrategias didácticas para disminuir riesgos de contagios por COVID-19, mediación de mejoras en el uso de equipos de protección personal en dos hospitales de Lima*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48002>
- Alemán, J. (2021). *Factores que Influyen en la Motivación del Desempeño laboral del Médico del Servicio de Anestesiología del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Essalud*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa).

- Álvarez, L. y Rubiano, E. (2020). *Análisis comparativo de la normatividad para trabajos en espacios confinados, entre la resolución 0491 de 2020 de la república de Colombia y Norma OSHA-29 CFR 1910.146*. (Tesis de pregrado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas).
- Álvarez, A. y Gastón, C. (2017). *Lean Startup, el camino al modelo de negocio ideal para un startup*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín). https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/22/1/TFPP_EEYN_2017_AA-CG.pdf
- Álvarez, B. y Ayala, J. (2020). *Factores que Influyen en la Motivación Laboral de Trabajadores en Empresas de Telecomunicaciones. Una Revisión Teórica*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión).
- Álvarez, M. y Martínez, A. (2021). *Propuesta de Bienestar y Compensación laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Jorge Tadeo Loazano).
- Alzueta, J. y Villanueva, P. (2012). *Sistema de Gestión de la Calidad*. (Tesis de pregrado, Universidad Pública de Navarra). <https://core.ac.uk/download/pdf/10851013.pdf>
- Análisis de riesgos. (2018). *La suma de todos comunidas de Madrid*. http://www.madrid.org/cs/StaticFiles/Emprendedores/Analisis_Riesgos/pages/pdf/metodologia/5TratamientodelRiesgo%28AR%29_es.pdf
- Apolaya, R. (2020). *Motivación y el rendimiento del personal que labora en un casino en la ciudad de Ica-2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica).

- Arciniegas, R., Trejo, A., Parra, G. y Rosero, M. (2020). *Caracterización del uso de elementos de protección personal en los funcionarios asistenciales que laboran en la E.S.E. Sagrado Corazón de Jesús en el municipio El Contanero*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Manizales). <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/3648>
- Arias, A. (2018). El método LEAN STARTUP: una revisión teórica. *Gestión Ingenio y Sociedad*, 3(1). <http://gis.unicafam.edu.co/index.php/gis/article/view/68>
- Arias, J., Corvacho, I., González, G., Gornall, W. y Lima, J. (2016). *Mantenimiento Productivo Total*. (Tesis de pregrado, Centro de formación Técnica Santo Tomás). https://www.academia.edu/26635353/CENTRO_DE_FORMACION_TECNICA_SANTO_TOM%C3%80S_SEDE_ANTOFAGASTA
- Artadi, R. y Saavedra, G. (2018). *Clima Organizacional y el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la empresa NSF INASSA S. A. C.* (Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega).
- Asfahl, R. y Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud* (Sexta Edición ed.). Pearson Educación.
- Asociación Chilena de Seguridad. (s.f.). *Elementos de protección personal*. [https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/centro-de-fichas/documentos-esenciales/elementos-proteccion-personal.pdf?sfvrsn=5667ceda_0#:~:text=Protectores%20de%20piel.&text=Protectores%20de%20cabeza.&text=Protectores%20auditivos.&text=Protectores%](https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/centro-de-fichas/documentos-esenciales/elementos-proteccion-personal.pdf?sfvrsn=5667ceda_0#:~:text=Protectores%20de%20piel.&text=Protectores%20de%20cabeza.&text=Protectores%20auditivos.&text=Protectores%20)
- Avemañay, J. y López, D. (2021). *La vulneración del derecho*

- a la vida digna por falta de mitigación de factores de riesgos laborales y despidos intempestivo en Ecuador. Análisis de la sentencia N^º 375-17-SEP-CC emitida por la Corte Constitucional.* (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica). <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/2429>
- Ávila, W. (2018). *Influencia del clima laboral en la gestión por procesos en los trabajadores de una entidad pública del Cercado de Lima.* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18971>
- Ballesteros, P., Ballesteros, D. y Jaramillo, C. (2005). Aplicación de la lúnica en la Curva de Aprendizaje. *Scientia Et Technica*, XI(27), 185-190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84911698033>
- Barcelona, U. D. (2010). *La evaluación de riesgos psicosociales.* Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC.
- Barnat. (1995). *Diccionario enciclopédico Nauta Maior.* Ediciones Nauta.
- Bautista, F. (2015). *Análisis de riegos psicosociales y su incidencia en el rendimiento laboral de los empleados de la planta industrial Cedal.* (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Beltrán, J., Valero, I., Hernández, M., Peganos, L. y Perdomo, A. (2021). La incapacidad temporal como beneficio de la seguridad social: una revisión de literatura. *Revista Ocupación Humana*, XXI(1), 42-57. <https://latinjournal.org/index.php/roh/article/view/1032/841>
- Benavides, F., Delclós, J. y Serra, C. (Agosto de 2018). Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral.

Artículo de Opinión. doi:<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.07.007>

- Berrni, L., Zambrano, N. y Chávez, Á. (2018). Procedimiento para determinar los costos de calidad por fallas en procesos empresariales. *Espacios*, 39(42). <http://www.revistaespacios.com/a18v39n42/a18v39n42p28.pdf>
- Blanco, L. (2020). Protección ocular: importancia y uso. *Scielo*, 81-86. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v54n213/original7.pdf>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola).
- Brijaldo, N. (2018). *Diseño del sistema integrado de gestión NTC-ISO/IEC27001:2013 e ISO31000:2018, "Por la cual se dictan disposiciones Generales para la protección de datos personales", para la empresa pavimentaciones Morales S.L. sucursal en Colombia*. (Tesis de pregrado, Escuela Colombina de ingeniería Julio Gavarito). <https://repositorio.escuelaing.edu.co/bitstream/handle/001/801/Brijaldo%20Valderrama,%20Natalia%20-%202018.pdf?sequence=1>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus*, 2(2), 21-24.
- Caballero, P. (2021). *Identificación de riesgos laborales de los trabajadores de la planta de producción de alimentos con cuartos fríos*. (Tesis de pregrado, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología). <https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/>

- handle/001/4348/Monograf%c3%ada%20Pedro%20Caballero.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabrera, J. (2018). *Evaluación de riesgos físicos y mecánicos de una planta de alimentos balanceado en una empresa avícola de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/34534/1/CABRERA%20LOOR%20JENNIFER%20YESENIA%20-%20ULTIMA%20TESIS%20-%20DEFINITIVA.pdf>
- Cadena, N. (2019). *Análisis de los Factores que Influyen sobre la Motivación Laboral en los empleados de la Fundación FASINARM*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil).
- Caicedo, E. (2019). *Identificación de peligros y evaluación de riesgos mecánicos del área operativa de la empresa Andesupply S.A. para el mejoramiento de la productividad*. (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17291>
- Callata, E. y Tito, D. (2019). *Condiciones físicas de trabajo que exponen a enfermedades profesionales a los empleados administrativos nombrados de la municipalidad distrital de Cerro Colorado Arequipa 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10563>
- Camisón, C., Cruz, S. y González, T. (2006). *Gestión de la calidad: Conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson Educacion, S.A. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/64db843c11c52aaf913a5322feafd3d8.pdf>
- Cardona, D., Río, J., Romero, A. y Lora, H. (2019). La curva de

