

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA, SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TÍTULO

“DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA EMPRESA MADERERA ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

Tesis previa para optar por el Grado de Ing. Comercial.

AUTOR:

FRANCISCO ISRAEL PERALTA RENTERIA.

DIRECTOR DE TESIS:

ING. RAMIRO GUZMÁN, MAE

LOJA – ECUADOR

2013

CERTIFICACIÓN

Ing. Ramiro Guzmán, MAE

**DOCENTE DE LA CARRERA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

CERTIFICO

Que la presente tesis titulada **“DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA EMPRESA MADERERA ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”**, desarrollada por el señor Francisco Israel Peralta Rentería, ha sido elaborada bajo la dirección del Ing. Leonso Paladines Ramírez y aprobada para la defensa del borrador de acuerdo a la resolución Nro.0737-D-AJSA-UNL” **SE DESIGNA AL ING. RAMIRO GUZMÁN, PARA QUE SUSCRIBA Y LEGALIZA LA FIRMA DE LOS TRES BORRADORES DE LA TESIS”**.

En tal virtud, una vez revisado el documento y la aprobación del Tribunal de Grado de los señores: Ing. Lucia Valverde Presidenta del Tribunal, Ing. Thalía Quizhpe, e Ing. Orlando Curimilma miembros del mismo, y en razón de que cumple con los requisitos de fondo y de forma que exige el respectivo Reglamento de Graduación de la Universidad Nacional de Loja, autorizo su presentación para los fines consiguientes.

Loja, junio de 2013


Ing. Ramiro Guzmán, MAE
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, **Francisco Israel Peralta Renteria**, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Autor: Francisco Israel Peralta Renteria

Firma:.....


C.C.: 1103616254

Fecha: Loja, Junio de 2013

DEDICATORIA

Dedico la presente tesis a Dios Todo Poderoso por bendecir y guiar cada uno de mis pasos, a mis padres; Víctor Eduardo Peralta Capa y Mercedes Leonor Rentería Vivanco, que gracias a su apoyo incondicional, amor, fortaleza y empuje me han enseñado a ser un luchador incondicional, por alcanzar mis metas propuestas y sueños trazados en la vida.

A mí respetada y querida familia que siempre ha estado conmigo en todas las etapas de mi vida, en los buenos y malos momentos a todos ellos mis más sinceros agradecimientos.

FRANCISCO ISRAEL

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Nacional de Loja, en especial a la Carrera de Administración de Empresas, a sus dignas autoridades y a todos los catedráticos, que sin ningún egoísmo supieron brindarme los conocimientos necesarios para forjarme como profesional.

A mi Director de tesis, amigo y compañero Ing. Ramiro Guzmán quien sin ningún interés, más que el de instruir, dirigió y coordinó el desarrollo de este trabajo, y en general a todas las personas que me sirvieron de apoyo tanto intelectual y anímicamente. Gracias de corazón.

A quienes conforman la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja por la apertura que se me dio para el avance de esta labor, especialmente a la Licenciada Mercedes Peralta Rentería por haberme brindado su tiempo e información para el desarrollo de este trabajo.

A todos ellos, mis más sinceros agradecimientos.

FRANCISCO ISRAEL

a. TITULO

**“DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA EMPRESA MADERERA
ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”**

b. RESUMEN

El presente trabajo de investigación, aborda un tema de trascendental importancia dentro del campo de la administración de empresas, como es la Gestión del Talento Humano mismo que tomó como referente las 10 personas que trabajan en la empresa **MADERERA ASERRÍO CIUDAD DE LOJA**, es por ello que se ha titulado al presente trabajo de investigación como **DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA EMPRESA MADERERA ASERRIO CIUDAD DE LOJA.**

Los objetivos que se pretende alcanzar en el presente trabajo de investigación es elaborar y proponer métodos y técnicas sobre la gestión del talento humano, en el aserrío Ciudad de Loja, a más de objetivos específicos como: realizar un diagnóstico de la situación actual del talento humano, para determinar falencias y necesidades que atraviesa la empresa; plan estratégico en la empresa Aserrío Ciudad de Loja y propuesta de un manual de seguridad industrial y salud ocupacional para la empresa.

La presente investigación está estructurado por los siguientes elementos: presentación, metodología, marco teórico, resultados, conclusiones, bibliografía y anexos.

La metodología con que se contó, indica los procedimientos y técnicas que se utilizara para recabar la información referente a la Gestión del Talento Humano, entre estos tenemos: encuestas que se les realizaron a los 10 trabajadores de la empresa, la entrevista a la gerente y la observación directa.

En cuanto a los resultados se encontrara que la empresa tiene algunas falencias las mismas que durante el proceso de investigación se fueron detectando, a las cuales se les dará solución en la propuesta de mejoramiento diseñada para la empresa.

A más de esto analizamos temas en la empresa investigada: diagnóstico situacional de la gestión del talento humano, fases de admisión de personal, la gestión de valoración y valuación de puestos, la evaluación del desempeño.

En lo referente a la discusión, en el Diagnostico Situacional de la Gestión del Talento Humano se analizó la información general de la empresa, descripción y análisis de los factores externos la caracterización del personal, las fortalezas y debilidades del talento humano, sistemas de información, cultura y clima organizacional y el análisis y descripción de puestos.

En las fases de Admisión de Personal, se analizó como se realiza el reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación.

En la Gestión de Valoración y Valuación de Puestos analizamos compensación salarial valoración de puestos, métodos para la valuación de puestos.

En la Evaluación del Desempeño, se analizó el proceso de Evaluación de Desempeño del personal, los métodos de evaluación y rotación de personal.

También se elaboró un manual de seguridad industrial y salud ocupacional, que permitirán con su aplicación un mejor ambiente de trabajo, dado que el personal sentirá que la empresa se preocupa por su bienestar y por ende incrementará su rendimiento laboral.

SUMMARY

The present investigation work, approaches a topic of momentous importance inside the field of the administration of companies, like it is the Management of the Human, same Talent that he/she took as relating 10 people that ASERRÍO CITY works in the TIMBER company DE LOJA and the process of MANAGEMENT OF THE HUMAN TALENT, INDUSTRIAL SECURITY AND OCCUPATIONAL HEALTH that he/she is carried out in the same one.

The objectives that we seek to reach investigation work presently are to elaborate and to propose methods about the management of the human talent, industrial security and occupational health in the Timber City of Loja of the city of Loja, to but of specific objectives as: to carry out a diagnosis of the current situation of the human talent, to determine weaknesses and necessities that it crosses the company, to carry out a strategic plan for the management of the human talent for the company and to carry out a proposal of a manual of industrial security and occupational health for the company.

The present investigation is structured for: presentation, methodology, theoretical mark, results, conclusions, bibliography and annexes.

In the methodology we present the procedures and technical that use to procure the information with respect to the Management of the Human Talent, among these we have: surveys that were carried out the 10 workers of the company, the interview to the manager and the direct observation.

As for the results we find that the company has some weaknesses the same ones that left detecting during the investigation process, to which will be given solution in the proposal of improvement designed for the company.

To more than this we analyze topics in the investigated company: situational diagnosis of the management of the human talent, phases of admission of personal, the management of valuation and rating of positions, the evaluation of the acting.

Regarding the discussion, in the I Diagnose Situational of the Management of the Human Talent it was analyzed the general information of the company, description and analysis of the external factors the personnel's characterization, the strengths and weaknesses of the human talent, systems of information, culture and organizational climate and the analysis and description of positions.

In the phases of Admission of Personal, it was analyzed like he/she is carried out the recruitment, selection, recruiting, induction, qualification.

In the Management of Valuation and Rating of Positions we analyze compensation salary valuation of positions, methods for the rating of positions.

In the Evaluation of the Acting, it was analyzed the process of Evaluation of the personnel's Acting, the evaluation methods and rotation of personal.

It was also elaborated a manual of industrial security and occupational health that will allow with their application a better work atmosphere, since the personnel will feel that the company worries about its well-being and for the so much thing it will increase its labor yield.

c. INTRODUCCION

Desde los inicios de los tiempos el hombre vio la necesidad de emprender nuevas formas de subsistencia y en este caso encontró en la naturaleza específicamente en la madera la manera de hacerlo no solo viéndola como un medio de protección en lo que tiene que ver a un techo sino también un ingreso económico en su exportación.

La madera es un recurso con muchos usos ya que por su textura dura y resistente que se constituye del tronco de los árboles, fue el primer material empleado por el hombre debido a sus características como: facilidad de conformación, bajo peso específico, apariencia agradable y buenas propiedades mecánicas, térmicas y acústicas, etc., ha hecho de la madera un campo de aplicación muy variado, especialmente como material de la construcción. Hoy en día, sin embargo, la aparición de nuevos materiales con mejores propiedades o más económicos, han desplazado en muchos casos a la madera de sus aplicaciones tradicionales. Otro factor muy importante que ha llevado a la reducción en el uso de la madera ha sido la escasez de bosques provocada por la deforestación.

El presente trabajo de investigación, aborda el tema titulado **“DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA EMPRESA MADERERA ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”** problema por el cual hemos tomado como referencia el personal que labora en la empresa antes mencionada, para conocer cuáles son las falencias que afectan a la empresa en lo referente al talento humano, investigando si se aplican las normativas específicas para la realización del proceso de admisión y empleo, además conocer si cuentan o no con un manual de seguridad industrial y salud ocupacional y de esta manera determinar en que está fallando

la empresa para así poder brindar las soluciones que sean necesarias para su normal funcionamiento.

El presente trabajo de investigación va dirigido a demostrar que con una norma legal buena y estable este recurso se lo puede trabajar no solo para benéfico del hombre sino de la naturaleza.

En este caso específicamente se va a investigar acerca de la Gestión del Talento Humano de la empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja, misma que desde sus inicios se ha preocupado por realizar un comercio consiente y siempre apegado y respetando las leyes ambientales de protección forestal.

Se investigó, analizo y soluciono problemas que afectan a la, proponiendo posibles soluciones en la mayoría de falencias que se encontraron en la administración del talento humano de esta empresa, así mismo la protección general y total para todos y cada uno de sus trabajadores pues ellos son el pilar fundamental en el funcionamiento de la misma para así determinar un diagnóstico y un plan estratégico para la Gestión del Talento Humano y posteriormente proporcionar un manual de Seguridad industrial y Salud Ocupacional temas de vital importancia ya que de ello depende el bienestar de los trabajadores y el desarrollo general de la empresa.

Los métodos que se utilizaron en el presente trabajo fueron: método científico, deductivo, inductivo y analítico, a más de eso técnicas como: observación directa, entrevista al gerente y encuestas a los trabajadores.

Los objetivos que pretendemos alcanzar son; como objetivo general elaborar y proponer métodos y técnicas sobre la gestión del talento humano, seguridad

industrial y salud ocupacional en el aserrío Ciudad de Loja de la ciudad de Loja, y entre los objetivos específicos tenemos: realizar un diagnóstico interno de la situación actual del talento humano para determinar falencias y necesidades que atraviesa la empresa, plan estratégico en la empresa aserrío Ciudad de Loja y por último, propuesta de los procesos para la aplicación del plan estratégico en la empresa. is son todos los elementos con los que cuenta este proyecto.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

SECTOR MADERERO EN EL ECUADOR

Actualmente, el mercado nacional para productos de madera es relativamente pequeño en relación al consumo mundial. La baja renta per cápita, la crisis económica en los últimos años, los altos precios y la falta de cultura en la utilización de este recurso, son los principales factores responsables por el bajo consumo doméstico de productos de madera.

El consumo doméstico de productos forestales seleccionados con base en la información de la ITTO (2003) y proyecciones al año 2006, fue descendente hasta el año 2003, sin embargo durante los últimos tres años ha habido un crecimiento significativo en el consumo interno.

En el inicio de los años 90, Ecuador experimentó una gran evolución en la exportación de productos de madera, lo que ofreció una excelente perspectiva como fuente de ingresos para la nación. La crisis económica y política, y luego la dolarización (que impactó significativamente en los costos de producción) redujeron las exportaciones hasta el año 2003; a partir del año 2004 se inició una importante recuperación de las exportaciones ecuatorianas. Actualmente, Ecuador exporta principalmente hacia los EE.UU., Colombia, Venezuela, Perú, México, entre otros.

Las exportaciones del sector forestal y maderero en el periodo 1999 al 2006 superaron los 820 millones de dólares, cifra muy importante para la economía del país. Pero si comparamos con el comercio de productos forestales y madereros a nivel mundial, se puede concluir que la participación de Ecuador es todavía insignificante, alrededor de un 0,05%. Esto nos lleva a pensar en la importancia de tener un Plan Nacional de Forestación y Reforestación, que le permita al Ecuador exportar en el futuro, una mayor cantidad de productos madereros.

La industria de tableros posee una fuerte contribución a las exportaciones. La madera aserrada representada básicamente por madera de balsa, también es rubro muy importante. Las exportaciones ecuatorianas de productos de mayor valor agregado (PMVA) aún son pequeñas y concentradas principalmente en muebles y perfiles de madera.

Por otra parte, el Ecuador también es un importador de productos de madera, especialmente de papel y cartón. La falta de una industria nacional que provea de estos elementos básicos en las actividades de los ecuatorianos, determina que anualmente se importen alrededor de 150 millones de dólares en papel y cartón, y que la balanza comercial en estos productos sea negativa.

En comparación con las exportaciones, la balanza comercial del sector forestal es negativa. Los principales productos forestales importados son celulosas y papel y las importaciones de otros productos de madera, especialmente muebles, han aumentado en los últimos años.

En términos generales las importaciones anuales de productos forestales en el país se han mantenido entre USD 130 y USD 150 millones en los últimos años. En base a estos valores, el déficit anual del comercio internacional de productos forestales de Ecuador se ha mantenido entre USD 50 y USD 70 millones. Aumentar las exportaciones es importante no sólo para revertir el déficit de la balanza comercial del sector, sino también para aumentar y diversificar las exportaciones del país, que se encuentran extremadamente concentradas en 3 o 4 productos, principalmente petróleo, banano y camarones.

Para poder cubrir las necesidades del creciente mercado interno, así como también, para poder revertir el déficit en la balanza comercial en productos forestales y madereros del Ecuador y convertir al Ecuador en una Potencia Forestal a nivel mundial, se requiere fundamentalmente de la decisión política de las autoridades gubernamentales, tanto del gobierno central como de los

gobiernos seccionales. Estos deben ser capaces de definir las políticas públicas necesarias para que existan inversiones nacionales y extranjeras en el sector forestal ecuatoriano, tanto en la implementación de plantaciones forestales como en nuevas micro, pequeñas, medianas y grandes industrias.

Estas políticas públicas deben reflejar el decidido compromiso del Estado para otorgar y defender la seguridad jurídica de las inversiones forestales, planes concretos de incentivos a la forestación, reforestación y manejo sustentable de bosques, crear una institucionalidad adecuada para el manejo del sector forestal productivo y mantener un sistema de control forestal potente que sea capaz de identificar y castigar severamente a los infractores de la legislación forestal, causantes del deterioro forestal ecuatoriano.

EMPRESAS MADERERAS A NIVEL NACIONAL

Nuestro país cuenta con innumerables recursos naturales, por los que muchos ecuatorianos tienen como actividad económica la explotación de algunos de ellos, como es el caso del sector maderero, que no solo brinda sustento y protección sino también apoyo económico.

Dentro de las empresas madereras más importantes de nuestro país tenemos:

- **Metallo:** ubicada en Pichincha, es una empresa orientada a proveer maquinaria, productos y servicios específicos para la industria del mueble.
- **Madepex:** ubicada en Esmeraldas, se dedica a la exportación de maderas Tropicales, Taca, Pino, Balsa, Chips, para sur América. Fundada hace 28 años con bosques propios, permisos oficiales gubernamentales para la explotación y exportación de madera.
- **Víctor Mena:** en Manabí, se dedica a la elaboración de paquet en madera de pino para uso interno.

- **Corpromaizorg:** en Sucumbíos, se dedica al cultivo, aserrado y venta de madera de balsa y semillas de maderas.
- **Arte en Teca:** en Guayas, se dedica al diseño, fabricación y montaje de estructuras en madera de Teca para la decoración de ambientes interiores y exteriores para el hogar, hoteles, parques, club social, etc.
- **Artesanías Ecuatorianas:** en Imbabura, empresa dedicada al diseño y ventas de maderas.
- **Maderas Eucalipto:** en Azuay, se dedica a la comercialización, preparación y venta exclusiva de madera de eucalipto.¹

EMPRESAS MADERERAS A NIVEL LOCAL

En nuestra ciudad, las empresas madereras son muy importantes ya que a través de ellas podemos realizar trabajos de construcción y decoración pues la madera se ha convertido en un recurso bastante utilizado por la colectividad.