- aprendizaje y su contribución al desempeño del talento humano en las organizaciones: una revisión teórica. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 10(1). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062019000200037
- Carranza, A. y Sánchez, K. (2022). *Factores de riesgo y la presencia de trastornos musculoesqueléticos en cuidadores de pacientes con discapacidad en un centro de atención residencial, San Miguel, 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97466>
- Carrasco, P. J. (2021). *Revisión documental de investigaciones sobre la relación entre estrés laboral y rendimiento laboral de los años 2010 a 2019*.
- Carrillo, M. y Minchan, E. (2021). *El clima Organizacional y Motivación laboral en las empresas*.
- Carro, R. y González, D. (2012). *Control Estadístico de Procesos*. Universidad Nacional de Mar del Plata. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1617>
- Caso, A. (2006). *Técnicas de Medición del Trabajo*. FC Editorial. <https://books.google.es/s?hl=es&lr=&id=18TmMdosLp4C&oi=fnd&pg=PA5&dq=medicion+de+trabajo+++&ots=3HFluBLJ01&sig=IBoHbXOeylQ1QYrmBjAkdG6o7Yw#v=onepage&q=medicion%20de%20trabajo&f=false>
- Caspi, M. y Acosta, B. (2020). *Incidencia de los Riesgos Psicosociales en el Desempeño Laboral de los Trabajadores*. (Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte).
- Castellano, D. (2022). *Habilidades Gerenciales y Rendimiento Laboral en los trabajadores Administrativos de la*

- municipalidad distrital de Santa María, 2021. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión).*
- Castillo, J., Alzate, A., Tejeda, G., López, F. y Sánchez, A. (Julio de 2020). *Importancia del modelo de gestión por competencias para el desarrollo estratégico de las organizaciones.* (Tesis de pregrado, Politécnico Grancolombiano). <http://hdl.handle.net/10823/2096>
- Cedeño, L. (2020). Procedimiento para la evaluación de los factores de riesgo laboral y su incidencia en el desempeño laboral en usuarios de pantallas de visualización de datos. *Grether Real*, 15-33. doi: <https://doi.org/10.26439/ing.ind2020.n039.4913>
- Chávez, J. (2015). ¿Por qué Presupuesto Base Cero (PB0)? *El cotidiano.* <https://biblat.unam.mx/hevila/ElCotidiano/2015/no192/8.pdf>
- Chambi, F. (2018). *Uso de los equipos de protección personal como condicionante de los riesgos laborales en los colaboradores del área de producción de la empresa espumas flex del Perú, S.A. Arequipa, 2018.* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7257>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos humanos.* McGraw-Hill Interamericana de México.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de los recursos humanos.* McGraw Hill.
- Chuquimarca, C. (2022). *Evaluación del uso de equipos de protección personal en los procesos de fabricación de prefabricación de hormigón "Adoquines" en la*

- fábrica Las Palmas de la ciudad de Riobamba*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo). <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9829>
- Cisneros, J. (2018). *Aplicación móvil de realidad aumentada como guía de apoyo en la prevención de primeros auxilios*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10601>
- Colque, J. (2020). Programa de seguridad laboral para prevenir riesgos y accidentes laborales en un laboratorio químico. *Enfoques IV*(16), 219. doi: <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.94>
- Contreras, M. y Luna, J. (2020). *Habilidades sociales y clima social laboral de los colaboradores de una distribuidora de bebidas gasificadas, no gasificadas y néctares de la ciudad del Cusco*. (Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco). <https://hdl.handle.net/20.500.12557/4593>
- Córdoba, L., Bedoya, D., Caicedo, J. y Cadavid, Y. (2021). Niveles de estrés y motivación en los patrulleros de la policía adscritos a la Seccional de Inteligencia Policial que no Aprobaron el Ascenso a Subtenientes. *Poliantea*, 16(28), 32-38.
- Cornejo, A. (2020). *Implementación del proceso de evaluación de desempeño en la empresa Tarpuq Cia. Ltda de la ciudad de Cuenca en el período agosto 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca).
- Coromoto, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo*

Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., III(7), 177-192.
doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

- Cortés, D. (2002). Ambiente Psicológico en las organizaciones. *Revista investigación IMA, I(1), 9.* doi: <https://doi.org/10.18667/cienciaypoderaereo.110>
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales* (Novena ed.). Tebar, S.L. <https://books.google.es/s?hl=es&lr=&id=pjoYl7cYVVUC&oi=fnd&pg=PA19&dq=%22ambiente+org%C3%A1nico%22+en+el+trabajo&ots=fMGzy8hLrq&sig=jsxlrvgx0hft6QZvEak8oO16zJQ#v=onepage&q=%22ambiente%20org%C3%A1nico%22%20en%20el%20trabajo&f=false>
- Cruz, E. y Cuellar, Y. (2022). *Relación entre clima social laboral e intención de rotación en trabajadores de la UGEL Mariscal Nieto Moquegua, 2022.* (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91154>
- Daza, E. (2019). *Influencia de los Factores Motivacionales en la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, La Guajira.* (Tesis doctoral, Universidad Externado de Colombia).
- De la Cruz, L. (2021). *Motivación y Rendimiento Laboral en la Institución educativa secundaria “Nuestra señora de Alta Gracia”.* (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco).
- Dessler. (1996). *Administración del personal.* Hall Hispanoamericana Sexta Edición.
- Díaz, M. (2010). *Predicción del Rendimiento Laboral a partir de*

Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de factores psicosociales. (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid).

- Dolan, S. L., Valle, R., Jackson, S. E. y Sculer, R. S. (1999). *La Gestión de los Recursos Humanos.* McGraw-Hill.
- Emprén, X. (2022). *Cómo aplicar la metodología Lean Startup para validar tu idea de negocio.* https://xarxaempren.gencat.cat/web/.content/07recursos/fitxers/Lean-Startup_CAST-accessible22.pdf
- Erize, J., García, V., Uh Sánchez, I., Félix, F., Encarnación, M. y Estrada, L. (2021). Manifestaciones dermatológicas en los profesionales de la salud asociadas al uso de equipo de protección personal para la atención de los pacientes con infección por COVID-19 en los hospitales del área metropolitana de la ciudad de México. *Piel*, XXXVIII(8), 510-515. doi:<https://doi.org/10.1016/j.piel.2020.10.004>
- Espín, C., Zambrano, L. y Espín, M. (2018). Evaluación de riesgos ergonómicos y su incidencia en la salud de los trabajadores del Gad parroquial rural Alluriquín. *Boletín Redipe*, 7(2), 166-173. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312418>
- Espinoza, V. y Gallardo, C. (2006). *Motivación Laboral y Compensaciones: una investigación de orientación teórica.* (Tesis de pregrado, Universidad de Chile).
- Estela, C. y Herández, S. (2019). *Sistema de compensación salarial y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de Emapa.* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín).
- Favela, M., Escobedo, M., Romero, R. y Hernández, J. (2019). Herramientas de manufactura esbete que