Las empresas madereras de la localidad pertenecen a la Asociación de Aserríos e Industriales de la Madera de la ciudad de Loja, mismas que se dedican a la preparación y comercialización teniendo entre las más importantes a:

➤ **Aserrío San Vicente**

Propietario: Máximo Herrera

Dirección: 8 de Diciembre e Isidro Ayora

➤ **Aserrío Lojana en Madera**

Propietario: Carlos Lojan

Dirección: Santiago de las Montañas y Esmeraldas

¹ http://ecuador.acambiode.com/industria/empresas-madereras_c25005?pag=ECUADOR

➤ **Aserrío Los Laureles**

Propietario: Francisco Guachizaca

Dirección: Av. Manuel Agustín Aguirre y Tnte. Maximiliano Rodríguez.

➤ **Aserrío Los Almendros**

Propietario: Walter Becerra

Dirección: Isidro Ayora y Salvador Bustamante Celi

➤ **Aserrío San José**

Propietario: Hernán Herrera

Dirección: av. Nueva Loja y Jipijapa ²

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Concepto

“La administración del talento humano se refiere a las actividades que una organización lleva a cabo para utilizar sus recursos humanos de manera efectiva. Estas actividades incluyen determinar la estrategia de talento humano de la empresa, la contratación, la evaluación del desempeño, el desarrollo administrativo, la remuneración y las relaciones laborales.”³

Importancia

“La administración del talento humano es importante porque se ocupa de y coordinar a las personas necesarias para una organización. Busca construir y mantener un entorno de excelencia en la calidad para habilitar mejor a la fuerza de trabajo en la consecución de los objetivos de calidad y de desempeño

² http://ecuador.acambiode.com/industria/empresas-madereras_c25005?pag=LOJA

³ BENITEZ, Karla; (2007). Consideraciones sobre la gestión del talento humano. El enfoque del mercadeo interno. Revista Visión Gerencial. Universidad de Los Andes. Mérida.

operativo de la empresa. El desarrollo de una estructura organizacional da como resultado puestos que tienen que ser cubiertos. El análisis de puestos ese procedimiento por el cual se determinan los deberes y la naturaleza de los puestos y los tipos de personas. Proporcionan datos sobre los requerimientos del puesto que más tarde se utilizarán para desarrollar las descripciones de los puestos y las especificaciones del puesto”.⁴

Objetivo

“Propiciar la formación, actualización y perfeccionamiento integral de los trabajadores que laboren en todas las áreas y niveles de trabajo del proceso constructivo, con el propósito de que realicen sus actividades de manera eficaz, tengan mayores oportunidades de superación personal, y contribuyan a incrementar la calidad y la productividad de la empresa, eliminando el desperdicio del tiempo y de materiales y el desgaste excesivo de herramientas y maquinaria”.⁵

“Las estrategias o controles que se quieran implementar no tienen mucho significado si los recursos humanos que los respaldan no son los adecuados. Sin el tipo correcto de personas en su lugar, la estructura organizacional es sólo un caparazón hueco. El éxito requiere de políticas de administración de talento humano que sean congruentes con la estrategia de la empresa y con sus estructuras formales e informales y sus controles.”⁶

⁴www.elergonomista.com/recursos.htm. Consultado: 07/06/2012 a las 15:20

⁵ALLES, Martha Alicia; (2006). Desarrollo del talento humano; Segunda Edición; Ediciones Gránica; Barcelona España; Pág. 93.

⁶ BENITEZ, Karla; (2007). Consideraciones sobre la gestión del talento humano. El enfoque del mercadeo interno. Revista Visión Gerencial. Universidad de Los Andes. Mérida.

FASES DEL PROCESO DE ADMISIÓN Y EMPLEO

RECLUTAMIENTO

“El reclutamiento de personal es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización.”⁷

Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. Para ser eficaz, el reclutamiento debe atraer una cantidad de candidatos suficiente para abastecer de modo adecuado el proceso de selección. Es decir, la función de este departamento es la de proporcionar la materia prima básica para el funcionamiento de la organización.

El reclutamiento consiste en las actividades relacionadas con la investigación y con la intervención de las fuentes capaces de proveer a la empresa de un número suficiente de personas que ésta necesita para la consecución de sus objetivos.

Investigación Interna de las necesidades

Consiste en identificar las necesidades de la organización respecto a recursos humanos a corto, mediano y largo plazo. Hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y cuáles son sus futuros planes de crecimiento y desarrollo, lo que ciertamente implica nuevos aportes de recursos humanos.

Planeación de Personal

Es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo; se trata de

⁷ CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. Octava Edición. Editorial McGraw Hill. México D. F. Año 2007. Pág. 149.

anticipar cuál es la fuerza de trabajo y los talentos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura.

Medios de Reclutamiento

Existen varios tipos de reclutamiento entre ellos:

Reclutamiento Interno: Se da al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos (movimiento vertical), transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal). El reclutamiento interno implica:

1. Transferencia de personal
2. Ascensos de personal
3. Transferencias con ascensos de personal
4. Programas de desarrollo de personal
5. Planes de profesionalización de personal

Las ventajas del reclutamiento interno son:

- Es más económico
- Es más rápido
- Presenta mayor índice de validez y seguridad
- Es una poderosa fuente de motivación para los empleados
- Aprovecha las inversiones de la empresa en entrenamiento de personal
- Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal

Aunque presenta las desventajas siguientes:

- Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender.
- Puede generar conflicto de interés.
- Cuando se administra de manera incorrecta, puede elevar al personal a una posición donde no pueda demostrar competencia.

- Se induce a las personas a razonar casi exclusivamente dentro de los patrones de la cultura organizacional, perdiendo creatividad e innovación.
- Descapitalización del patrimonio humano de la organización.

Reclutamiento Externo de personal: “Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas del mercado laboral externo.”⁸

El proceso implica una o más de las siguientes técnicas de reclutamiento:

- Archivo conformado por candidatos que se presentan de manera espontánea o proveniente de otros reclutamientos.
- Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa.
- Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- Contactos con asociaciones gremiales.
- Contactos con universidades, centros de capacitación u otros centros de estudio.
- Intercambio con otras empresas.
- Anuncios en diarios, revistas, etc.
- Agencias de reclutamiento externo. Al considerar estas agencias, se debe tomar en cuenta que éstas lleven a cabo todo un proceso de reclutamiento y preselección y no sólo captación de currículum, ya que de ser así únicamente fungen como buzón de recepción.

El reclutamiento externo ofrece las ventajas siguientes:

- El ingreso de nuevos elementos a la empresa ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes enfoques acerca de los problemas internos de la empresa y, casi siempre una revisión de la manera de cómo se conducen los asuntos de la empresa. Permite mantenerse actualizada

⁸ ROBBINS P., Stephen; COULTER, Mary. Administración Recursos Humanos. Octava Edición. Pearson – Prentice Hall. Año 2007. México D. F. Pág. 224.

con respecto al ambiente externo y a la par de lo que ocurre en otras empresas.

- Renueva y enriquece los recursos humanos de la empresa.
- Aprovecha las inversiones en preparación y en desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos. Muchas empresas prefieren reclutar externamente y pagar salarios más elevados, para evitar gastos adicionales de entrenamiento y desarrollo y obtener resultados de desempeño a corto plazo.

El reclutamiento externo también presenta las desventajas siguientes:

- Generalmente absorbe más tiempo que el reclutamiento interno.
- Es más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos
- En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la empresa no está en condiciones de verificar con exactitud.

Reclutamiento Mixto: En realidad, una empresa nunca hace sólo reclutamiento interno o solo reclutamiento externo. Uno siempre debe complementar al otro, ya que al hacer reclutamiento interno el individuo transferido a la posición vacante debe reemplazarse en su posición previa.

Si es reemplazado por otro empleado, el retiro produce una vacante que debe llenarse. Cuando se hace el reclutamiento interno, en algún punto de la organización siempre surge una posición que debe llenarse mediante reclutamiento externo, a menos que ésta se cancele.

Frente a las ventajas y desventajas de los reclutamientos interno y externo, muchas empresas han preferido una solución ecléctica: el reclutamiento mixto; es decir, el que enfoca tanto fuentes internas como fuentes externas de recursos humanos.

El reclutamiento mixto puede ser adoptado de tres maneras:

a) Inicialmente, reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno, en caso de que aquél no presente resultados deseables. La empresa está más interesada en el input de recursos humanos que en su transformación; es decir, a corto plazo, la empresa necesita personal ya calificado, y necesita importarlo del ambiente externo. Al no encontrar candidatos externos que estén a la altura de lo esperado, promueve su propio personal, sin considerar los criterios sobre las calificaciones necesarias.

b) Inicialmente, reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo, en caso de que no presente resultados deseables. La empresa da prioridad a sus empleados en la disputa o en la competencia por las oportunidades existentes. Si no halla candidatos del nivel esperado, acude al reclutamiento externo.

c) Reclutamiento externo y reclutamiento Interno, concomitantemente. Este es el caso en que la empresa está más preocupada por llenar la vacante existente, ya sea a través de input o a través de la transformación de sus recursos humanos; por lo general, una buena política de personal da preferencia a los candidatos internos sobre los externos, en caso de que haya igualdad de condiciones entre ellos. Con esto, la empresa se asegura de no descapitalizar sus recursos humanos, al tiempo que crea condiciones de sana competencia profesional

SELECCIÓN DE PERSONAL

“La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o

aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.”⁹

El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más adecuados para satisfacer las necesidades de la empresa. La selección busca solucionar dos problemas fundamentales:

1. Adecuación del hombre al cargo,
2. Eficiencia del hombre en el cargo.

Si todos los individuos fueran iguales y reunieran las mismas condiciones para aprender a trabajar, la selección no sería necesaria; pero hay una enorme gama de diferencias individuales, tanto físicas como psicológicas, que hacen que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en el desempeño de sus funciones. Las personas difieren tanto en la capacidad para aprender a realizar una tarea como en la ejecución de ella, una vez aprendida.

Proceso de Selección

El proceso de selección está compuesto por los siguientes pasos:

- Recepción preliminar de solicitudes: En el momento de la petición de una solicitud de empleo comienza el proceso inicial de selección.
- Pruebas de idoneidad: Son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los candidatos y los requerimientos del puesto.
- Entrevista inicial o preliminar: Consta en detectar en forma global y en el menor tiempo posible, los aspectos más ostensibles del candidato y su relación con el requerimiento.
- Entrevista de selección: Constituye la técnica más ampliamente utilizadas, permite la comunicación en dos sentidos, los entrevistadores obtienen

⁹ CHIAVENATO, Adalberto. Op. Cit. Pág. 169.

información sobre el solicitante, y el solicitante obtiene sobre la organización.

- Verificación de datos de referencia: Es importante dado que en algunos casos quien pueda suministrar la información no es totalmente objetivo; sin embargo permanece vigente que las referencias laborales proporcionan información importante sobre el individuo.
- Examen médico: Existen poderosas razones para llevar a la empresa a verificar la salud de su futuro personal entre ellas condiciones físicas para desempeñar un cargo en específico.
- Entrevista con el supervisor: Es idóneo que el candidato preseleccionado tenga una entrevista con quien podría ser su supervisor inmediato o el gerente del departamento, esto debido a que podría evaluar con mayor precisión las habilidades y conocimientos técnicos del candidato.
- Descripción realista del puesto: A los fines de evitar ciertas reacciones como "ustedes nunca me lo advirtieron", siempre es de gran importancia llevar a cabo una sesión de familiarización con el equipo o los instrumentos que se van a utilizar, de ser, posible en el lugar de trabajo.
- Decisión de contratar: Este paso señala el final del proceso de selección
- La decisión final: Con la información obtenida en cada una de las diversas fases del proceso de selección, se procede a evaluar comparativamente los requerimientos del puesto con las características de los candidatos.¹⁰

Cómo elegir un método de evaluación

La elección de un método de evaluación que permita la descripción del potencial humano, así como la predicción precisa del comportamiento individual en una determinada situación laboral, es un proceso complejo que consta de tres etapas sucesivas.

- ❖ Análisis del trabajo.

¹⁰www.gestiopolis/proceso_admision_empleo.htm. Consultado: 12/06/2012 a las 15:20

- ❖ Determinación de cómo medir el éxito profesional previsto.
- ❖ Definición de técnicas para medir las actitudes y aptitudes fundamentales.

CONTRATACIÓN

“Es formalizar con apego a la ley la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como la empresa. Cuando ya se aceptaron las partes en necesario integrar su expediente de trabajo.”¹¹

La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador, la duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado.

El contrato deberá ser firmado por el director general, el responsable directo y el trabajador, la contratación generara la afiliación al IESS.

Los principales tipos de contratos son:

Contrato Individual.- Contrato individual de trabajo es aquel por el cual el trabajador y el empleador se obligan recíprocamente, el primero a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y el segunda a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Contrato Colectivo.- Es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

¹¹ ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial LIMUSA. Bogotá Colombia. Año 2008. Pág. 164.

INDUCCIÓN

Es informar a los respecto a todos los nuevos elementos, estableciendo planes y programas, con el objetivo de acelerar la integración del individuo en el menor tiempo posible al puesto, al jefe y a la organización. La inducción es de suma importancia porque ayudan al nuevo trabajador a su adaptación en la misma. Disminuye la gran tensión y nerviosismo que lleva consigo el nuevo trabajador, ya que tiende a experimentar sentimientos de soledad e inseguridad.

El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines o razón social de la empresa y organización y la estructura de ésta. La orientación debe perseguir estimular al nuevo empleado para que pueda integrarse sin obstáculos al grupo de trabajo de la organización.

El programa de inducción debe comprender información general que se incluye en el Manual de Bienvenida, que se define como la colección sistemática de los procesos que indique al personal de la empresa las actividades a ser cumplidas y la forma como deben ser realizadas. Entre la información a destacar tenemos:

- ❖ Información de la Entidad.
- ❖ Políticas de Personal.
- ❖ Condiciones de Contratación.
- ❖ Plan de beneficios para el trabajador.
- ❖ Días de Descanso.
- ❖ El trabajo a desempeñar.
- ❖ Forma de Pago.

INTEGRACIÓN

Incorporación del nuevo empleado a la institución, la cual proporcionará igualdad de oportunidades y condiciones, en lo referente a derechos y obligaciones para todos sus miembros. Cabe resaltar que en la actualidad a ningún miembro se le podrá negar ni limitar por razón de sexo, raza, religión o nacionalidad su derecho a recibir educación, acceder a instalaciones públicas o privadas, solicitar un empleo.

La importancia de la integración radica en mantener el equilibrio de aspiraciones y participación entre los colaboradores y el empleador. Por ello hay que establecer y ejecutar políticas y normas administrativas, para que el personal pueda conocer y participar en esta simbiosis administrativa, como es la relación colaborador-empresa; esta relación debe de acercarse cada día más, debe constituirse en una relación sólida, para vencer los obstáculos de la competitividad, globalización y automatización; por ello cada una de las partes deben llegar a entenderse y conciliarse, pero realmente con sinceridad todo se puede y si ambos deponen sus intereses particulares, y unen esfuerzos para dialogar y solucionar los impases que pueden surgir.

Uno de los instrumentos de gestión empresarial en esta área administrativa, lo constituye el Reglamento Interno de Trabajo, el mismo que establece las reglas de juegos sobre responsabilidades, obligaciones, derechos, prestaciones, tanto del colaborador como del empleador.

CAPACITACIÓN

La capacitación no es otra cosa que hacer a alguien apto o habilitarlo para algo.

Objetivos de la capacitación:

Los objetivos que persigue la capacitación son:

- Adaptación de la persona en el puesto
- Ser eficiente y mejorar las labores
- Incrementar la productividad
- Prepararlo para otros niveles
- Promover seguridad en el empleo
- Mejorar condiciones de seguridad en el trabajo
- Promover el mejoramiento de sistemas
- Reducir quejas y alta moral
- Facilitar supervisión del personal
- Promover ascensos por merito
- Reducción de Rotación, accidente y
- Costos de operación

Importancia de la Capacitación

La capacitación es vital dentro del proceso de integración del personal, siendo importante porque:

- Evita altos costos por repetir los trabajos y problemas servicios y calidad
- Aumenta la eficiencia y eficacia en el rendimiento del trabajo.
- Aumenta las utilidades.
- Forma trabajadores motivados y seguros¹²

SEGURIDAD INDUSTRIAL

DEFINICIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL

“La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en la industria. Parte del supuesto de que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión.”¹³

¹²www.gestiopolis.com/proceso_admision_empleo.htm. Consultado: 13/06/2012 a las 10:30

¹³<http://definicion.de/seguridad-industrial/>; Consultado: 06/07/2012 a las 17:15

Los principales riesgos en la industria están vinculados a los accidentes, que pueden tener un importante impacto ambiental y perjudicar a regiones enteras, aún más allá de la empresa donde ocurre el siniestro.