- inciden en la productividad de una organización: modelo conceptual propuesto. *Revista Lasallista de Investigación*, 16(1), 115-133. <https://www.redalyc.org/journal/695/69563162008/69563162008.pdf>
- Fernández, I. (2002). *La gestión de compensaciones como posibilidad valórica*. <http://www.ignaciofernandez.com/>
- Figuerola, G. (2007). *Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la unidad de atención y prevención de la violencia de la fiscalía del distrito nacional*. (Tesis de pregrado, Universidad del Caribe).
- Flórez, Y. y Sánchez, R. (2020). El estrés visto como un reto o amenaza y la rumia. Factores de riesgo a la salud. *Salud y Administración*, VII(20). <https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/182>
- Forero, S., Parra, L. y Monroy, Á. (2021). Relevancia de los factores de riesgo laborales en personal de recolección de residuos: una revisión. *Revista de investigación en salud Universidad de Boyacá*, VIII(1), 139-140. doi:<https://doi.org/10.24267/23897325.564>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2017). La Productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento de la Productividad. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
- Flannery, T., Hofrichter, D. y Platten, P. (1997). *Personas, desempeño y pago: compensación dinámica para el nuevo entorno de negocios*. Editorial Paidós.
- Galarza, M., Narváez, C. y Erazo, J. (30 de Septiembre de 2019). Costeo ABC/ABM como herramienta de control en la gestión empresarial de la Organización de Pueblos

- de Chibuleo. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, IV(2). <https://pdfs.semanticscholar.org/e1c/1a2fe059005dea2054274191f108ccb4d019.pdf>
- Galán, I. y Aponte, L. (2019). *Diseño de un modelo de gestión integral del riesgo, basado en la norma ISO 31000:2018 en la clínica Girón E.S.E.* (Tesis de pregrado, Universidad de Santander - UDES). <https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/cc5e7de1-e9a9-44b2-ad60-f6690662eeef/content>
- García, A. (2019). *La gestión del riesgo en los procesos logísticos de almacenamiento de productos agrícolas perecederos. Caso práctico, gestión de riesgos del almacenamiento del aceite de oliva.* (Tesis de pregrado, Universidad de Jaén). <https://hdl.handle.net/10953.1/14370>
- García, J. y Osoria, H. (2006). *Mejoramiento del proceso de determinación y asignación de los costos de producción en Imec S.A.* (Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena). <https://hdl.handle.net/11227/689>
- García, M. y Iturralde, M. (2007). *Determinación de los tiempos estándar de producción y diseño de un sistema de costeo de productos: Análisis de capacidad de la línea de producción principal en REMODULARSA – Madeval Fábrica.* (Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito). <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/642/1/84732.PDF>
- García, O., Rojas, D. y Torrealba, D. (2008). *Análisis de Pareto.* Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”. file:///C:/Users/CompuStore/Downloads/nanopdf.com_

metodologia-para-ponerla-en-practica.pdf

- Gil, A., Junca, J. J., Méndez, M. y Meneses, E. (2010). *Evaluación de Desempeño*. Escuela Superior de Administración Pública ESAP.
- Gligio, V. B. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. (Tesis de pregrado, Universidad de Chile).
- Gómez, O. (2011). Los costos y proceso de producción, opción estratégica de productividad y competitividad en la industria de confecciones infantiles de Bucaramanga. *Revista EAN*, 70. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602011000100014
- Gómez, D. (2014). Los factores de Riesgo Laborales. Un problema latente en la empresa. *Revista colombiana de Salud Ocupacional*, 4(1), 3-4. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890155>
- Gómez-Mejía, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2016). *Managing human resources*. Editorial Pearson Education Ltd.
- González, V. (2005). *Gestión de Compensaciones*. Manual del Participante.
- González, G. (2006). *Habilidades Directivas*. Edición Innova.
- González, J. (2007). *Ley de Pareto: 80/20*. <http://jggomez.eu/K%20Informatica/3%20Excel/03%20Mis%20Temas/B%20BD%20y%20TD/TD%20III%20Pareto%20e%20Intervalos.pdf>
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Editorial Ciencias Médicas.
- González, J., Amaya, O. y Tarcaya, H. (2018). *Estudio sobre la valoración de la higiene y seguridad en los puestos de trabajo en la ciudad de Salta y la influencia de*

- factores internos de los trabajadores en la ocurrencia de accidentes.* Universidad Nacional de Salta. <https://ing.unsa.edu.ar/docs/1jestadistica/02.pdf>
- González, S., Varela, P., Oñate, A. y Naranjo, E. (2018). La gestión de riesgo: el ausente recurrente de la administración de empresas. *Revista Ciencia UNEMI*, 51-62. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257005/582661257005.pdf>
- González, E., García, Y. y Jiménez, L. (2021). Desempeño interdisciplinario del médico general integral en la prevención de enfermedades profesionales en el contexto cooperativo agropecuario. *Revista Científica Agroecosistemas*, IX(1), 76-83. <https://aes.ucf.edu.cu/index.php/aes/article/view/452>
- Guamán, Á. (2020). *Reglamento de Higiene y Seguridad.* Instituto Nacional de Investigación en Salud Pública Dr. Leopoldo Izquierdo Pérez. <http://www.investigacionsalud.gob.ec/webs/intranet/wp-content/uploads/2020/12/RHS2020121782RHS.pdf>
- Guerra, P., Viera, D., Beltrán, D. y Bonilla, E. (2021). *Seguridad industrial y capacitación: un enfoque preventivo de salud laboral.* Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Guerrero, C., Velástegui, C. y González, L. (2020). Influencia del factor de riesgo psicosocial en los trabajadores de las empresas de gestión de desechos por el COVID-19. *Polo del conocimiento*, V(10), 03-21. doi: 10.23857/pc.v5i10.1785
- Hernberg, S. (1995). *Introduction to Occupational Epidemiology.* Ediciones Diaz de Santos. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9F_Z1sWunZ

QC&oi=fnd&pg=PR13&dq=epidemiolog%C3%ADa+ocupacional&ots=1cPHCU_4rs&sig=9U07fRpcV0-Pf0UeE9xnb39kkVM#v=onepage&q=epidemiolog%C3%ADa%20ocupacional&f=true

Herrick, R. (2001). *Protección Personal*. Enciclopedia de salud y Seguridad en el trabajo. <http://www.notisema.com/wp-content/uploads/2016/11/PROTECCION-PERSONAL.pdf>

Hinestroza, L. (2015). *Diseño del programa de Mantenimiento Productivo Total para el área de Mantenimiento de la empresa transportadora de carga Tractocarga LTDA*. (Tesis de pregrado, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium). https://repository.unicatolica.edu.co/bitstream/handle/20.500.12237/1051/DISE%c3%91O_PROGRAMA_MANTENIMIENTO_PRODUCTIVO_TOTAL_%c3%81_REA_MANTENIMIENTO_EMPRESA_TRANSPORTADORA_CARGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Holguín, C. (2019). *Plan de comoensaciones para la empresa OHM*. (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).

Huamani, K. (2022). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en la obra Av. Alameda, madre de Dios 2022*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101857/Huamani_BKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Instituto Sindical del Trabajo, A. (2015). *Riesgos Psicosociales*. Nota descriptiva. <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016). *Con-*

- sejo directo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. <https://www.iesg.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+513#:~:text=Para%20los%20trabajadores%20a%20tiempo,conformidad%20con%20el%20presente%20reglamento.>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). *Ministerio de Trabajo y Economía Social*. <https://www.insst.es/proteccion-auditiva>
- ISO 31000. (2018). *Gestión del riesgo*. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:31000:ed-2:v1:es>
- ISO 45001. (2018). *Norma Internacional ISO 45001*. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. <file:///C:/Users/Home/Desktop/seguridad%20industrial/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
- Jacome, A. y Sarmiento, K. (2021). *Diseño e implementación de un plan de bienestar laboral para la empresa Quito en el año 2020*. (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <http://repositorio.puce.edu.ec:80/handle/22000/19857>
- Jaime, H. (s.f.). *La importancia de las compensaciones y beneficios en las empresas*. <https://www.holmeshr.com/blog/compensaciones-y-beneficios/>
- Juárez, S. y Silupú, F. (2021). *Gestión del Rendimiento y Productividad Laboral en los Colaboradores de la cooperativa Agraria de Productores Orgánicos*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82062/Ju%c3%a1rez_VSK-Silup%c3%ba_PFF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jurado, J. (2018). *Diagnóstico de los factores de riesgo físicos, mecánicos, químicos, biológicos, ergonómicos,*

- psicosociales y propuesta de un plan de mejora en la facultad de ingeniería química de la Universidad Central del Ecuador.* (Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15703>
- Kanawaty, G. (1996). *Introducción al Estudio del Trabajo.* Organización Internacional del Trabajo. <https://teacherke.files.wordpress.com/2010/09/introduccion-al-estudio-del-trabajo-oit.pdf>
- Lawler, E. (1994). Performance Management: The Next Generation. *Compensation and Benefits Review*, 16-19.
- Lizana, D. y Samamé, D. (2021). *Diseño de estrategias de motivación laboral para mejorar la productividad de los colaboradores de la empresa Caja Sullana S.A., en el Distrito Olmos, 2019.* (Tesis de pregrado, Escuela Académico Profesional de Administración).
- Lizcano, J. y Castelló, E. (2014). *Sistema ABC/ABM: aspectos teóricos y prácticos actuales.* <http://www.observatorio-iberoamericano.org/paises/spain/Libro%20Situaci%C3%B3n%20-%20%C3%A1mbito%20iberoamericano/10%20ABC-ABM%20-%20Emma%20y%20Jes%C3%BA.htm>
- Llamas, F. y Fernández, J. (2018). La metodología Lean Startup: desarrollo y aplicación para el emprendimiento. *Revista EAN*, 84, 79-95. <https://www.redalyc.org/journal/206/20657075005/20657075005.pdf>
- Loaiza, Y. y Taborda, J. (2018). Espacios confinados investigaciones realizadas en Colombia de 2013 a 2018. *Monografías.* Universidad Católica de Manizales.
- López, E. (2009). *El mantenimiento Productivo Total y la*

- importancoa del recurso humano para su exitosa implementación.* (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana). <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/7276/Tesis262.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- López, L. y Cumbreira, A. (2019). Percepción de riesgo laboral del personal de salud en la región metropolitana de salud. *Revista médica de Panamá*, 94-99. doi:10.37980/im.journal.rmdp.2019815
- López, L. y Campos, Y. (2020). Prevalencia de trastornos musculoesqueléticos y posturas forzadas en artesanos del calzado en Ambato-Ecuador. *Revista Cuatrimestral "Conecta Libertad"*, IV(3), 43-51. <https://revistaitsl.itslibertad.edu.ec/index.php/ITSL/article/view/175/369>
- López, L. (2022). *Ausentismo y rendimiento laboral de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Flavio Alfaro.* (Tesis de pregrado, Universidad Estatal del Sur de Manabí).
- Luceño, L., Martín, J. y Díaz, E. (2004). Factores Psicosociales en el Entorno Laboral, Estrés y Enfermedad. *EduPsykhé. Revista de Psicología y Psicopedagogía*, III(1), 95-108.
- Luceño, L., García, J., Valdehita, S. y Jaén, M. (2008). Psicología y Riesgos laborales, emergente, los riesgos psicosociales. *eduPsykhè*, VII(2), 111-129. <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/163/C00040744.pdf?sequence=1>
- Lupiañez, L., Priede, T. y López, C. (2014). *El emprendimiento como motor de crecimiento económico.* https://www.researchgate.net/publication/325049373_

EL_EMPRENDIMIENTO_COMO_MOTOR_DEL_CRECIMIENTO_ECONOMICO

- Macías, M., Farías, Á., Mera, Y. y Zambrano, L. (2021). Lean Start: como estrategia para el desarrollo y gestión de emprendimiento. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 14379-14395. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1406
- Mamami, L., Machaca, D., Condori, L. y Apaza, K. (2021). Estrés laboral y rendimiento laboral de los trabajadores en entidades financieras. *Dominio de las Ciencias*, IV(4), 356-372. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Mancera Fernández, M., Mancera Ruíz, M., Mancera Ruíz, M. y Mancera Ruíz, J. (2012). *Seguridad e Higiene Industrial: gestión de riesgo*. Alfaomega. file:///C:/Users/Home/Downloads/SEGURIDAD%20E%20HIGIENE%20INDUSTRIAL2.pdf
- Maldonado, J. (2018). *Fundamentos de la calidad total*. https://www.academia.edu/35718495/FUNDAMENTOS_DE_CALIDAD_TOTAL
- Marín, J., Granados, D. y Monsalve, M. (2020). *Propuesta para la gestión del riesgo asociado a espacios confinados en Etex Manizales, 2020*. (Tesis de pregrado, Universidad de Manizales). <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5848>
- Martínez, W. (2013). *Propuesta de mejoramiento mediante el estudio del trabajo para las líneas de producción de la empresa Cinsa Yumbo*. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Occidente). <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/5731/T03766.D2E2638C13532F823C6AA7706637C?sequence=1>
- Martínez, V., Caraballo, Y., Pedreros, C. y Triana, A. (2019).

- Herramientas para el ingreso seguro en espacios confinados en tanques de almacenamiento de agua para una IPS de alto nivel de complejidad en la ciudad de Bogotá.* (Tesis de pregrado, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <https://hdl.handle.net/10656/9922>
- Martínez, J. (2020). *Apreciación del riesgo de seguridad en el sistema de acumulación de un taladro de perforación onshore para empresas que prestan servicios de perforación.* (Tesis de pregrado, Universidad CES). <http://hdl.handle.net/10946/4456>
- Martínez, A. (2021). *Compensaciones laborales innovadoras.* VRIM. <https://www.vrim.com.mx/compensaciones-laborales-innovadoras/>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador. *Universidad y Salud*, 2, 176-187. doi:192102.152
- Mayén, J. (1997). *Control Estadístico del Proceso.* Universidad Autónoma Metropolitana. <https://core.ac.uk/download/pdf/48390926.pdf>
- McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivación humana* (Vol. 52). Narcea Ediciones.
- Medina, A. (2018). *Aportes de las compensaciones en el desempeño laboral.* (Ensayo de postgrado, Universidad Militar Nueva Granada).
- Medina, C. y Rosa, N. (2016). *La motivación y su influencia en el Rendimiento laboral del personal en la I. E. Adeu deportivo Sac-Chiclayo.* (Tesis de pregrado, Universidad señor de Sipán).
- Mejía, C. (2021). *Motivación Laboral y Productividad Laboral*

del Personal Administrativo del Hospital Regional de Huacho. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión).