La seguridad industrial, por lo tanto, requiere de la protección de los trabajadores (con las vestimentas necesarias, por ejemplo) y su monitoreo médico, la implementación de controles técnicos y la formación vinculada al control de riesgos.

La seguridad industrial siempre es relativa, ya que es imposible garantizar que nunca se producirá ningún tipo de accidente. De todas formas, su misión principal es trabajar para prevenir los siniestros.

Un aspecto muy importante de la seguridad industrial es el uso de estadísticas, que le permite advertir en qué sectores suelen producirse los accidentes para extremar las precauciones. De todas formas, como ya dijimos, la seguridad absoluta nunca puede asegurarse.

La innovación tecnológica, el recambio de maquinarias, la capacitación de los trabajadores y los controles habituales son algunas de las actividades vinculadas a la seguridad industrial.

No puede obviarse que, muchas veces, las empresas deciden no invertir en seguridad para ahorrar costos, lo que pone en riesgo la vida de los trabajadores. De igual forma, el Estado tiene la obligación de controlar la seguridad, algo que muchas veces no sucede por negligencia o corrupción.

NORMATIVA

“La normativa de seguridad industrial es la base en la que se debe sustentar tanto el contenido de los proyectos como las prescripciones mínimas para garantizar la seguridad de las instalaciones industriales.”¹⁴

¹⁴<http://www.seguridadindustrial.org/SEGURIDADINDUSTRIAL.htm>; Consultado: 07/07/2012 a las 18:15

Estas garantías mínimas de seguridad están recogidas en diversas normativas, las cuales varían constantemente y producen, no en pocos casos, distintas interpretaciones sobre las mismas.

Aparte de un correcto diseño industrial, tanto de funcionamiento como de seguridad, las instalaciones industriales se deben legalizar siguiendo diversos procedimientos administrativos.

No sólo esta normativa en el ámbito de la seguridad afecta a los proyectos industriales, sino que ahora más que nunca, se debe conocer normativa en el ámbito de protección ambiental y en el ámbito urbanístico.

IMPORTANCIA

La seguridad en la industria se ocupa de dar lineamientos generales para el manejo de riesgos en la industria.

Las instalaciones industriales incluyen una gran variedad de operaciones de minería, transporte, generación de energía, fabricación y eliminación de desperdicios, que tienen peligros inherentes que requieren un manejo cuidadoso.

POLÍTICA, PROCEDIMIENTOS Y PAUTAS RECOMENDABLES

Tal como lo establecen las pautas generalmente aceptadas, existiría un riesgo importante bajo las siguientes circunstancias: un escape de sustancias tóxicas, muy reactivas, explosivas, o inflamables. Si existe un peligro importante en un proyecto propuesto es muy aconsejable requerir una evaluación de los riesgos mayores.

La evaluación de los riesgos mayores debe ser parte integrante de la preparación del proyecto. Es independiente de la evaluación del impacto ambiental y ésta la debe mencionar.

SALUD OCUPACIONAL

DEFINICIÓN

Se define a la salud ocupacional “como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.”¹⁵

La salud ocupacional no se limita a cuidar las condiciones físicas del trabajador, sino que también se ocupa de la cuestión psicológica. Para los empleadores, la salud ocupacional supone un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Los problemas más usuales de los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas, por ejemplo. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

Cabe destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia para los gobiernos, que deben garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas en el ámbito del trabajo. Para eso suele realizar inspecciones periódicas que pretenden determinar las condiciones en las que se desarrollan los distintos tipos de trabajos.

¹⁵<http://www.seguridadindustrial.org/SEGURIDADINDUSTRIAL.htm>; Consultado: 07/07/2012 a las 18:30

Es importante tener en cuenta que la precariedad del empleo incide en la salud ocupacional. Una empresa que tiene a sus trabajadores en negro (es decir, que no cuentan con cobertura médica) y que presenta un espacio físico inadecuado para el trabajo pone en riesgo la salud de la gente.

EN QUÉ CONSISTE UN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

El principal objetivo de un programa de Salud Ocupacional es proveer de seguridad , protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. El incremento en los accidentes en los laboratorios clínicos, algunos más serios que otros, debido entre otras cosas al manejo de muestras potencialmente contaminadas, reactivos peligrosos, materiales de uso delicado, infraestructuras inadecuadas y en alguna medida por fallas humanas, hacen necesario que todo laboratorio pueda contar con un manual que sirva de guía para minimizar estos riesgos y establezca el protocolo a seguir en caso de accidentes.

Un programa de salud ocupacional debe contar con los elementos básico para cumplir con estos objetivos, los cuales incluyen datos generales de prevención de accidentes, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.

RESPONSABILIDADES

La responsabilidad del éxito de un programa de salud ocupacional debe ser compartida por todos, y es indispensable que todas las partes, empleados y autoridades realicen su mejor esfuerzo en este sentido.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE BIOSEGURIDAD

A pesar de que el empleado es la razón final de un Programa de Salud Ocupacional y el mayor beneficiado en su desarrollo, es necesario hacer énfasis en que a él le corresponde la mayor parte de la responsabilidad. Es obligación del empleado el seguimiento estricto de las Normas de Bioseguridad a fin de garantizar un trabajo seguro. La seguridad del empleado depende sobre todo de su propia conducta, lo cual está condicionado a un acto voluntario del trabajador por educación y motivación.

Estos conceptos adquieren más significado, cuando tomamos en cuenta que la mayoría de las labores en el laboratorio clínico implican un trabajo en grupo y las fallas de un empleado pueden afectar a sus propios compañeros y a los bienes de la institución. Todos los laboratoristas son responsables de cumplir con las Normas de Bioseguridad, uso de equipo protector y notificar a su jefe inmediato cualquiera circunstancia que pudiera provocar un accidente. En resumen, el trabajo seguro de cada uno beneficiará a todos.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN OFRECER ELEMENTOS DE SEGURIDAD

La institución en la que se trabaja, debe proveer equipos de seguridad, equipo para el manejo de materiales potencialmente contaminados, receptáculos para material contaminado, equipo y materiales para esterilización y desinfección de los instrumentos de trabajo, el inmobiliario y las manos, gabinetes para el manejo de muestras infecciosas y sustancias tóxicas, con los cuales se pueda obtener condiciones de seguridad adecuadas para su trabajo.

Independientemente que el trabajo en el laboratorio por su naturaleza involucra riesgos, el empleado no puede asumir la responsabilidad de accidentes debido a negligencias administrativas. Este concepto se establece mejor, cuando se

toma en cuenta el costo de atención médica del empleado, incapacidad, etc y el deterioro de la imagen del laboratorio en materia de seguridad.

EQUIPOS Y MATERIALES QUE ENTRAÑAN RIESGOS

- ✓ Elemento Riesgos
- ✓ Jeringa-aguja Punción, aerosol, derramamiento.
- ✓ Centrifugas Aerosoles, salpicadura, rotura de tubos.
- ✓ Homogenizadores Aerosoles y escapes.
- ✓ Mezcladores Aerosoles, salpicaduras, derramamiento.
- ✓ Refrigeradores domésticos Mantenimiento de alimentos con reactivos y muestras clínicas.
- ✓ Baños de María Proliferación de microorganismos.
- ✓ Dejarlo encendido cuando no está en uso.
- ✓ Equipos de análisis Contaminación con sangre de la punta de succión.
- ✓ Microscopios Contaminación de los objetivos y la platina con muestras de análisis.
- ✓ Pipetas, goteros Salpicadura, rompimiento.
- ✓ Elemento Riesgos
- ✓ Portaobjetos, cubreobjetos Salpicadura, rompimiento
- ✓ Incubadoras Contaminación con microorganismos.
- ✓ Platos petri con bacterias Contaminación.
- ✓ Incineradores Quemaduras.
- ✓ Mechero de Bunsen Quemadura, fuego.

SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS

- ✓ Sustancia Efectos
- ✓ Acetona Irritación de los ojos
- ✓ Acetaldehído Irritación de los ojos y vías respiratorias.
- ✓ Ácido sulfúrico Irritación de los ojos, mucosa nasal, vías respiratorias, quemadura.

- ✓ Ácido clorhídrico Irritación de los ojos y vías respiratorias.
- ✓ Sustancia Efectos
- ✓ Anilina Ligera somnolencia
- ✓ Benceno Somnolencia
- ✓ Cloroformo Dolor de cabeza, náuseas, somnolencia, lesión hepática.
- ✓ Formol Irritación de las mucosas y las vías respiratorias.
- ✓ Metanol Irritación de las mucosas, somnolencia, lesión del nervio óptico.
- ✓ Nitrobenceno Cianosis.
- ✓ Piridina Neurotoxicidad.
- ✓ Tolueno Somnolencia
- ✓ Xylol Irritación de los ojos, somnolencia

SUSTANCIAS QUÍMICAS INCOMPATIBLES

- ✓ Sustancia Incompatible con:
- ✓ Ácido acético Ácido nítrico, perclórico, peróxido, permanganato.
- ✓ Acetona Mezcla de ácido sulfúrico y nítrico.
- ✓ Anilina Ácido nítrico, agua oxigenada.
- ✓ Cloro Amoniaco, acetileno, bencina, formaldehido.
- ✓ Cobre Agua oxigenada, acetileno.
- ✓ Hidrocarburos Cloro, flúor, ácido crómico.
- ✓ Peróxido de hidrógeno, cobre, hierro, líquidos inflamables, anilina.
- ✓ Líquidos inflamables Nitrato amónico, ácido crómico, nítrico, agua oxigenada.
- ✓ Mercurio Acetileno, hidrógeno.
- ✓ Oxígeno Aceites, grasas, hidrógeno, gases inflamables.
- ✓ Acido perclórico Anhídrido acético, alcohol, materias orgánicas.
- ✓ Acida de sodio Metales, gases inflamables.
- ✓ Yodo Acetileno, amoniaco.¹⁶

¹⁶<http://www.seguridadindustrial.org/SEGURIDADINDUSTRIAL.htm>; Consultado: 08/07/2012 a las 10:30

e. MATERIALES Y MÉTODOS

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación utilice materiales, recursos humanos, métodos y técnicas que a continuación detallo:

MATERIALES DE OFICINA

- ❖ Material bibliográfico
- ❖ Equipo de Computo
- ❖ Material de escritorio
- ❖ Impresiones
- ❖ Copias
- ❖ Internet
- ❖ Flash memory

RECURSOS HUMANOS

- ❖ Director de Tesis
- ❖ Postulante
- ❖ Personal de Empresas

MÉTODOS.

- ❖ Para la realización del presente trabajo investigativo recurrí a los siguientes métodos y técnicas de investigación.
- ❖ **Método científico:** Conjunto de formas que se utilizan para la adquisición y elaboración de nuevos conocimientos, este método ayudó a la conformación del marco teórico, puesto que a través de la bibliografía recopilada, permitió establecer conceptos crear una idea, reconocer el problema, formular los métodos y objetivos, así como también para la construcción de conclusiones y recomendaciones de la presente tesis.
- ❖ **Método Deductivo:** Pasa de lo general a lo particular, este método me sirvió para dar respuesta a los objetivos planteados para la empresa maderera “Aserrío Ciudad de Loja” y utilizar los mismos en ella.

- ❖ **Método Inductivo:** Es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, este método coadyuvó a analizar sistemáticamente la información recopilada tanto del gerente como de los empleados de la empresa en estudio y conocer las debilidades, falencias, para así poder dar posibles soluciones.
- ❖ **Método analítico:** Mediante este método permitió analizar cada uno los conceptos enunciados en la presente investigación de modo que se pueda dar demostraciones claras y precisas de los temas tratados, con el fin de que se logre su fácil captación se la utilizara para analizar la situación actual de la empresa mediante la interpretación de los resultados obtenidos en la aplicación de la entrevista encuesta y observación.

TÉCNICAS:

- ❖ **Observación Directa:** Esta técnica ayudó a tener una visión clara, directa y objetiva de la estructura, instalaciones, actividades como está organizada, la relación vendedor cliente, la capacidad, y aspectos especialmente como la venta de la Empresa y el Talento Humano con el que cuenta.
- ❖ **Entrevista:** Aplicada a la gerente propietaria Lic. Mercedes Peralta, que mediante una cita con su secretaria, accedió a brindarme toda la información necesaria para mi trabajo, que me permitió estar más al tanto de la organización actual de la empresa, sus funciones son específicamente la administración y búsqueda de nuevos mercados, aplicación de normas para la buena realización del trabajo, sus aspiraciones, los materiales que ofrece, los diferentes puestos que tiene y el número de personas que actualmente laboran.
- ❖ **Encuesta:** Se aplicó a los 10 trabajadores que laboran en la empresa, misma que se les realizó en su lugar de trabajo en sus

ratos libres y de esta manera no entorpecer con sus labores ofreciéndome un panorama más amplio para conocer los sistemas de trabajo de la entidad sobre la Gestión del Talento Humano.

- ❖ **Población:** La población que formó parte de la investigación realizada en la empresa maderera “Aserrío Ciudad de Loja”, fue de 10 personas las cuales se tomaron en consideración para la ejecución el presente proyecto de tesis.

Nómina de empleados

➤ **ADMINISTRATIVOS**

<i>MERCEDERE DEL ROCIO PERALTA RENTERIA</i>	GERENTE G.
<i>GLADYS ARMIJOS ARMIJOS</i>	CONTADORA
<i>VERONICA ARMIJOS ARMIJOS</i>	SECRETARIA

➤ **VENTAS**

<i>FABIAN RODRIGO GUACHIZACA TAPIA</i>	VENDEDOR 1
<i>JUAN CARALOS GUACHIZACA PERALTA</i>	VENDEDOR 2

➤ **OPERATIVOS**

<i>ROLANDO LEON</i>	M.OPERADOR
<i>IVAN PUCHAICELA</i>	OPERADOR 1
<i>SEGUNDO NEIRA</i>	OPERADOR 2
<i>TULIO LEON</i>	M. CARPINTERO
<i>EUCLIDES LEON</i>	AYUDANTE C.
<i>SEGUNDO QUIZPHE</i>	CONDUCTOR-AUX

Después de haber realizado la entrevista y la encuesta al personal, efectúe la tabulación e interpretación de datos mismo que me sirvió para elaborar el diagnóstico situacional a través del análisis FODA, que demostró el estado en que se encuentra la empresa, mostrándome un panorama más preciso de su situación actual. Inmediatamente seguí con la exposición y discusión de resultados, en que se incluye el diagnóstico situacional, propuesta de mejoramiento, la verificación de los objetivos con lo cual establecí las respectivas conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Los resultados de la investigación compilada como es evidente, se expresan en el presente informe final, mismo que contiene además de la recopilación bibliográfica y el análisis de resultados, que mediante cuadros estadísticos demuestran la incidencia del problema objeto de estudio durante el tiempo analizado.

f. RESULTADOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La presente **ENTREVISTA** va dirigida a la Gerente de la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja con la finalidad de recabar información misma nos servirá para desarrollar nuestro trabajo de tesis denominado **DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA EMPRESA MADERERA ASERRIO CIUDA DE LOJA.**

1. **Toma en cuenta los procesos de admisión y empleo para el ingreso de los trabajadores a la empresa.**

La realiza de forma empírica

2. **Qué factores toma en cuenta Ud. al momento de buscar el personal para que trabaje en la empresa a su cargo.**

Experiencia, Honradez, Responsabilidad.

3. **Qué garantías brinda la empresa al momento de contratar al personal.**

Seguridad laboral, buen trato, salario justo, capacitación

4. **Como es la relación laboral que mantiene con sus empleados.**

La relación laboral que mantengo con mis trabajadores es buena, cordial.

5. **Como se financia su empresa para la adquisición de maquinaria.**

A través de créditos con el banco de Loja y Guayaquil

6. **La empresa cuenta con un manual de seguridad industrial y salud ocupacional para prevenir posibles accidentes a los trabajadores.**

No

7. Si cualquiera de sus trabajadores sufriera algún tipo de accidente en la empresa, a qué centro médico es llevado

Se lo traslada al centro de salud más cercano, este puede ser público o privado ya que cerca de la empresa existen varios centros médicos.

8. Cada qué tiempo la empresa capacita a sus empleados

Cada año dependiendo de los cursos que se dicten en los centros mencionados a los que estamos afiliados como son el Gremio de Carpinteros "San José", Cámara de la Pequeña Industria y Artesanos Capacitados de Loja

9. Con qué frecuencia equipa al personal con la indumentaria y equipo necesario para realizar sus labores.

Cada 6 meses, se les entrega: overol, guantes, zapatos, gafas protectoras, mascarillas y cascos.

10. Como están establecidos los horarios de trabajo en la empresa.

De lunes a viernes 08H00 a 12H00 y de 14H00 a 18H00 de lunes a viernes, y sábados de 08H00 a 13H00.

11. La empresa cuenta con manuales como: Manual de funciones, Manual de procedimientos y Manuel de bienvenida.

Sólo cuenta con un manual de procedimientos, es decir los empleados conocen las tareas que deben realizar cada uno.

12. En cuanto al Talento Humano, cuáles considera que son sus:

Fortalezas: personal con experiencia

Oportunidades: variedad d centros para capacitación en temas sobre el talento humano

Debilidades: impuntualidad en horarios de trabajo

Amenazas: normas y políticas laborales muy cambiantes q dicta el gobierno

13. La empresa cuenta con misión y visión; por favor descríbalas.

La empresa no cuenta con los elementos en mención.

14. La empresa cuenta con políticas?

La empresa no cuenta con políticas plenamente establecidas.

15. Cuál es la labor fundamental de la empresa y desde qué tiempo está al servicio de la colectividad.

Compra-venta y preparación de materiales madereros

Lleva funcionando 10 años

16. Que funciones desempeña actualmente; por favor diga cuáles.

- Administración y supervisión de las labores en la empresa
- Búsqueda de nuevos proveedores.

17.- La empresa cuenta con local propio y como lo considera al mismo?

Si cuenta con local propio, y si es adecuado para el desempeño de las labores de la empresa.

18. Cuenta la empresa con un plan estratégico para la gestión del talento humano?

No

19. Como considera usted el servicio de entrega de los productos por parte del personal que cumple estas funciones?

La empresa cuenta con problemas de entrega de productos a domicilio ya que los empleados con los que se cuentan se encuentran un poco saturados de trabajo y con ello no se puede cumplir a tiempo con dicho servicio.

20. Cree usted que las políticas salariales han influido en su empresa?

Si han influido en mi empresa, ya que estas cambian constantemente pues en el presenta año con relación al sueldo básico unificado han existido dos modificaciones, siendo la última disposición que el salario básico unificado sea de \$318.00, sin embargo la empresa se ha abstenido de contratar más personal por cuanto las ventas no se han incrementado, convirtiéndose en una amenaza para la misma pues se constituye un mayor gasto.

21. A más del seguro social, los empleados de su empresa cuentan con otro tipo de seguro de vida o de salud particular?

No, solo el seguro social, pero tengo conocimiento de que en otros aserraderos de la ciudad, ya han cuentan con ese tipo de seguro para sus trabajadores.

22. En cuanto a la asistencia, los trabajadores de su empresa asisten con normalidad a cumplir con sus funciones?

La asistencia es normal, pero cuando se producen severos y repentinos cambios climáticos la asistencia de los empleados no es normal, así mismo de la gente en general.

23. A su criterio, cual es el mayor problema con el que se enfrenta su empresa?

A competir con otras empresas que venden productos sustitutos como el MDF, Plywood, Piso Flotante entre otros bajando notablemente el margen de ventas de mi empresa.

GRACIAS POR SU COLABORACION

TABULACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZADAS A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MADERERA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

1.- ¿Cuál es el nivel de estudios con el que Ud. cuenta?

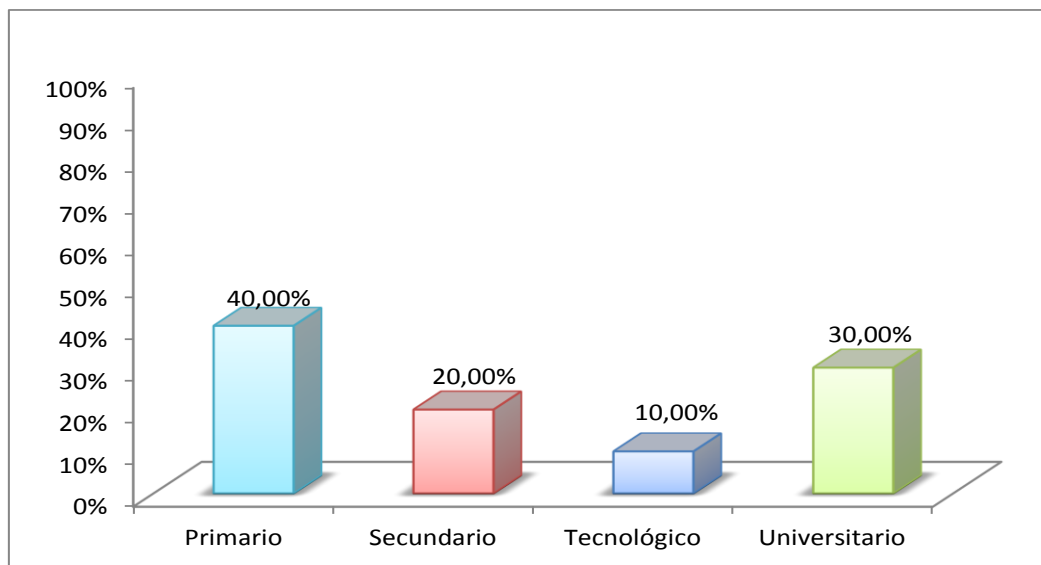
Cuadro No. 1

Alternativa	F	%
Primario	4	40,00%
Secundario	2	20,00%
Tecnológico	1	10,00%
Universitario	3	30,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 1



Análisis:

El personal que labora en la empresa se divide en: administrativo, ventas y operativo donde tenemos que la contadora, secretaria y vendedores tienen un nivel de estudios superior, en cambio el personal operativo de la empresa tiene

solamente estudios a nivel primario y secundario, debido a que las actividades del aserrío no implican una formación académica sino más bien experiencia y habilidad, que resulta indispensable para llevarlas a cabo adecuadamente.

Interpretación:

Sobre esta interrogante, 4 encuestados que representan al 40% mencionan que su nivel de estudios es primario, tres encuestados que corresponden al 30% señalan que es universitario, 2 encuestados que alcanzan el 20% manifiestan que es secundario; y, 1 que comprende el 10% indica que es tecnológico.

2.- ¿Conoce usted, si la empresa cuenta con Misión y Visión?

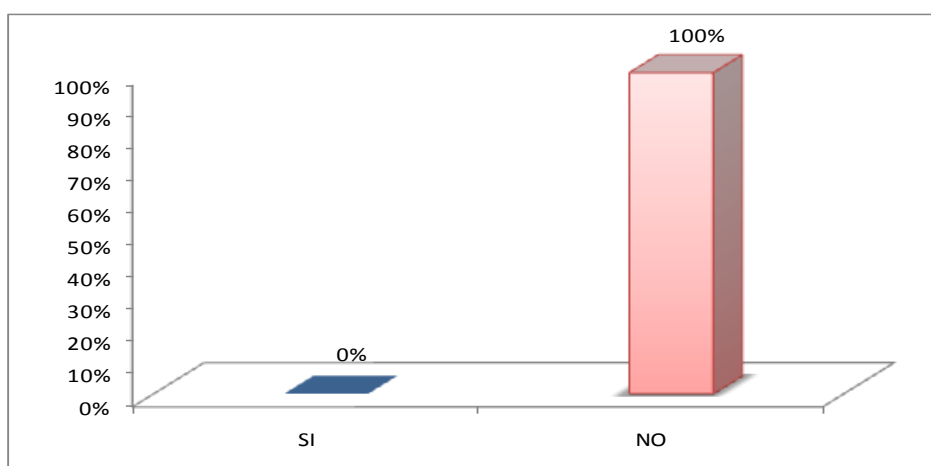
Cuadro No. 2

Alternativa	F	%
SI	0	0%
NO	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 2



Análisis:

La empresa no cuenta con misión y visión demostrado, una falla dentro de su organización pues estas sirven de guía para que los integrantes de la empresa realicen sus actividades de forma eficiente y efectiva, por lo que es importante que se elaboren para contribuir a mejorar la gestión del talento humano en la empresa investigada.

Interpretación:

En relación a esta interrogante, la totalidad de empleados que corresponde al 100%, manifestaron desconocer si la empresa en donde laboran cuenta con misión y visión.

3.- ¿Conoce las políticas y objetivos de la empresa?

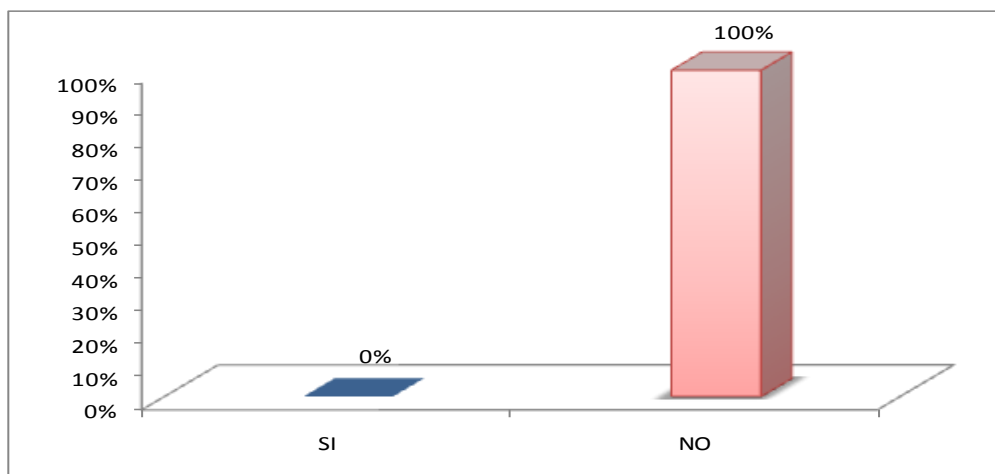
Cuadro No. 3

Alternativa	F	%
SI	0	0%
NO	10	100%
Total	10	100%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 3



Análisis:

Las empresas cuya finalidad principal es la de obtener utilidades mediante la oferta de productos y servicios de calidad, deben establecer políticas que indiquen la forma de gestionar los recursos, especialmente el talento humano, con la finalidad de alcanzar los objetivos que deben ser propuestos y conocidos por todos, de esta manera los integrantes de la empresa conocerán las metas que se quieren alcanzar, en producción, comercialización y demás áreas de la empresa.

Interpretación:

Respecto a esta pregunta, la totalidad de empleados que corresponde al 100%, indicaron no tener conocimiento si la empresa maderera aserrío “Ciudad de Loja” tiene políticas que orienten la actuación de la empresa y objetivos que se quieren alcanzar.

4.- ¿Por qué medio se enteró que la empresa necesitaba personal?

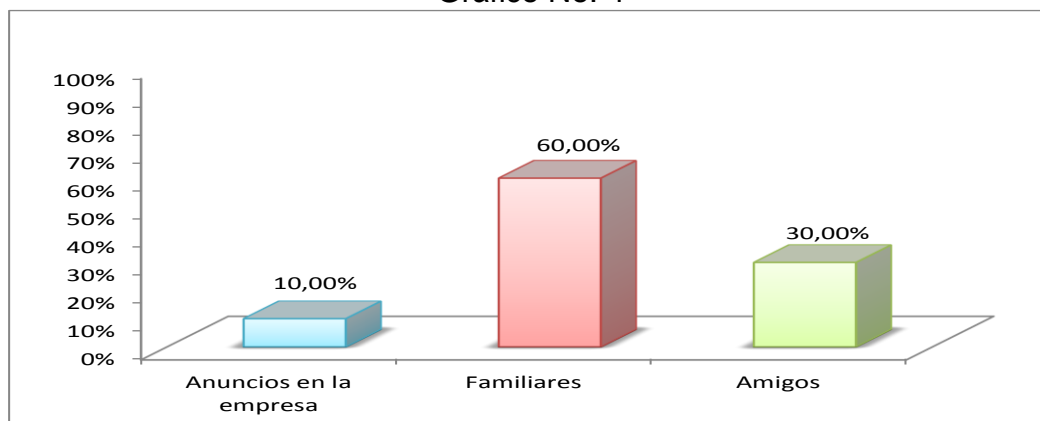
Cuadro No. 4

Alternativa	F	%
Anuncios en la empresa	1	10,00%
Familiares	6	60,00%
Amigos	3	30,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 4



Análisis:

La empresa investigada no realiza anuncios en los diferentes medios de comunicación para reclutar el personal, sino que prefiere que familiares y amigos comuniquen a su entorno la necesidad de llenar una vacante en la empresa, lo que indica que no se realiza un proceso técnico de admisión y empleo al momento de necesitar nuevo personal.

Interpretación:

En lo concerniente a esta pregunta, 6 empleados encuestados que representan el 60% manifestaron que se enteraron de la necesidad de personal en la empresa por comentarios de familiares, 3 empleados que comprenden el 30% indican que por referencias de amigos; y un empleado que representa el 10% señala que por anuncios que observó en la empresa.

5.- ¿Cómo fue su ingreso a la empresa? Explique

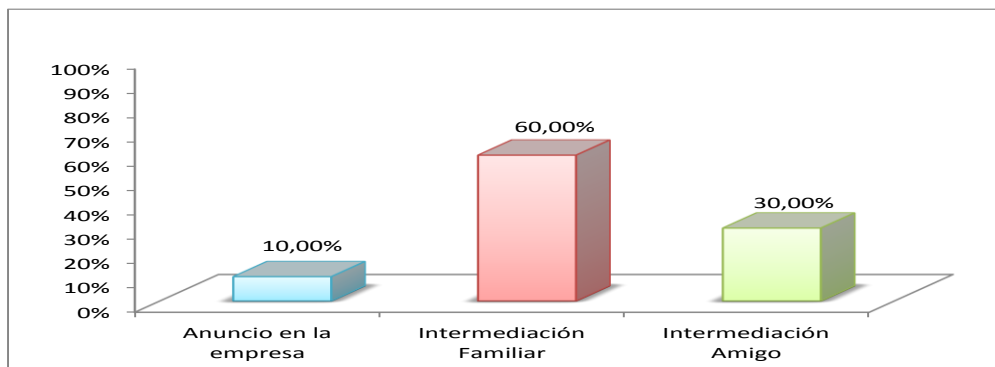
Cuadro No. 5

Alternativa	F	%
Anuncio en la empresa	1	10,00%
Intermediación Familiar	6	60,00%
Intermediación Amigo	3	30,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 5



Análisis:

De los 10 trabajadores encuestados, 6 que representan el 60% indicaron que su ingreso se produjo por intermediación de un familiar, principalmente hermanos y padre, 3 empleados que comprenden el 30% manifiestan que su ingreso se logró por medio de amigos que tenían relación familiar o de amistad con la propietaria; y un empleado que alcanza el 10% expresa que observó un anuncio pegado en la estafeta de la empresa y se presentó ante la propietaria con su hoja de vida, siendo contratado.

Interpretación:

La información proporcionada en esta pregunta permite corroborar lo antes señalado de que el proceso de admisión y empleo para llenar una vacante en la empresa se realiza de manera anti-técnica, dado que las recomendaciones de familiares y amigos es el factor de mayor relevancia para contratar un nuevo empleado, se considera, pero en menor grado, la formación profesional, experiencia y habilidad.

6.- ¿Para su selección, le hicieron alguna entrevista? Si, No

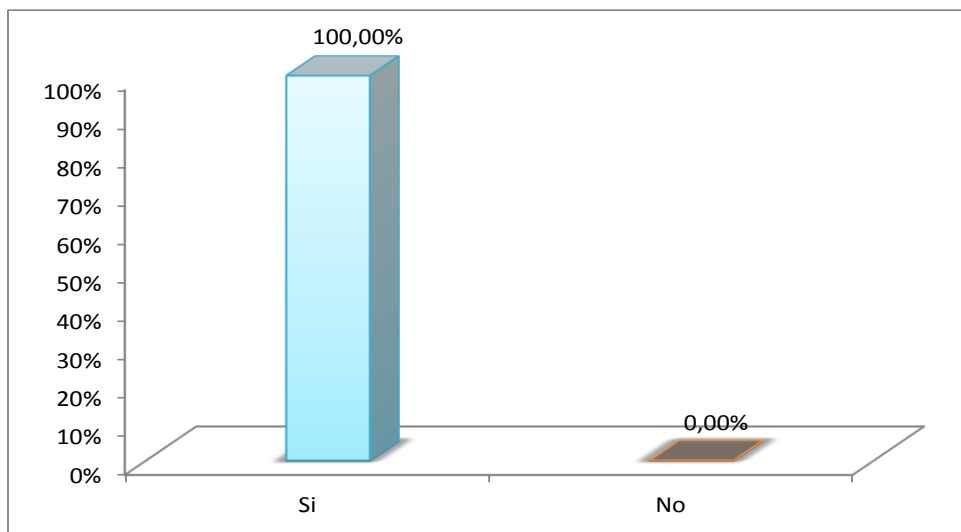
Cuadro No. 6

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 6

**Análisis:**

De igual forma, la información obtenida a través de esta pregunta, permite conocer que la persona que toma la decisión de contratar al nuevo empleado es la gerente propietaria, quien se basa únicamente en las recomendaciones de familiares y amigos, y en lo que percibió de la forma de ser del aspirante a través de la entrevista realizada.