- Mendoza, D., Vallejo, k., García, M. y Vallejo, M. (2018). Protección. *Reci@muc, III(III)*, 750-768. doi:10.26820/reciamuc/3.(1).enero.2019.750-768
- Ministerio de Finanzas. (2017). *Metodología para la gestión integral de riesgos.* <https://www.finanzas.gob.ec> web site: <https://www.finanzas.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/04/Methodolog%C3%ADa-para-la-Gesti%C3%B3n-de-Riesgos-30-03-17.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos.* <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo. (s.f.). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.* <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/a+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>
- Minniti, M. (s.f.). *El emprendimiento y el crecimiento económico de las naciones. Economía Industrial, 383.* <https://www.mincotur.gob.es/Publicaciones/Publicaciones-periodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/383/Mar%C3%ADa%20Minniti.pdf>
- Montalvo, T., De la Hoz, E. y Morelos, J. (2017). *La Productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organiza-*

- cional*. file:///C:/Users/CompuStore/Downloads/Dialnet-LaProductividadYSusFactores-6233008.pdf
- Moreira, M. (2017). *La influencia del método Lean Startup en las Startups de tecnología Argentina para crecer*. (Tesis de pregrado, Universidad Torcuato Di Tella). https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/20.500.13098/11173/MBA_2017_Moreira%20Alves.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Muy Pérez, E. (2020). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *Foro revista de derecho*, 28-47. doi:<https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>
- Naranjo, J. (2015). *Los Riesgos Psicosociales y su influencia en el Rendimiento Laboral de los trabajadores de la empresa Centralcar S.A.* (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato).
- Natalia, B. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una Pyme de servicios de seguridad peruana en 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola).
- Navas, M., Betancourt, Ó., Orbe, M., Puente, C. y Chávez, H. (2021). Servicios Integrales de salud y seguridad en el trabajo en el trabajo de herramientas y técnicas. manejo eléctrico de la información. *Universitaria*. https://epsica.com/archivos/Servicios_salud_en_el%20trabajo_2021_Oswaldo_Betancourt.pdf#page=114
- Neusa, G., Alvear, R., Cabezas, E. y Jiménez, J. (2020). Ergonomía laboral en plantas industriales de Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, XXV(3), 409-420. file:///C:/

- Users/Home/Downloads/33380-Texto%20del%20art%C3%ADculo-55447-1-10-20200808%20(2).pdf
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13 ed.). Editorial McGraw Hill.
- Niria Quintero, N. A. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Revista Negotium*, 33-51.
- Núñez, J. (2018). Las técnicas de simplificación del Trabajo. *La Universidad*. <https://revistas.ues.edu.sv/index.php/launiversidad/article/view/1147/1073>
- Ñaupá, B. (2019). *Relación entre motivación y rendimiento laboral en los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Chincha-chincha*. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica).
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Lista de enfermedades Profesionales de l OIT*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_125164.pdf
- Orozco. (2020). Motivación laboral en una empresa de servicios Lima, Perú. *Innova*, 162-176. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1455/1837>
- Ortega, A. (2018). Análisis Coste-Beneficio. *eXtoikos*, 5, 147-149. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5583839>
- Ortega, J. (2019). Una cuestión de entrega: desigualdad de género y factores de riesgo psicosocial en el trabajo de enfermería. *Sociedad e Cultura*, XXII(1), 48-65. doi: <https://doi.org/10.5216/sec.v22i1.57893>
- Ortiz, M., Aguirre, J., Chugchilán, H. y Vega, A. (2022). Identificación de riesgos laborales ¿es posible

- prevenirlos en su totalidad? *Polo del conocimiento*, 1-3. doi: 10.23857/pc.v7i7.4307
- Panchi, V. (2018). La incidencia del clima organizacional en el desarrollo de las organizaciones posmoderna. *Sapienza Organizacional*, V(9), 173-188. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570009/553056570009.pdf>
- Pando, M. y Aranda, C. (2019). *Introducción a la seguridad y salud en el trabajo*. Edita Pienso en Latinoamerica. <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-magazines/1632190328-Int%20Seg%20y%20Salud%20en%20Trab%202019.pdf>
- Pantoja, J., Vera, S. y Avilés, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Ciencias Jurídicas Revisión de Literatura*, 833-868. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/98>
- Palacios, L. (2020). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Luis Faustino Sánchez Carrión).
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, III(1), 12-20.
- Pardo, V. y Rosario, L. M. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I. E. Sara Antonieta Bullón, Lambayeque*. (Tesis de posgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo).
- Paredes, J., y Millán, J. (2019). *Riesgos químicos condiciones de salud por exposición a sustancias químicas*. Ediciones de la U. <https://books.google.es/s?hl=es&lr=&id=jy ejDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA16&dq=riesgos+qu% C3%ADmicos+laborales&ots=G9k6pVVtIH&sig=NH>

6tCib347CZZl7wNHepS6wlLj0#v=onepage&q=riegos%20qu%C3%ADmicos%20laborales&f=true

- Parra, E., Ortiz, G., Quezada, A. y Torres, P. (2020). Salud y Seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *Artículo*, 61, 657-669. doi:<https://doi.org/10.21149/10026>
- Paz, U. y García, E. (2019). Factores de riesgo y accidentabilidad de trabajadores de organizaciones pymes de Santiago de Chile. *Consensus*, III(3), 103-117. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/43/43>
- Peña, K. (2018). *Preferencias sobre elementos de compensación total y su impacto en la retención de talento en una empresa de ingeniería*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello).
- Pérez, P. (2007). *Definición, clasificación y aplicación del sistema Kanban*. (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Pereira). <https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/59db54b1-bbbb-4805-bbd8-c90e39d666dc/content>
- Pérez, J. (2014). *"Just in Time" Aplicado en la industria de la construcción*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional Autónoma de México). <http://132.248.9.195/ptd2014/enero/0707574/0707574.pdf>
- Pérez, J., Jiménez, S. y Gómez, O. (2017). Emprendimiento social: una aproximación teórica-práctica. *Dominio de las ciencias*, 3(2), 3-18. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6093281>
- Pérez, A., Torres, E. y Yara, C. (2020). *Identificación de riesgos laborales de los docentes y administrativos de la institución educativa Raimundo Ordoes Yáñez del*

- municipio de Lourdes, norte de Santander durante el año 2020.* (Tesis de pregrado, Corporación Universitaria UNITEC). <https://hdl.handle.net/20.500.12962/636>
- Pintado, E. G. y Jauli, I. (2003). *Los Recursos Humanos en las Organizaciones orientadas a la eficacia y el aprendizaje.* Editorial Paraninfo.
- Ponce, F. (2018). *Estudio, análisis y control de los riesgos mecánicos, para minimizar los accidentes laborales en la empresa Omarsa S.A, ubicada en el cantón Durán, provincia del Guayas.* (Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península de Santa Elena). <http://repositorio.upse.edu.ec:8080/jspui/handle/46000/4587>
- Prokopenko, J. (1989). *La Gestión de la Productividad.* https://www.academia.edu/27514933/LA_GESTION_DE_LA_PRODUCTIVIDAD_Manual_pr%C3%A1ctico
- Pullutaxi, S. (2022). *Plan de compensaciones como herramienta de mejora en la productividad.* (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador).
- Puerta, F., Vergara, J. y Huertas, N. (2018). Análisis financiero: enfoques en su evolución. *Criterio Libre*, 16(28), 85-104. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/2125/1616>
- Quevedo, N. y Vera, G. (2021). *Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos laborales del franquiciado "Depodecon".* (Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/57806>
- Quinteros, F. (2019). *Análisis de riesgos mecánicos en el taller de elaboración de calzado para damas.* (Tesis de pregrado, Universidad de Ecuador). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/41976>

- Ramos, D., Carvajal, L., Rueda, D., Puchaicela, M., Cerda, V. y Espín, A. (2020). Estrés laboral y síndrome del agotamiento (burnout) en docentes de enfermería de la Universidad Central del Ecuador. *Revista inv. Acad. Educación ISTCRE, IV(1)*, 29-41. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/26567>
- Rebollo, M. (2017). *Lean Startup: Fundamentos de Ingeniería Administrativa*. Instituto Tecnológico de Orizaba. <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/03/lean-startup-moda-pasajera-tendencia.pdf>
- Rey, F. (2007). Análisis de valor añadido para mejorar la productividad. *Técnica Industrial, 286*. <https://www.tecnicaindustrial.es/wp-content/uploads/Numeros/27/37/a37.pdf>
- Riñao, M., Navarrete, E. y Valero, I. (2016). Evolución de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo e impacto en la accidentalidad laboral: estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. *Scielo, XVIII(55)*. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista, XXXIX(16)*, 3. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Rivera, D., Bonilla, N., Carrillo, S., Santos, J. y Monsalve, G. (2019). Educación para la salud laboral. Perspectivas teóricas desde la intervención. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, 38(5)*, 412. <https://www.redalyc.org/journal/559/55962867005/html/>

- Robaina, C. y Ávila, I. (2018). La seguridad y salud de los cooperantes en el siglo XXI. Un reto para la epidemiología ocupacional cubana. *Revista cubana de salud y Trabajo*, XIX(1), 61-66. <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/20/21>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, D. (2017). *El método de Producción Just in Time*. (Tesis de pregrado, Universitas Miguel Hernández). <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/7227/1/TFG-RODR%C3%8DGUEZ%20CREMADES%2C%20DIEGO.pdf>
- Romero, D. (2020). *Plan para el uso de equipo de protección personal (EPP), de riesgos mecánicos y ergonómicos para las empresas del sector de la construcción de la ciudad de Quito*. (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <file:///C:/Users/Home/Desktop/TESIS%20DAVID%20ROMERO.pdf>
- Rueda, I. (2013). Análisis de un Modelo para medir la productividad basado en utilización y eficiencia. *Revista PUCE*, 96. <file:///C:/Users/CompuStore/Downloads/ArticuloI.RuedaPUCE2013.pdf>
- Rueda, L., Naranjo, G. y Tapias, W. (2020). *Diseño del programa de gestión para trabajos en espacios confinados en el centro de manufactura compañía Pintuco sede Rionegro*. (Tesis de pregrado, Politécnico Grancolombiano). <http://hdl.handle.net/10823/2797>
- Salas, K. (2022). *Diseño de un sistema de seguridad y salud ocupacional basado en la norma INEN-ISO 45001:2018 para la empresa GYPERFIL S.A.* (Tesis de

- pregrado, Universidad Tecnológica Israel). file:///C:/Users/Home/Downloads/UISRAEL-EC-MASTER-SSO-378.242-2022-066.pdf
- Saldaña, O., Polo, J., Gutiérrez, O. y Madrigal, B. (2020). Bienstar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVI(1), 25-37. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Sánchez, M. (2015). Presupuesto Base Cero, una oportunidad para invertir mejor. *El cotidiano*, 192, 85-92. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32539883011.pdf>
- Sánchez, E. (2019). *Diagnóstico de la gestión de seguridad y salud ocupacional en las pymes del sector textil del cantón Ambato*. (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador). <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2591>
- Sanabria, J. (2011). *Innovación para la generación de la idea de negocio*. Corporación Universitaria Minutos de Dios, UNIMINUTO. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/12562>
- Sarango, D. (2019). *Incidencia de las enfermedades profesionales en el Ecuador*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional SEK). <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3537>
- Sarmiento, H. (2020). *Diseño de un plan de seguridad laboral para trabajadores de la empresa Remind Pons*. (Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil). <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51412>
- Saute, S. L., J. H. J. y Levi, L. (s.f). *Factores Psicosociales y de organización*.

- Scharch, A. (2016). *El marketing como Estrategia de Emprendimiento*. Ediciones de la U. https://books.google.es/s?hl=es&lr=&id=JTKbDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=El+marketing+como+estrategia+de+emprendimientos&ots=pWq_hS-4Fi4JdmIJ55jr9nXI-jSzZx39ak#v=onepage&q=El%20marketing%20como%20estrategia%20de%20emprendimientos&f=false
- Segura, Y. (2020). *Riesgo laboral con enfoque en ISO 31000*. (Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada). <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/37931>
- Semmer. (2005). Psychology and design processes. *Bernharwilpert*, 237-243.
- Servin, E., Nava, H., Romero, A., Sánchez, F. y Huerta, G. (2020). Equipo de protección personal y covid-19. *Cirujano General*, XLII(2), 116-123. <https://www.medigraphic.com/pdfs/cirgen/cg-2020/cg202e.pdf>
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro revista derecho*, 7-26. doi: <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Silva, J. (2022). *Riesgos laborales en épocas de pandemia como factores predictores en el servicio de atención al cliente en una empresa de retail de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil). <http://biblioteca.uteg.edu.ec/bitstream/handle/123456789/1645/RIESGO~2.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Sladogma, M. (2017). *Productividad-Definiciones y Perspectivas para la negociación colectiva*. <http://www.relat.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>

- Social, M. d. (2019). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Solós, H. (2018). *Condiciones de seguridad en el trabajo para el personal que labora en una empresa de explotación de materiales pétreos en la ciudad de Popayán, 2005-2018*. (Tesis de pregrado, Universidad del Valle). <http://hdl.handle.net/10893/15089>
- Timarán, A., Ortega, R. y Ascuntar, M. (2022). El Emprendimiento Cultural y su relación con los nuevos escenarios económicos y sociales. *Tendencias*, 23(2). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-86932022000200220
- Tolentino, S. (2015). *Principio de Pareto: su uso en la industria cervecera y su posible vinculación con la enseñanza de las matemáticas*. (Tesis de pregrado, Instituto Politécnico Nacional). https://www.cicata.ipn.mx/assets/files/cicata/ProME/docs/tesis/tesis_maestria/2015/tolentino_2015.pdf
- Toro, J., Comas, R. y Castro, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 497-503. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>
- Torrez, F. D. (2019). Estrategia de compensaciones como herramienta de satisfacción laboral. *Revista Geon*, VI(2), 4-9.
- Trejo, J. (2022). *Efecto del estrés y el rendimiento laboral a través de los postulados de Thomas y Richard en el Río Hotel de la ciudad de Riobamba*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo).
- Universidad Técnica de Machala. (2020). *Sistematización*

de experiencias educativas innovadoras. UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/15481/3/Sist-2daEdicion.pdf#page=7>