Interpretación:

En relación a esta pregunta, los 10 encuestados que representan el 100%, manifestaron que sí tuvieron una entrevista antes de empezar a trabajar, y que la persona que la realizó fue la gerente propietaria, Lic. Mercedes Peralta, en la cual se les preguntó acerca de su experiencia en labores similares y luego se produjo su contratación.

7.- ¿Qué requisitos le solicitaron para ingresar a laborar en la empresa?

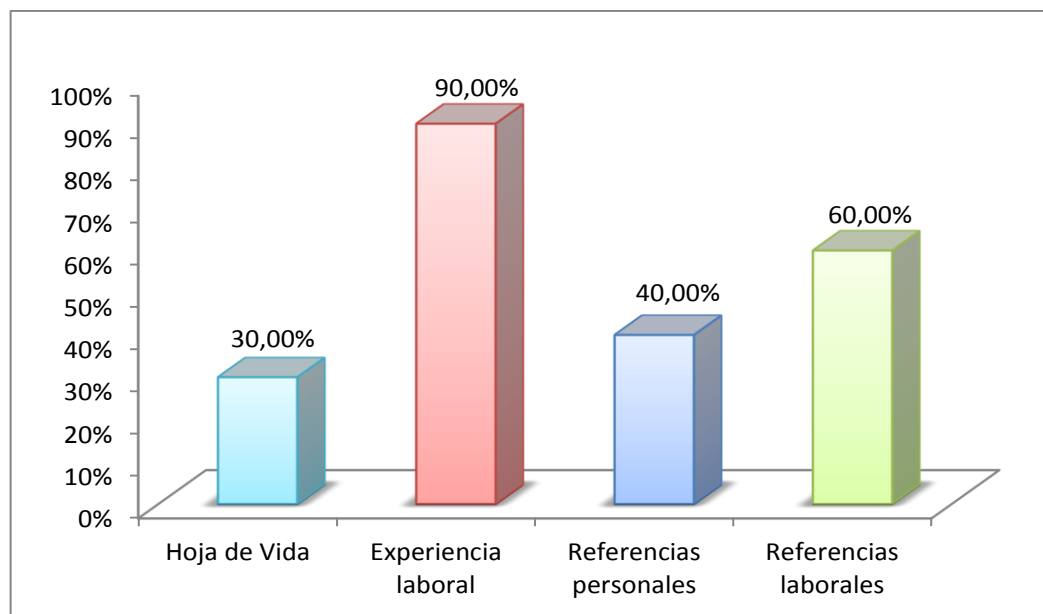
Cuadro No. 7

Alternativa	F	%
Hoja de Vida	3	30,00%
Experiencia laboral	9	90,00%
Referencias personales	4	40,00%
Referencias laborales	6	60,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 7



Análisis:

Lo antes expuesto permite indicar que en la empresa investigada la experiencia es la variable de mayor peso al momento de seleccionar al personal, que es lo más adecuado en el caso del personal operativo, siendo también importantes las referencias laborales y personales, dejando un tanto de lado la hoja de vida. Sería importante que complementado a la experiencia se considera también como importante la preparación y capacitación técnica - académica del

personal, lo que permitiría contar con individuos experimentados pero también preparados.

Interpretación:

Ante esta pregunta de opción múltiple, los encuestados escogieron más de una alternativa, escogiendo 9 empleados que representa el 90% la opción experiencia laboral; 6 que comprenden el 60% optaron también por referencias laborales; 4 que alcanzan el 40% se pronunciaron por referencias personales, y 3 que significan el 30% seleccionaron hoja de vida.

8.- La relación laboral que tiene con la empresa es mediante contrato o nombramiento.

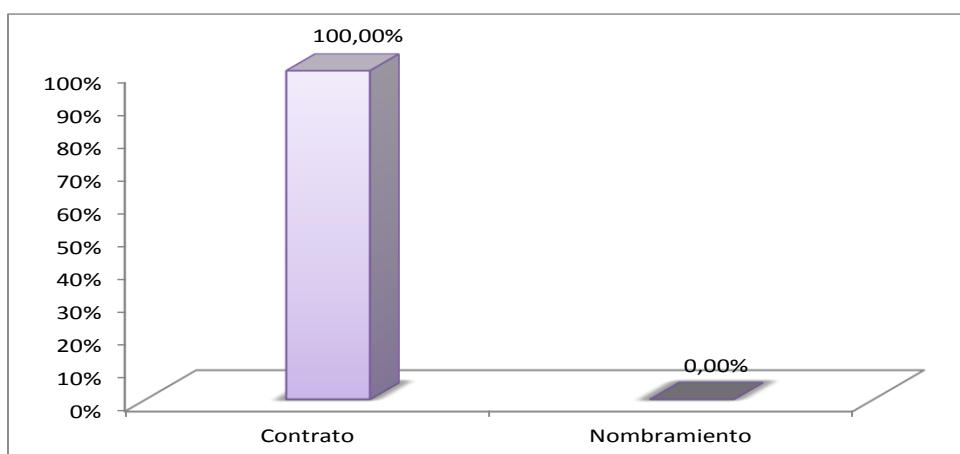
Cuadro No. 8

Alternativa	F	%
Contrato	10	100,00%
Nombramiento	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 8



Análisis:

En la empresa Aserrío Ciudad de Loja se considera que la modalidad apropiada para establecer una relación con el personal, es el contrato; a

prueba con el personal nuevo, que dura tres meses, y para un año con el resto del personal, el que es renovada una vez transcurrido el periodo establecido. Se considera que esta es la mejor opción, dado que permite a las partes establecer cambios al momento de renovar el contrato y si es el caso, inclusive da la posibilidad de no continuar con el vínculo laboral.

Interpretación:

En base a la información proporcionada en esta pregunta se puede señalar que la totalidad del personal (100%) trabaja en la empresa bajo contrato a tiempo completo, conforme lo estipula la ley.

9.- ¿Cuál es el cargo que tiene en la empresa?

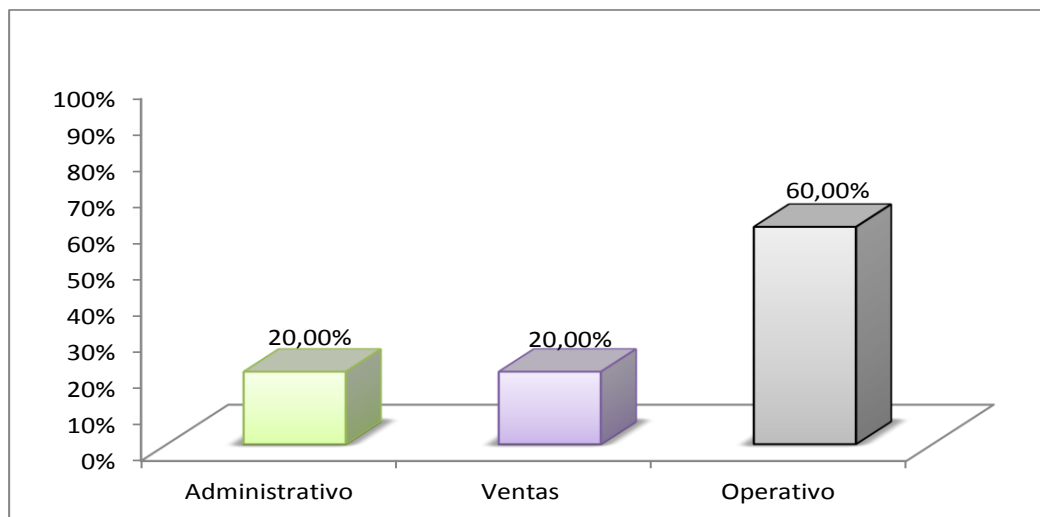
Cuadro No. 9

Alternativa	F	%
Administrativo	2	20,00%
Ventas	2	20,00%
Operativo	6	60,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 9



Análisis:

Los datos obtenidos a través de la aplicación de la interrogante anterior son lógicos, dado que en una empresa transformadora y comercializadora de madera, el personal operativo debe ser el mayoritario (6 empleados), sin descuidar la parte comercial y de ventas. El personal operativo comprende 1 maestro carpintero, 1 maestro operario y 3 ayudantes; en tanto que el personal administrativo y de ventas está compuesto por 1 contadora, 1 secretaria, 2 vendedores y 1 chofer, lo que permite una adecuada coordinación entre los integrantes de la empresa.

Interpretación:

En relación a esta pregunta, 6 empleados que representan el 60% manifiestan que el cargo que desempeñan está relacionado con la realización de labores operativas; 2 que alcanzan el 20% señalan que se encargan de la parte administrativa; y con igual porcentaje del 20%, están los dos empleados que cumplen la función de comercialización y ventas.

10.- Al ingresar a laborar en la Empresa le hicieron conocer las funciones que debe cumplir.

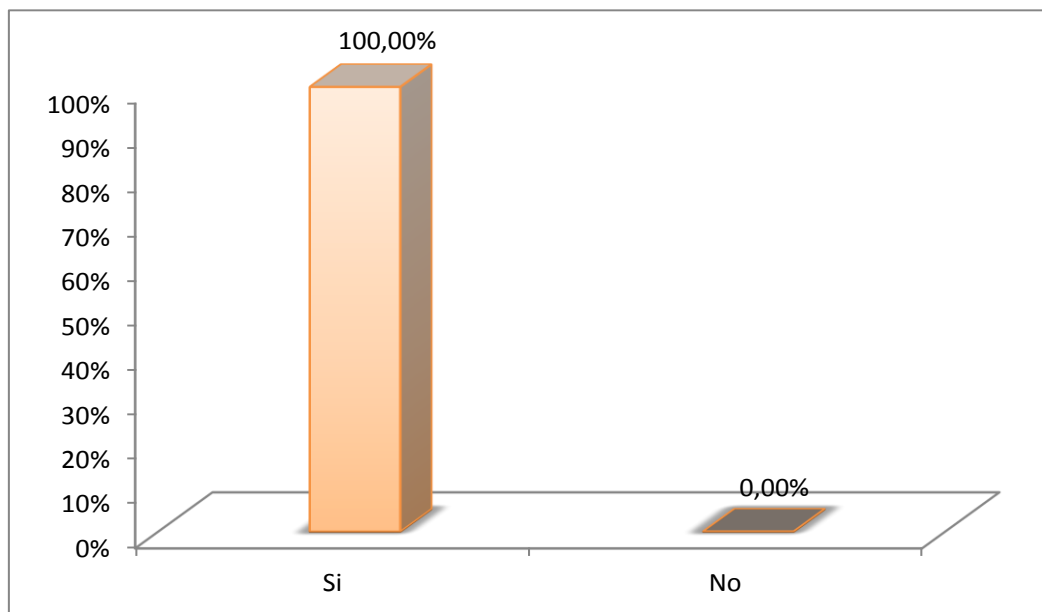
Cuadro No. 10

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 10

**Análisis:**

Existe una mayoritaria confirmación de que existe preocupación por parte de la gerente propietaria por indicar a las personas que llegan a trabajar en la empresa, las funciones que deben desempeñar, aunque se realiza de forma verbal lo que puede generar olvidos e inclusive confusiones, por lo que sería conveniente que la empresa cuente con un manual de funciones que será proporcionado al personal, en el que se describa con detalle las funciones que se deben cumplir en cada uno de los puestos.

Interpretación:

En lo que concierne a esta pregunta, los 10 empleados que conforman la empresa y que representan el 100%, coinciden en indicar que al momento de ingresar se les hizo conocer las funciones que debían desempeñar en el cargo que iban a ocupar dentro de la empresa.

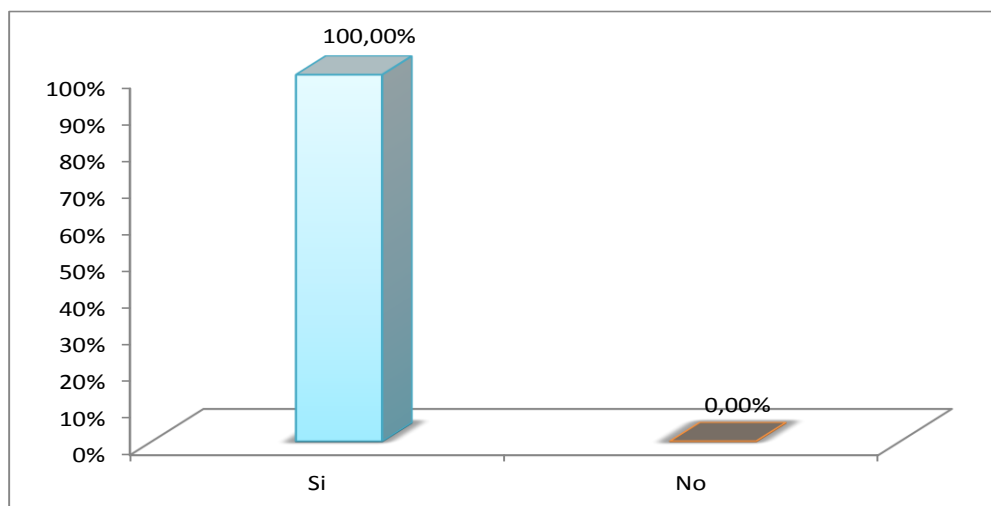
11.- Ha recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa

Cuadro No. 11

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja
Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 11



Análisis:

En relación a esta pregunta, la empresa ha proporcionado diferentes cursos y talleres a su personal, relacionados con temáticas como: Prevención de incendios y relaciones humanas (a todo el personal), Facturación y tributación (contadora y secretaria), Técnicas de ventas (vendedores), que fueron dictados en el gremio de carpinteros, Dirección del SRI y el domicilio de la gerente propietaria.

Sin embargo, es importante recalcar que falta capacitación en lo que concierne a la parte operativa, como es manejo de equipos y manipulación de la madera, lo que contribuiría significativamente al logro de mayores rendimientos.

Interpretación

Los 10 empleados que son parte de la empresa y que fueron encuestados señalan que si ha existido preocupación por parte de la empresa en proporcionarles algún tipo de capacitación, en aspectos relacionados con su trabajo.

12.- ¿Cada qué tiempo ha recibido usted la capacitación?

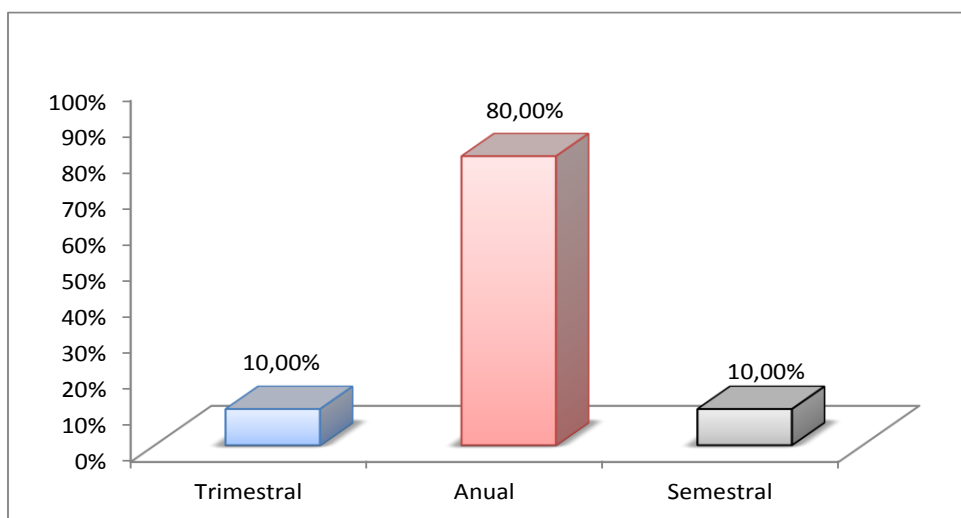
Cuadro No. 12

Alternativa	F	%
Trimestral	1	10,00%
Anual	8	80,00%
Semestral	1	10,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 12



Análisis:

Se debe indicar que si bien la empresa Aserrío Ciudad de Loja se preocupa por capacitar al personal, la mayoría conformada por los 5 operativos, 2 vendedores y 1 chofer la reciben de manera muy esporádica, una vez por año; la secretaria recibe esta capacitación dos veces por año (semestral), y solamente la contadora recibe una capacitación trimestral, cuatro veces por año, relacionada especialmente con el aspecto tributario, el pago de los impuestos y el manejo de los programas que proporciona el SRI, que sufren modificaciones con frecuencia, indicando que esta capacitación durante una o dos horas.