- Uribe, M. y Reinoso, J. (2013). *Emprendimiento y Empresarismo*. Ediciones de la U. https://books.google.es/s?hl=es&lr=&id=KTOjDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=Emprendimiento+y+Empresarismo&ots=Sc_UCeuQmg&sig=_93nzv5cfyZ6iwlMg-Zzf-0YD9hA#v=onepage&q=Emprendimiento%20y%20Empresarismo&f=false
- Valentín, J. (2018). *Aplicación del Estudio del Trabajo en la empresa molinera para incrementar la productividad en el proceso envasado de harinas*. (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica de Perú). https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1716/Juan%20Valentin_Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Veiga, L. (2017). *Los Mitos del Emprendimiento*. Deloitte. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/Revista-IEEM-junio-Emprendimiento-1.pdf>
- Vega, M. y Rodríguez, D. (2022). Procedimiento para la identificación de los factores internos y externos que definen el contexto de la organización según norma ISO 50001. *Opuntia Brava*, XIV(3), 344-358. https://www.researchgate.net/profile/Daniel-Rodriguez-Pena/publication/363113623_Procedimiento_para_la_identificacion_de_los_factores_internos_y_externos_que_definen_el_contexto_de_la_organizacion_

segun_norma_ISO_50001_Procedimiento_para_la
identificacion

- Velásquez, I., Nuñez, M. y Rodríguez, C. (2010). *Estrategias para el mejoramiento de la productividad*. https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Rodriguez-Monroy/publication/260338549_ESTRATEGIAS_PARA_EL_MEJORAMIENTO_DE_LA_PRODUCTIVIDAD/links/00463530d16f1a0d79000000/ESTRATEGIAS-PARA-EL-MEJORAMIENTO-DE-LA-PRODUCTIVIDAD.pdf
- Veloz, F. (2020). *Diseño de herramientas de gestión para la seguridad industrial en los puestos de trabajo en altura y espacios confinados en la empresa Panatel del Ecuador S.A.* (Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica Indoamérica). <http://repositorio.uti.edu.ec//handle/123456789/1904>
- Vidal, A., Mayo, J. y Loredo, N. (2010). *Análisis de valor en la gestión de la producción como instrumento para la toma de decisiones*. Observatorio de las Economía Latioamericana. <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2010/mac.htm>
- Vidal, M. (2019). *Seguridad - salud ocupacional y riesgo laboral de los trabajadores del grupo Aban S:A:C, Puente Piedra, 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55947/Vidal_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Videa, M. (2015). *Emprendimiento Cultural*. CECC/SICA. <https://ceccsica.info/sites/default/files/docs/Emprendimiento-cultural.pdf>
- Vilañez, P. (2021). *Estudio ergonómico y sus incidencia en los*

trastornos musculoesqueléticos del personal operativo del área de poscosecha de la empresa florícola Valentina Flowers. (Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo). <http://dspace.espoch.edu.ec/handle/123456789/15778>

- Villalobos, G., Vargas, M., Rodríguez, J. y Araya, L. (2018). Lean Startup como estrategia para el desarrollo y gestión de emprendimientos dinámicos. *Dimensión empresarial*, 16(2), 193-208. <file:///C:/Users/CompuStore/Downloads/Dialnet-LeanStartupAsAStrategyForTheDevelopmentAndManageme-6551183.pdf>
- Yuquilema, J. (2018). *Riesgos mecánicos y su relación en la generación de accidentes laborales en operadores y ayudantes de grúas telescópicas.* (Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato). <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28777>
- Zambrano, M., Véliz, V., Trabas, E. y López, M. (2018). Los costos de calidad: su relación con el sistema de costeo ABC. *Cofin Habana*, 12(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000200012
- Zamudio, C. (2019). *Nivel de conocimientos sobre primeros auxilios y accidentabilidad en los trabajadores del camal municipal N° 23 Cañate-2019.* (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Callao). <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4452>
- Zsolnai, L. (2014). Emprendedorismo guiado por la espiritualidad. *Revista Cultural Económica*, 88. <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/2117/1/emprendedorismo-guiado-espiritualidad.pdf>

GLOSARIO

Competencias: son las habilidades, conocimientos y actitudes que posee un trabajador y que le permiten desempeñarse de manera efectiva en su puesto de trabajo.

Competitividad: capacidad para desarrollar ventajas competitivas con respecto a la competencia.

Comportamiento: es la forma en que una persona o animal actúa o se comporta en una situación determinada. Se puede referir tanto a acciones externas observables como a procesos mentales o emocionales internos.

Conocimientos: conjunto de información y entendimiento que posee un trabajador sobre un tema específico.

Contexto: conjunto de circunstancias que rodea una situación.

Desempeño: es el resultado o la efectividad con la que se llevan a cabo las tareas o actividades en una organización.

Eficiencia: capacidad de utilizar de manera efectiva los recursos disponibles para lograr un objetivo.

Emprendimiento: idea innovadora que surge dentro de la estructura de una empresa u organización.

Emprendedor: persona que tiene la capacidad de descubrir e identificar oportunidades de negocios.

Estándares: modelo de referencia con el objetivo de mejorar la calidad.

Fomentar: favorecer de algún modo el desarrollo de una tarea.

Gestión: conjunto de acciones que permite la realización de actividades.

Habilidades: son las destrezas y conocimientos específicos que posee un trabajador y que le permiten

realizar tareas de manera efectiva.

Ideología: conjunto de ideas y creencias.

Incentivos: son cosas que motivan o impulsan a una persona a tomar una determinada acción.

Innovación: proceso que modifica ideas ya existentes con el fin de mejorarlas.

Liderazgo: capacidad de un individuo para dirigir y guiar a un equipo hacia el logro de objetivos comunes.

Mantenimiento: acción que tiene como objetivo preservar un artículo o restaurarlo.

Mecanismo: elementos que transmite o transforma fuerzas desde un elemento motriz.

Mejora: progreso de mejorar una situación.

Metas: es un objetivo o propósito que se desea alcanzar. Las metas pueden ser a corto, mediano o largo plazo, y pueden ser tanto personales como profesionales.

Mitos: narraciones que expresan ideas ancestrales o leyendas de la época en que vivió.

Motivación: conjunto de procesos cognitivos, afectivos y conductuales que impulsan y orientan el comportamiento de un individuo hacia la realización de una tarea o el alcance de un objetivo.

Organización: es la manera en que se estructuran y se coordinan los elementos de un sistema con el fin de alcanzar los objetivos establecidos.

Parámetros: elemento de un sistema que permite la clasificación de las características de un proceso.

Precursor: persona que se dedica a predicar doctrinas o ideas que se desarrollará en un tiempo futuro.

Productividad: es la medida de la eficiencia con la que se produce un bien o se presta un servicio, y se calcula como la

relación entre la cantidad de bienes o servicios producidos y los recursos utilizados para producirlos.

Recompensas: es algo que se ofrece a alguien como una forma de reconocimiento o agradecimiento por haber realizado una tarea o alcanzado un objetivo.

Reconocimiento: es la valoración y apreciación que se muestra hacia el trabajo y el esfuerzo de un individuo.

Relaciones interpersonales: son las relaciones que se establecen entre los trabajadores y cómo interactúan entre sí.

Remuneración: es el conjunto de beneficios económicos y en especie que recibe un trabajador por su trabajo.

Rendimiento laboral: es la cantidad de trabajo que una persona realiza en un período de tiempo determinado y se mide en términos de eficiencia y efectividad.

Riesgos psicosociales: son aquellos que afectan a la salud mental y emocional de las personas y que pueden tener un impacto negativo en su bienestar y en su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva.