Interpretación:

Respecto a esta pregunta, 8 empleados que representan el 80% señalan que reciben capacitación una vez al año; 1 empleado que alcanza el 10% indica que reciben dos capacitaciones durante el año, y el restante empleado que comprende el 10% expresa que lo capacitan trimestralmente.

13.- ¿Indique en qué temas ha sido capacitado y en qué lugar?

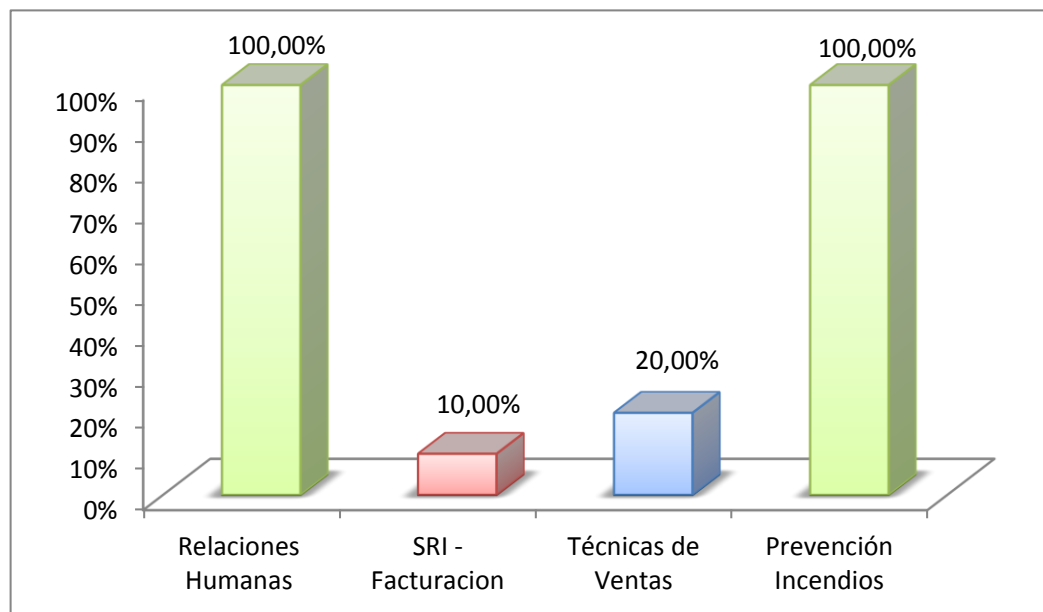
Cuadro No. 13

Alternativa	Lugar	F	%
Relaciones Humanas	Empresa	10	100,00%
SRI - Facturación	Empresa	1	10,00%
Técnicas de Ventas	Empresa	2	20,00%
Prevención de Incendios	Bomberos	10	100,00%
Total			100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 13

**Análisis:**

La información proporcionada a través de esta pregunta ratifica lo indicado anteriormente, de que todo el personal ha recibido capacitación en temas generales como relaciones humanas, con lo que se busca mejorar en la atención al cliente y en gestión de incendios, que permita actuar de manera adecuado en caso de producirse un incendio, ya que existe material de rápida combustión. También se ha proporcionado capacitación en temas más específicos como son técnicas de ventas para los vendedores y facturación – tributación para la contadora y en algunos casos también para la secretaria. Pero faltan cursos especializados para el personal operativo, especialmente en técnicas para un manejo eficiente y eficaz de los equipos y madera que permitan para aumentar su desempeño.

Interpretación:

Respecto a los cursos de capacitación recibidos por el personal de la empresa investigada, todo el personal que comprende el 100%, ha sido capacitado en relaciones humanas y prevención de incendios, 2 que representan el 20% y que son los vendedores han recibido capacitación en técnicas de ventas y

solamente la contadora que constituye el 10% ha sido capacitada en tributación y facturación en la Dirección del SRI en Loja.

14.- ¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa?

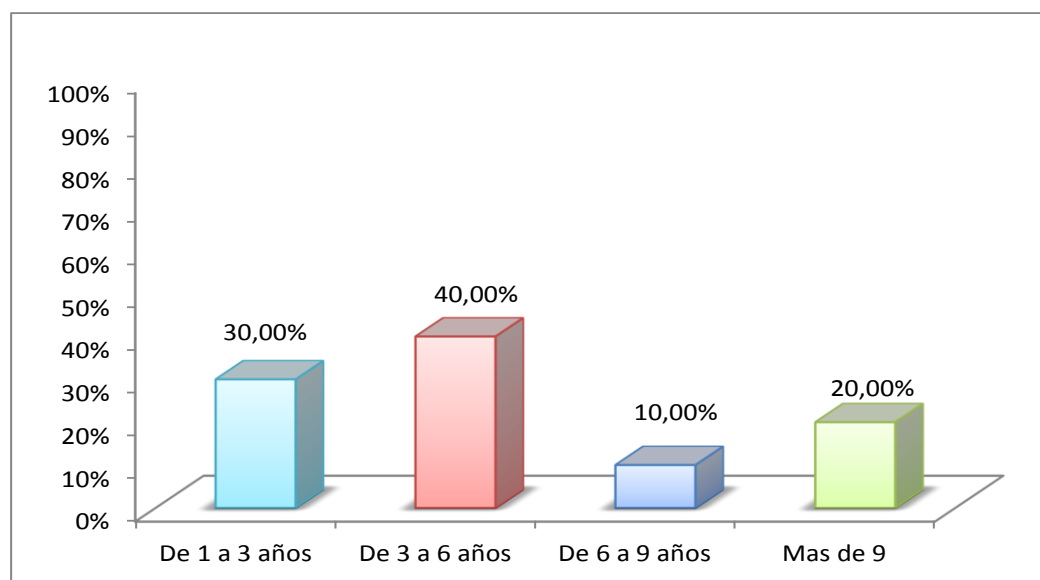
Cuadro No. 14

Alternativa	F	%
De 1 a 3 años	3	30,00%
De 3 a 6 años	4	40,00%
De 6 a 9 años	1	10,00%
Más de 9	2	20,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 14



Análisis:

En relación a la estabilidad laboral, se puede indicar que la mayoría de los empleados (7) llevan trabajando más de 3 años en la empresa, lo que habla de que existe personal que se encuentra comprometido y que se siente parte de la

empresa, pues ha transcurrido un importante lapso de tiempo dentro del Aserrío y muestran su predisposición para mantenerse en ella; solamente tres personas se pueden considerar como relativamente nuevas, dado que su tiempo de trabajo es menor a 3 años, y de estos solamente 1 lleva laborando menos de un año.

Interpretación:

Respecto a esta pregunta, 4 empleados que representan el 40% señalan que el tiempo de trabajo en la empresa fluctúa entre 3 a 6 años, e empleados que comprenden el 30% indican que vienen trabajando en la empresa entre 1 a 3 años, 2 empleados que alcanzan el 20% llevan laborando más de 9 años, y 1 empleado que significa el 10% ha laborado entre 6 a 9 años.

15.- ¿Cuál es la función que realiza en la empresa? Explique

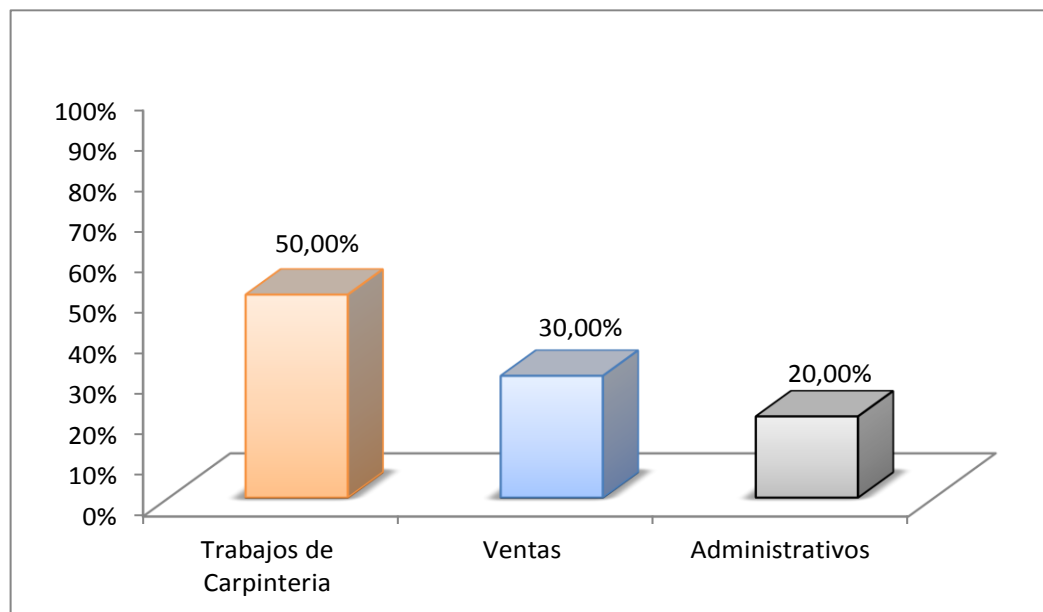
Cuadro No. 15

Alternativa	F	%
Trabajos de carpintería	5	50,00%
Ventas	3	30,00%
Administrativos	2	20,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 15

**Análisis:**

La información recopilada permite señalar que el personal operativo está cumpliendo con las funciones de producción, relacionadas con el aserradero y carpintería y que no ha sido destinado a cumplir otras labores; de igual forma las 2 vendedoras y el chofer cumplen las tareas de comercialización y entrega del producto en el lugar que lo requiere el cliente, y la contadora y secretaria se encargan del manejo contable, la documentación, la recepción de llamadas y la atención al cliente.

Interpretación:

En relación al trabajo desde un punto de vista general, 5 empleados que alcanzan el 50% de los encuestados señalan que realizan trabajos de carpintería y aserradero de manera, 3 que representan el 30% manifiestan laborar en las ventas de los productos, y 2 que comprenden el 20% efectúan labores administrativas, especialmente contables y de atención al cliente.

16.- ¿Cuántos años de experiencia tiene en cargos similares?

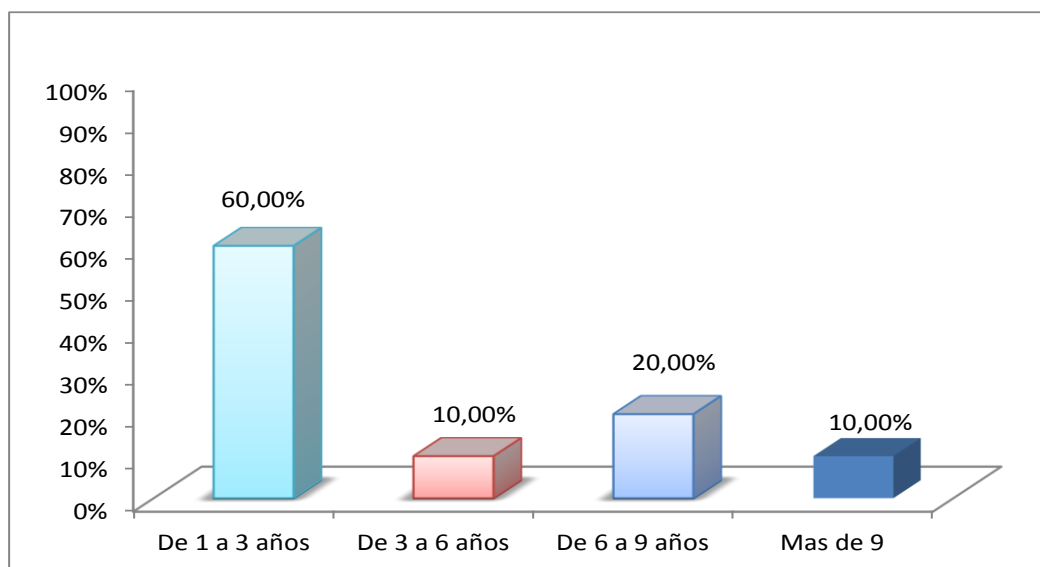
Cuadro No. 16

Alternativa	F	%
De 1 a 3 años	6	60,00%
De 3 a 6 años	1	10,00%
De 6 a 9 años	2	20,00%
Más de 9	1	10,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 16



Análisis:

La información presentada con anterioridad posibilita indicar que el personal cuenta con experiencia, especialmente cuatro de ellos: 2 maestros, contadora y chofer; los demás tienen una relativa experiencia dado que han trabajado realizando una tarea similar entre 1 a tres años, especialmente los dos vendedores y un ayudante, lo que les ha permitido efectuar de mejor manera su labor. En general, la empresa cuenta con personal con experiencia en la realización de sus labores.

Interpretación:

En relación a la experiencia en cargo similares, 6 empleados que alcanzan el 60% señalan que su experiencia oscilaba entre 1 a 3 años antes de llegar a la empresa, 2 que comprenden el 20% indican que ha laborado en tareas similares entre 6 a 9 años; y con igual porcentaje de 10% se encuentran los que manifiestan que su experiencia abarca entre 3 a 6 años y más de 9 años.

17.- ¿Conoce Ud. el reglamento interno de la empresa?

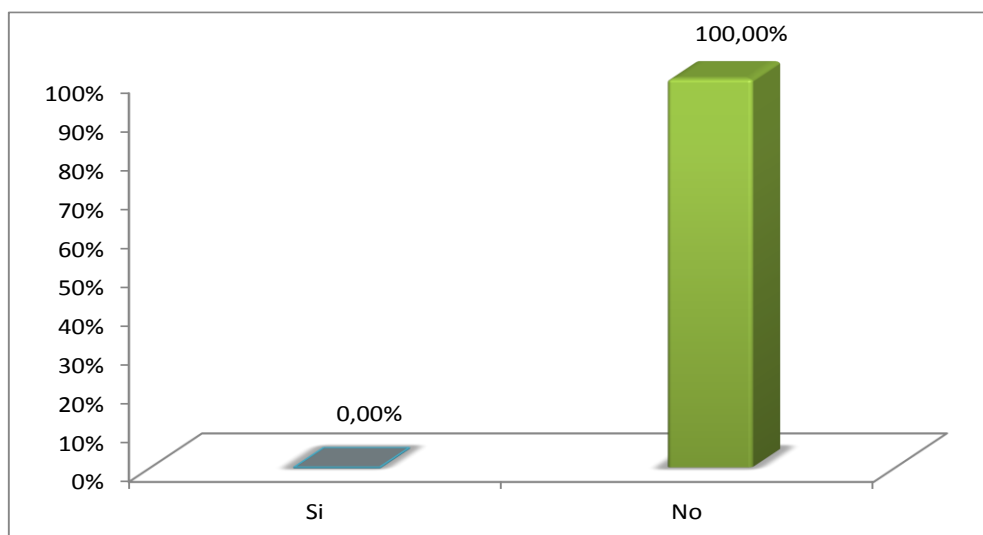
Cuadro NO. 17

Alternativa	F	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 17



Análisis:

Los datos obtenidos permiten señalar que en la empresa investigada no existe un reglamento interno que norme y oriente las actividades diarias, por lo que impide una gestión técnica del talento humano. La falta de este documento no permite que la gerente y sobre todo los empleados conozcan con claridad diferentes aspectos de su relación laboral con la empresa, como sus obligaciones, atribuciones, horarios y jornadas de trabajo, permisos y vacaciones, remuneraciones y anticipos, prohibiciones, etc. Todo esto conlleva a que surjan ciertas fricciones al momento de tomar una decisión, especialmente sanciones o medidas disciplinarias.

Interpretación:

En relación al conocimiento del reglamento interno de la empresa, la totalidad de los empleados que representa el 100% señala que no, inclusive desconocían la existencia de este documento.

18.- ¿A Ud. le motivan en la empresa para que desempeñe de mejor manera sus labores?

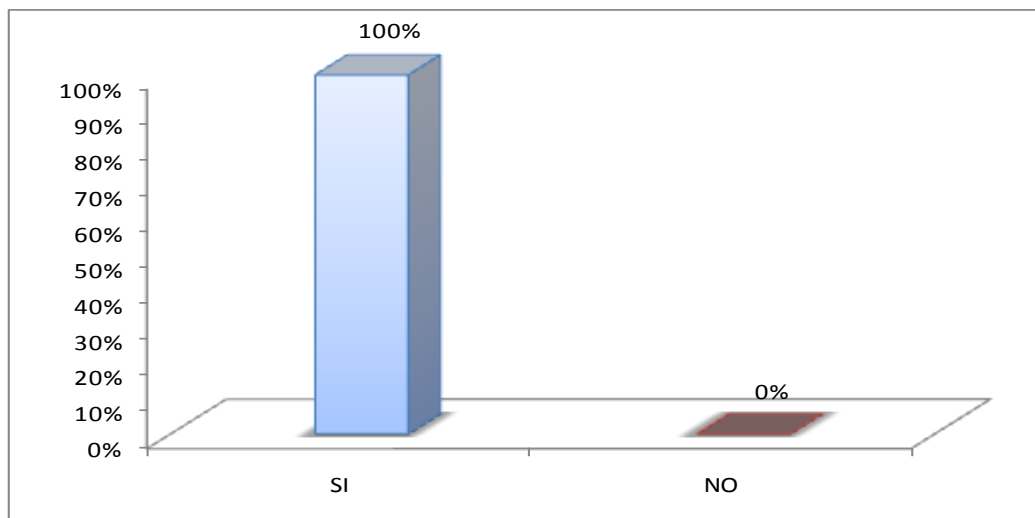
Cuadro No. 18

Alternativa	F	%
No	10	100%
Si	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 18

**Análisis:**

La información proporcionado mediante esta pregunta es un claro indicador que los empleados basan el aspecto motivacional en la atmósfera de comodidad y buen ambiente en el trabajo, ya que no existe motivación alguna. Así mismo, existe desconocimiento acerca de incentivos financieros y no financieros que se podrían implementar en la empresa para motivar a alcanzar las metas y objetivos propuestos, dado que en la empresa y en otras que laboraban anteriormente no se aplicaba este tipo de motivación.

Interpretación:

En relación a esta interrogante la totalidad de los empleados (100%) indicaron que no se sienten motivados en la realización de sus tareas por parte de la gerente propietaria

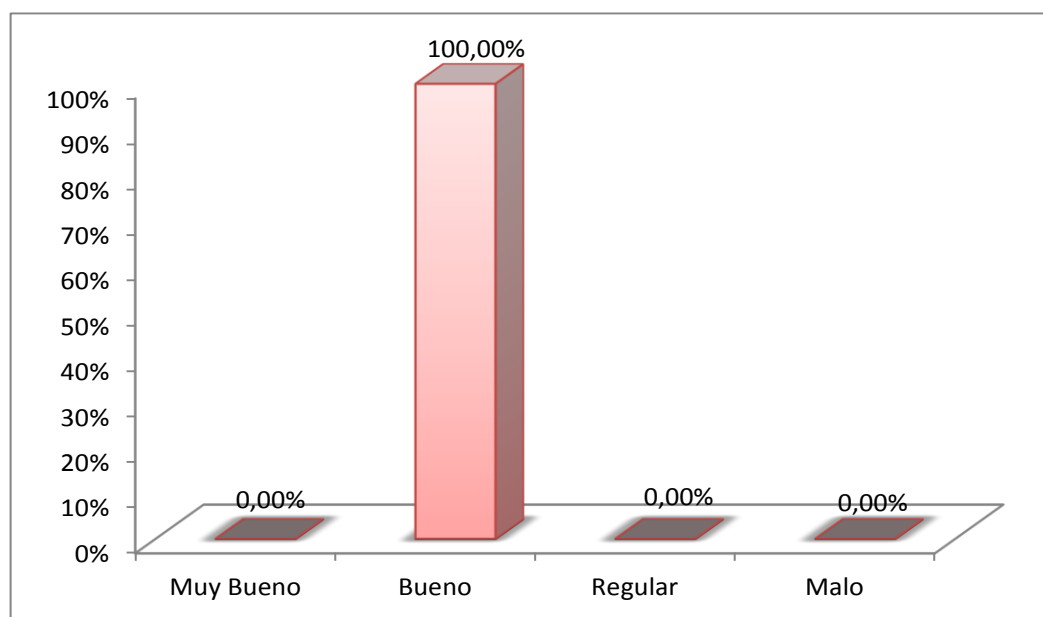
19.-¿A su criterio, el ambiente laboral es?

Cuadro No. 19

Alternativa	F	%
Muy Bueno	0	0,00%
Bueno	10	100,00%
Regular	0	0,00%
Malo	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja
Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 19



Análisis:

Esta información complementa lo ya indicado anteriormente de que existe un buen clima laboral, ya que los empleados vienen trabajando durante varios años y han logrado compenetrarse y mantener un vínculo de amistad fuera del trabajo, especialmente el personal operativo que comparten actividades deportivas y recreativas los fines de semana.

Con la gerente propietaria, en general, también existe una buena relación dado que las órdenes son dadas con respeto, sin acudir a gritos ni groserías; además se realizan reuniones en fechas especiales que han contribuido a mejorar el ambiente de trabajo.

Interpretación:

Respondiendo a esta interrogante, los 10 empleados que representan el 100% indicaron que el ambiente de trabajo es bueno, que existe cordialidad y buen trato, tanto entre empleados como con la gerente propietaria.

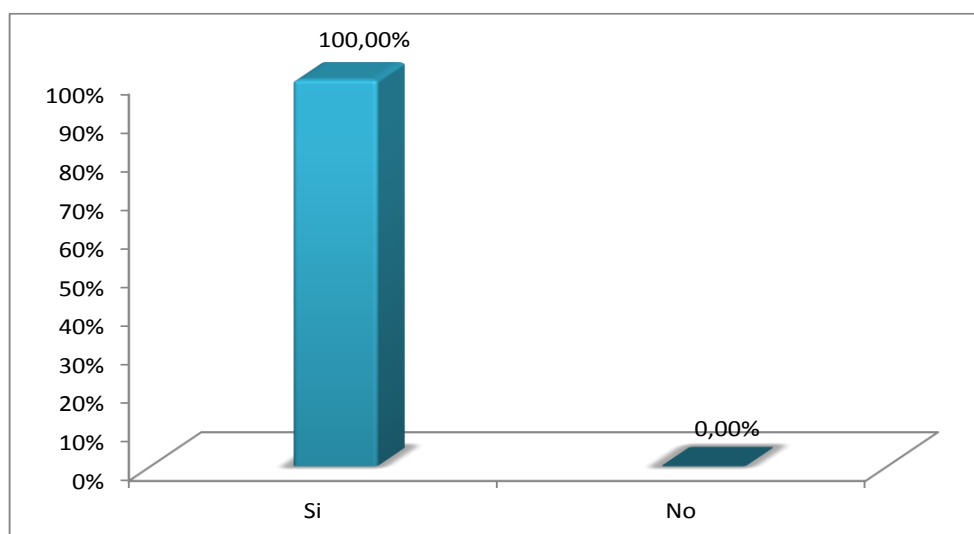
20.- ¿El salario que Ud. percibe está acorde a las funciones que realiza?

Cuadro No. 20

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja
Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 20



Análisis:

Las opiniones del personal respecto a las remuneraciones que perciben, muestran que están conformes con las mismas, dado que todos señalan que se establecen en base a las funciones que se deben desempeñar, por lo que el personal con mayor cantidad de funciones y responsabilidades, son los que tienen los sueldos más altos, en tanto que, los que tienen menos responsabilidades y funciones son los de salarios un tanto menores.

Interpretación:

La totalidad de los encuestados que alcanzan el 100% manifiestan que la remuneración que perciben está de acuerdo con las funciones y responsabilidades del cargo

21.-¿Qué grado de esfuerzo mental y físico requiere su puesto de trabajo?

Cuadro No. 21.a

Esfuerzo Físico	F	%
Grado 1 No requiere esfuerzo físico	2	20,00%
Grado 2 Requiere de mediano esfuerzo físico	0	0,00%
Grado 3 Siempre requiere de esfuerzo físico	8	80,00%
Total	10	100,00%

Cuadro No. 21.b

Esfuerzo Mental	F	%
Grado 1 No requiere concentración	0	0,00%
Grado 2 Requiere mediana concentración	2	0,00%
Grado 3 Siempre requiere concentración	8	100,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 21.a

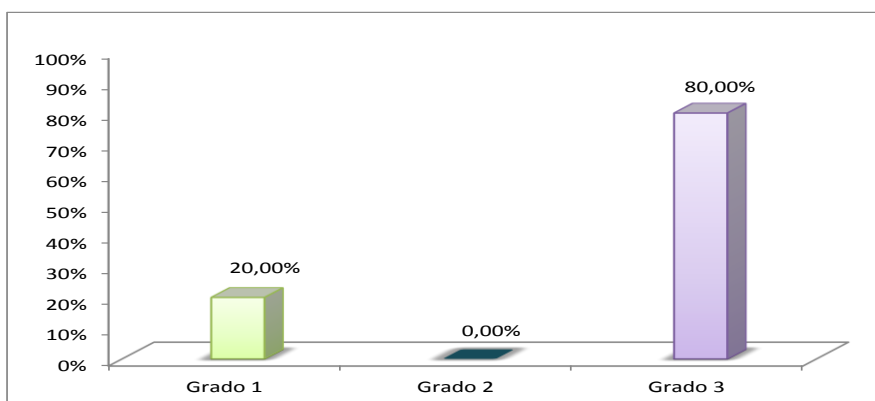
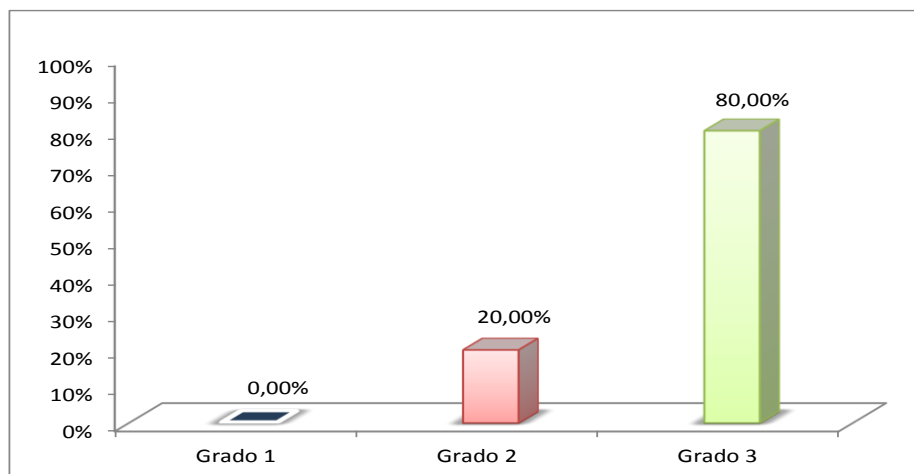


Gráfico No. 21.b



Análisis:

Los empleados que indicaron que su trabajo siempre requiere de esfuerzo físico fueron, especialmente, los 5 operativos (2 maestros, 3 ayudantes) que todo el día están sometidos a un considerable esfuerzo físico, pero sorprende un tanto que los 2 vendedores y 1 chofer, también hayan seleccionado esta opción dado que si bien realizan actividad física no es muy exigente y tienen momentos de descanso dentro de la jornada laboral.

Respecto al grado de exigencia mental que tiene su cargo, la contadora, la secretaria, el chofer y los 5 operativos indicaron que su puesto siempre requiere concentración dado que los descuidos, pueden en los dos primeros casos generar problemas tributarios y contables a la empresa, y en los 6 casos restantes una falta de concentración puede derivar en graves accidentes. Las 2 vendedoras coinciden en que su labor requiere de mediana concentración.

Interpretación:

En relación al grado de esfuerzo físico que requiere su puesto de trabajo, 8 empleados que representan el 80% optaron por el grado 3, que significa que su puesto siempre requiere de esfuerzo físico, en tanto que 2 que alcanzan el 20% seleccionaron el grado 1, que indica no requerir de esfuerzo físico la realización de su trabajo.

Respecto al grado de esfuerzo mental, 8 empleados que significan el 80% señalaron la opción grado 3, es decir que su puesto siempre requiere concentración, mientras que 2 empleados que comprenden el 20% escogieron la opción grado 2, o sea que su cargo requiere mediana concentración.

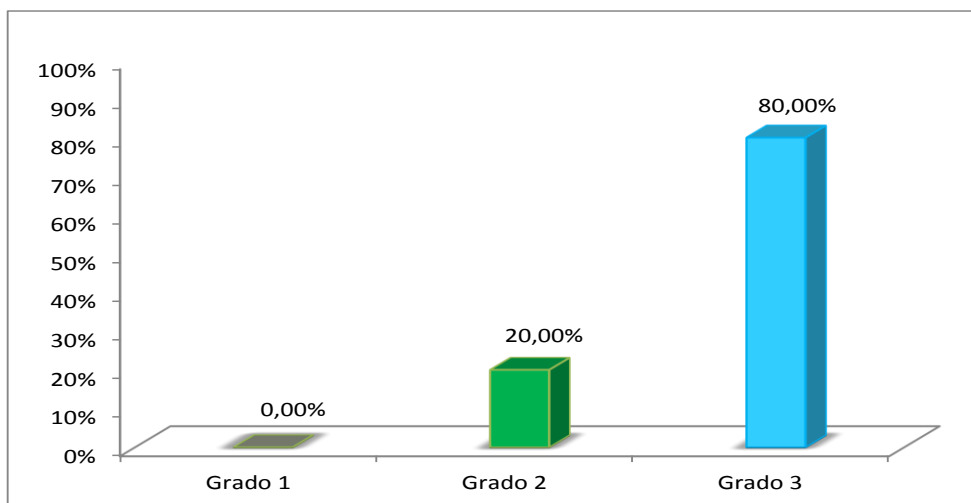
22.-¿ De acuerdo al cargo que desempeña, cree usted que se encuentra constantemente en riesgo?

Cuadro No. 22

Grados de Riesgo	F	%
Grado 1 No está en riesgo	0	0,00%
Grado 2 Eventualmente está en riesgo	2	20,00%
Grado 3 Está en posibilidad de sufrir accidentes	8	80,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja
Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 22



Análisis:

El personal que considera que su cargo representa estar en posibilidad de sufrir accidentes son los 5 operativos, el chofer y los dos vendedores, estando de acuerdo con los 6 primeros, pero se considera un tanto exagerada la opinión de los dos restantes, ya que en la venta y distribución prácticamente no

participan. La contadora y secretaria señalan que eventualmente están en riesgo dado que en un aserrío siempre existe la posibilidad de que suceda algún tipo de accidente, especialmente incendios porque se trabaja con madera y sus desperdicios que fácilmente pueden encenderse.

Interpretación:

Respecto a esta interrogante, 8 empleados que representan el 80% optaron por la opción grado 3 que significa que siempre están en posibilidad de sufrir accidentes, en tanto que, 2 que alcanzan el 20% seleccionaron la opción grado 2 que señala eventualmente estar en riesgo.

23.- Durante el tiempo que usted trabaja en la empresa ha sufrido algún tipo accidente.

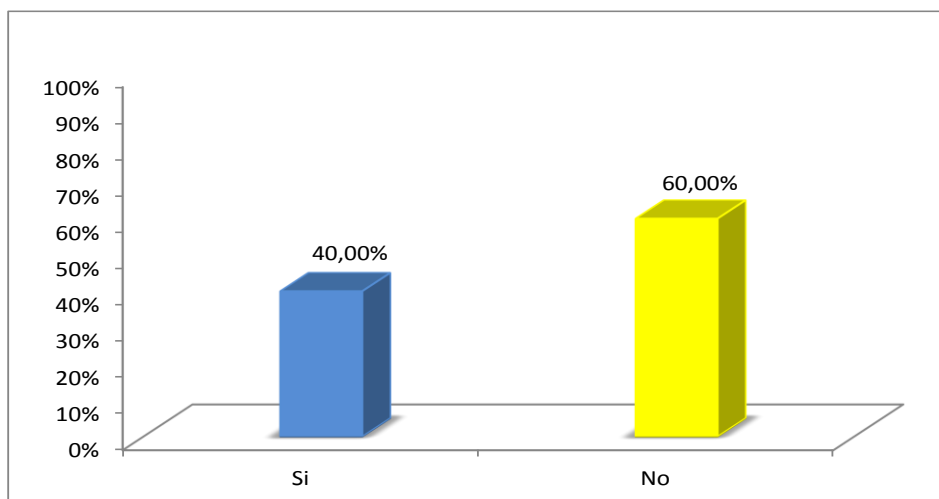
Cuadro No. 23

Alternativa	F	%
Si	4	40,00%
No	6	60,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 23



Análisis

La información obtenida permite señalar que en la empresa pese a contar con equipo de seguridad como casco, botas, mascarilla, gafas, guantes, etc., existe un considerable porcentaje de empleados que han sufrido accidentes, siendo en su totalidad los operativos (1 maestro y 3 ayudantes), lo que evidencia su falta de conocimiento sobre las seguridades que debe contar todo trabajador para evitar accidentes.

Esta realidad, incrementa la necesidad de la elaboración e implementación de un manual de seguridad industrial y salud ocupacional para contrarrestar esta debilidad, dado que la seguridad de las personas debe siempre ser la principal preocupación, pero además se afecta a la producción, ya que el accidentado debe guardar reposo y durante este tiempo la empresa busca un reemplazo que generalmente tiene un rendimiento menor, por el proceso de adaptación y por el conocimiento de que su permanencia en la empresa es temporal.