Salario: es la remuneración que recibe un trabajador por sus servicios laborales.

Simplificación: sustitución de una conjunción por uno de sus componentes.

Startup: empresa que brinda una nueva creación a una nueva idea de negocio.

Rentabilidad: beneficios que se obtiene en la implementación de una inversión.

Visionar: percibir con imágenes algún suceso lejano o remoto.

LOS AUTORES

NIXON STEVEN CEDEÑO MACÍAS

Ingeniero industrial graduado con una especialización en logística y una pasión por la optimización de procesos y la gestión de cadenas de suministro. Entre sus habilidades constan la gestión de la cadena de suministro, análisis de datos, optimización de inventario y el uso de herramientas como Excel y SAP. Con una sólida formación académica y una pasión por la mejora continua, la eficiencia operativa y la calidad.

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-5737-8290>

Correo electrónico: titi.nixon.macias@gmail.com

BRYAN JOEL ÁLVAREZ LÓPEZ

Ingeniero Industrial de profesión, experiencia en el área de logística y cadena de suministro, en la gestión y control de almacenamiento. Experiencia en el área de mantenimiento, en el desarrollo y seguimiento de las órdenes de trabajos. Experiencia en seguridad industrial, en prevención de accidentes y señalización de seguridad.

Correo electrónico: bryanalvarezlopez78@gmail.com

LINDSAY KATHERINE RANGEL ANCHUNDIA

Ingeniera Industrial. Máster en Investigación de Mercados. Especialista en Neuromarketing. Doctorando en Integración Económica. Profesional con más de 16 años de experiencia laboral en el área de Asesoría Empresarial e Investigación. Docente de la Carrera de Ingeniería Industrial en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Líder de Investigación del proyecto "Preincubadoras de

empresas de la Carrera de Ingeniería, Industrias y Arquitectura”.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5007-5324>

Correo electrónico: lindsay.rangel@uleam.edu.ec

ANTONIO XAVIER ZAVALA ALCÍVAR

Ingeniería Industrial por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM). Máster Universitario en Ingeniería Avanzada de Producción, Logística y Cadena de Suministro por la Universidad Politécnica de Valencia-España. Doctorando en Ingeniería y Producción Industrial en el Centro de Investigación en Gestión e Ingeniería de la Producción CIGIP de la Universidad Politécnica de Valencia en España. Docente Investigador de la Carrera de Ingeniería Industrial de la ULEAM, con experiencia en Investigación de Operaciones, Técnicas de Decisión Multicriterio, Rendimiento, Resiliencia y Sostenibilidad en Cadenas de Suministros.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0664-3747>

Correo electrónico: antonio.zavala@uleam.edu.ec

GISELLA MARIEL GARCÍA LOOR

Ingeniería Industrial por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Máster Universitario en Sistemas Integrados de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales, la Calidad, el Medio Ambiente y la Responsabilidad Social Corporativa por la Universidad Internacional de la Rioja-España. Docente del Instituto Superior Tecnológico Luis Arboleda Martínez, en la carrera de Tecnología de Mecánica y Operaciones de Máquinas.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4614-4694>

Correo electrónico: gissella.garcia@uleam.edu.ec

JOSÉ TRANQUILINO BERMEO REYES

Ingeniero Industrial por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM). Máster en Ingeniería en Seguridad e Higiene Ocupacional en el Trabajo y Tecnología por la Universidad de Oporto (Portugal). Doctorando en “Ingeniería y Tecnologías Industrial, Informática y Civil” por la Universidad de Burgos (España). Posee competencias aprobadas como formador de formadores;

prevención de riesgos en la construcción y registro profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo para el MRL; ha realizado varios cursos en Ecuador, Portugal y España en áreas como Operaciones, Procesos, Control y Automatización, Sistemas de Información Geográfica, Gestión y Seguridad e Higiene en el Trabajo. Asesor de instituciones y empresas. Posee experiencia en el campo laboral por más de 15 años en industrias del sector alimentos, pesca, transporte y construcción. Docente titular (con más de 10 años de experiencia) de la Carrera de Ingeniería Industrial en la ULEAM.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-7847-5378>

Correo electrónico: joset.bermeo@uleam.edu.ec

ANGÉLICA MARÍA INDACOCHEA VÁSQUEZ

Docente de la Facultad de Ingeniería, Industria y Arquitectura, carrera de Ingeniería Industrial, con más de 14 años de experiencia profesional. Experta en Sistemas de Gestión de Calidad y en áreas relacionadas a los Laboratorios de Ensayos Analíticos. Miembro de la Corporación Nacional de Ingenieros Industriales y Carreras Afines del Ecuador.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7817-4383>

Correo electrónico: angelica.indacochea@uleam.edu.ec

MARCOS BOANERGE VERA MENDOZA

Docente de la Facultad de Ingeniería, Industria y Arquitectura, carrera de Ingeniería Industrial e Ingeniería en Alimentos, con más de 14 años de experiencia profesional e investigativa. Experto en Gestión Industrial y Organizacional en áreas relacionadas a las Operaciones, Producción, Logística, Procesos y Calidad. Asesor de empresas públicas y privadas nacionales e internacionales. Miembro Asesor de la Corporación Nacional de Ingenieros Industriales y Carreras Afines del Ecuador.

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3593-1484>

Correo electrónico: marcos.vera@uleam.edu.ec

JOHN HERÁCLITO MACÍAS CARREÑO

Ingeniero Industrial por la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Máster universitario en Dirección Logística por la Universidad Internacional de la Rioja - España. Jefe proceso de PDI para las marcas Hyundai, Kia, Ford, Volvo, Volkswagen, Nissan, Renault, Fotón Chevrolet, Citroen, Dongfeng, ZX Auto, Skywell. Coordinación logística y distribución Nacional de vehículos de diferentes marcas. Jefatura de talleres de servicio post. Venta de livianos y pesados.

Correo electrónico: insigne09@gmail.com

El sistema educativo debe crear un entorno favorable que permita a los jóvenes desarrollar su mentalidad desde los empleados hasta los empleadores, y prepararlos para mejorar sus habilidades y conocimientos para crear puestos de trabajo. En el contexto del emprendimiento, las universidades avanzan un paso al estructurar los mecanismos para potenciar la cultura emprendedora y crear nuevos negocios. Las misiones de las universidades de hoy han sido testigos de un cambio de paradigma de la enseñanza a un enfoque en el crecimiento económico en términos de investigación, innovación y espíritu empresarial.

Así, las incubadoras de empresas, al ser un elemento básico de la infraestructura para el desarrollo y apoyo de las pequeñas empresas, son al mismo tiempo un instrumento de política estructural, socioeconómica y de innovación. En el marco de la incubadora de empresas, se coordinan los intereses de las pequeñas empresas, las instituciones de investigación y educación, la industria y las autoridades regionales. A través del mecanismo de incubación de empresas, las grandes empresas pueden recibir ingresos por el uso de sus recursos, las universidades y los institutos de investigación pueden proporcionar a sus especialistas las condiciones para completar la investigación y crear sobre su base los últimos equipos, tecnologías y materiales.

Por todo lo anterior, este libro es la muestra de que las incubadoras de empresas y tecnología son mecanismos adecuados para adoptar las iniciativas e innovar ideas emprendedoras dentro de los estudiantes universitarios.



ISBN: 978-9942-631-04-6



9789942631046