Interpretación:

De los 10 empleados encuestados, 6 que alcanzan el 60% señalan que durante el tiempo que vienen laborando no han sufrido ningún tipo de accidente, mientras que 4 que representan el 40% indican lo contrario, es decir, que si han sufrido accidentes.

24.- De ser su respuesta positiva, explique cómo la empresa brinda el apoyo necesario para que reciba la atención médica.

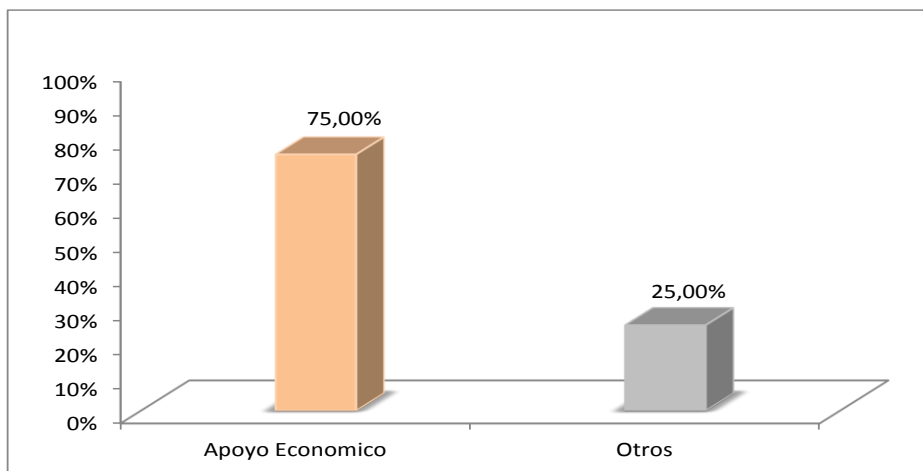
Cuadro No. 24

Alternativa	F	%
Apoyo Económico	3	75,00%
Otros	1	25,00%
Total	4	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 24



Análisis

De los accidentados, la mayoría coinciden en manifestar que la empresa les proporcionó ayuda de tipo económica que consideran la más importante, aunque no la suficiente para cubrir con todos los gastos del tratamiento y adquisición de los medicamentos que siempre son elevados, lo que genera la necesidad de contar y aplicar un sistema de salud ocupacional para el todo el personal de la empresa, que les permita estar tranquilos y contar con la ayuda necesaria y completa para su tratamiento y posterior recuperación. Otro tipo de ayuda que les ofrece la empresa tiene relación con proporciona medicinas, permisos para atención, traslado a la entidad de salud, etc.

Interpretación

Respondiendo a esta pregunta, 3 empleados que alcanzan el 75% indican que han recibido apoyo económico para cubrir los gastos en que incurrió para su curación, mientras que 1 que comprende el 25% señalaron haber recibido otro tipo de apoyo.

25.- A su criterio, la empresa le brinda las normas de seguridad necesarias y oportunas: Si, Parcialmente o No.

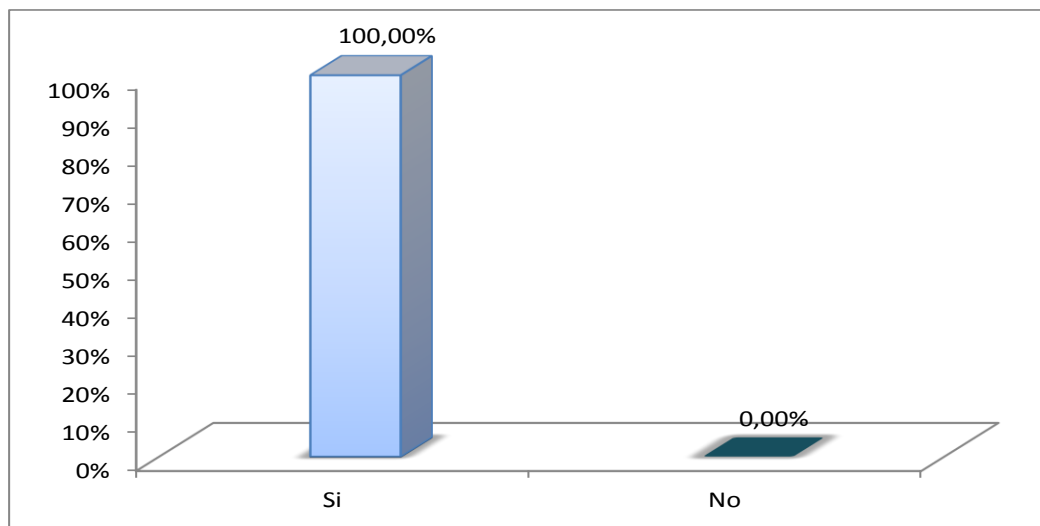
Cuadro No. 25

Alternativa	F	%
Si	5	50,00%
Parcialmente	2	20,00%
No	3	30,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 25



Análisis:

La información recopilada señala que si bien la empresa proporciona el equipamiento, especialmente para el personal operativo como son cascos, guantes, mascarillas, botas, gafas, etc., no existe una normativa o manual respecto a su utilización, distribución y sanciones que se implementaran en caso de no utilizarlo, de ahí los accidentes que se han suscitado. Adicionalmente, el resto de personal que labora muy cerca de la planta de producción no tiene ningún tipo de protección.

Además existe una importante cantidad de empleados que señalan no contar con normas de seguridad o que existen parcialmente, dado que si bien no realizan en forma directa el proceso de transformación si se ven afectadas por los pequeñísimos fragmentos que llegan a sus lugares de trabajo por acción del viento y que son la causa de sus problemas de salud, especialmente de tipo respiratorio y visual.

Interpretación:

En relación a esta pregunta, 5 empleados que comprenden el 50% manifiestan que la empresa si les proporciona las medidas de seguridad necesarias y oportunas para realizar su trabajo, 3 que representan el 30% opinan todo lo contrario que la empresa no cuenta con un manual de seguridad, y 2 que significan el 20% indican que se proporciona en forma parcial.

26.- La maquinaria que utilizan para realizar sus labores son modernas y adecuadas, Si o No.

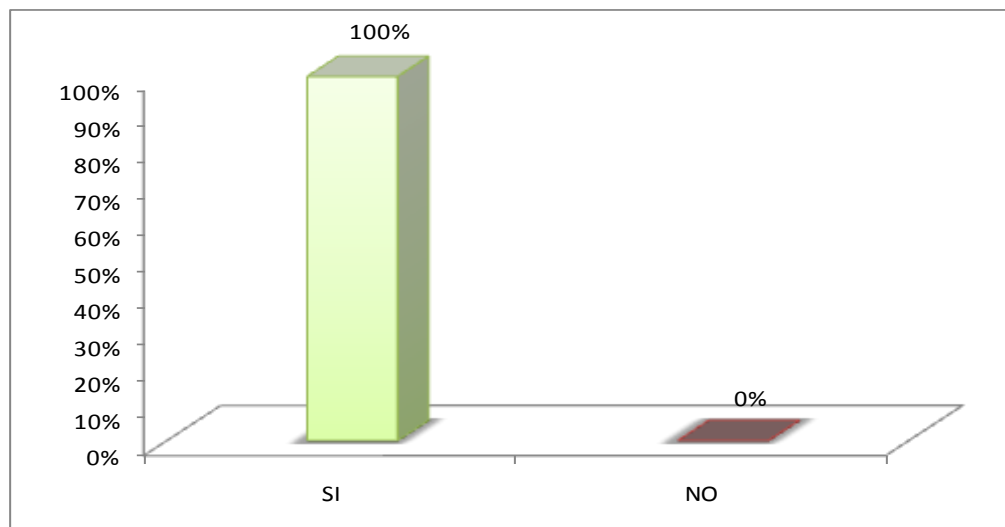
Cuadro No. 26

ALTERNATIVA	F	PORCENTAJE
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 26

**Análisis:**

Los datos obtenidos mediante la aplicación de esta pregunta indican que la empresa ha realizado una importante inversión para proporcionar a los empleados máquinas y equipos modernos que permitan realizar de forma eficiente su trabajo, pero esto no ha sido complementada con una adecuada capacitación al personal, especialmente operativo, dado que no se les ha dado cursos especializados de manejo, sino que aprenden en base a su experiencia y conforme lo van utilizando, lo que puede traer como consecuencia una importante disminución en el rendimiento y sobre todo en su vida útil.

Interpretación:

De los empleados encuestados en la empresa, los 10 que representan el 100% señalaron que si cuentan con maquinarias y equipos adecuados y modernos para realizar su trabajo, por lo que existe conformidad en este aspecto.

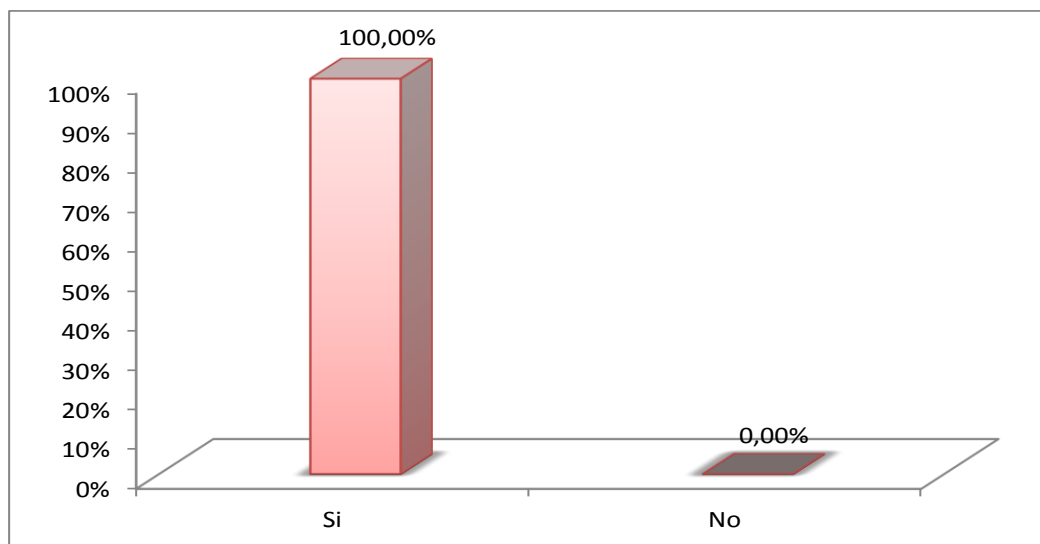
27.- Se les da mantenimiento a las máquinas, Si o No

Cuadro No. 27

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja
Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 27



Análisis:

Los datos obtenidos permiten indicar que la maquinaria y equipo al ser moderno tiene el acceso al mantenimiento que proporcionan los proveedores, de 1 a 5 años, a lo que se suma la preocupación de la gerente propietaria por mantenerlos en perfectas condiciones de funcionamiento, que permitan alcanzar niveles óptimos de producción e incrementar los años de vida útil, que caso contrario serían mucho menores y por ende generarían pérdidas a la empresa.

Interpretación:

De los 10 empleados de la empresa investigados, la totalidad, es decir, el 100% señala que si existe preocupación por parte de la gerente propietaria por dar constante mantenimiento a las máquinas y equipos, dado que se busca su máximo rendimiento y además la inversión es fuerte y por lo tanto se la cuida.

28.- Cada qué tiempo se les da mantenimiento a las maquinas.

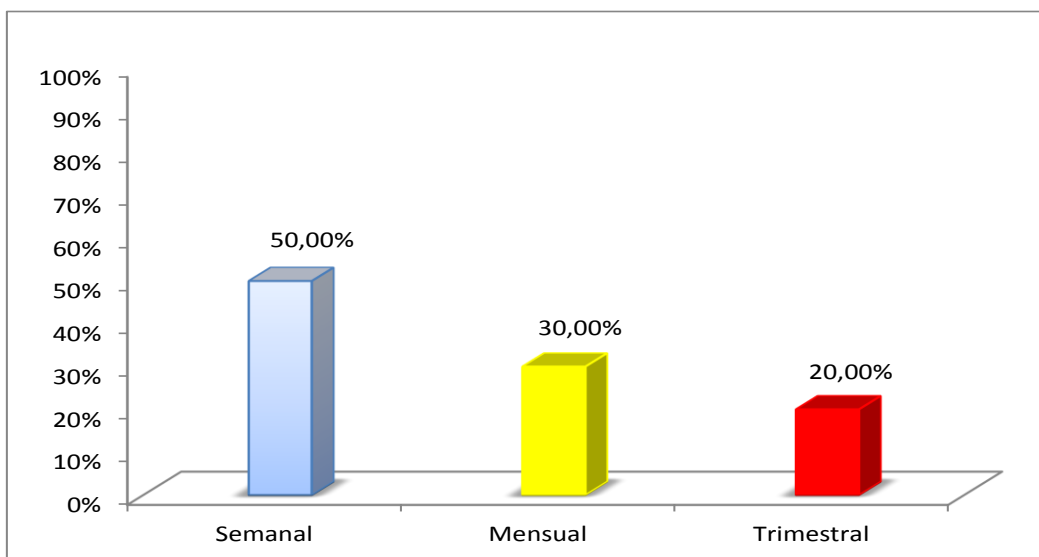
Cuadro No. 28

Alternativa	F	%
Semanal	5	50,00%
Mensual	3	30,00%
Trimestral	2	20,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 28



Análisis:

Como es lógico el mantenimiento de las maquinarias y equipos no es igual para todos, depende mucho del esfuerzo a que es sometido, es así que instrumentos como sierra, canteadora, torno, despuntadora y sistemas de aire se realiza el mantenimiento en forma semanal; sistema de aire, compresora y torno principal en forma mensual; equipo de cómputo generalmente se realiza el mantenimiento en forma trimestral.

Interpretación

En relación a esta pregunta, 5 empleados encuestados que alcanzan el 50% manifiestan que el mantenimiento es semanal, es decir, una vez concluida la semana de trabajo; 3 empleados que representan el 30% señalan que el mantenimiento es mensual, mientras que los 2 restantes que significan el 20% expresan que se hace en forma trimestral.

29.- La infraestructura que tiene la empresa es la adecuada para realizar sus funciones.

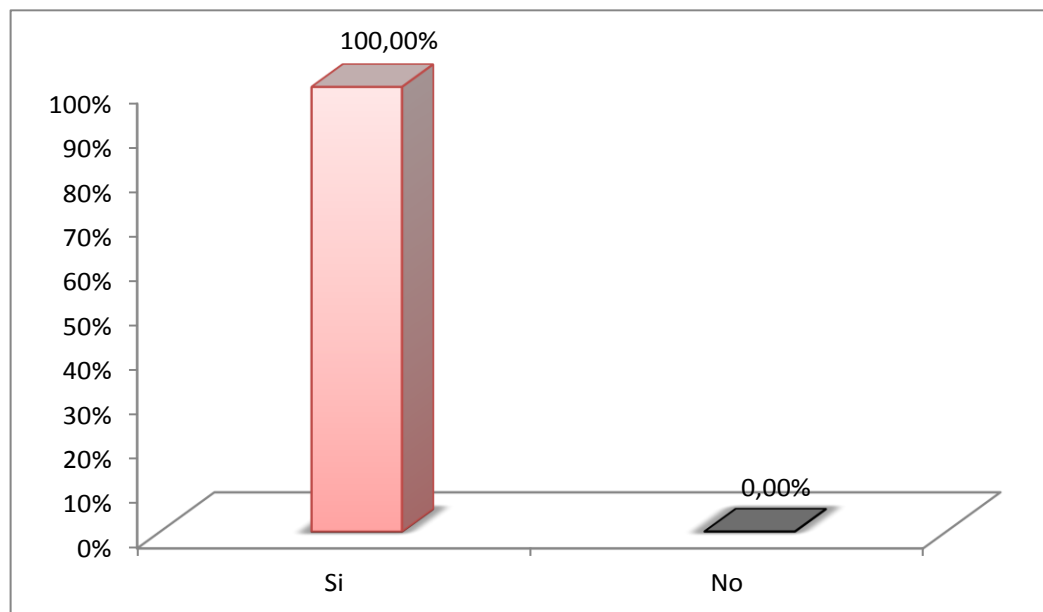
Cuadro No. 29

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 29

**Análisis:**

Si bien es cierto la empresa siempre ha buscado su crecimiento, lo que le ha llevado a mantener dos locales comerciales, que se caracterizan por su amplitud, comodidad y adecuada infraestructura para realizar las tareas, tanto operativas como administrativas; sin embargo, ha existido cierto descuido en mejorar las instalaciones de oficinas que no cuentan con mecanismos para disminuir el ruido y evitar el ingreso de minúsculas partículas de madera, que generan problemas de salud en el personal administrativo, especialmente de tipo respiratorio, auditivo y visual.

Interpretación:

Respecto a esta pregunta, los 10 empleados que comprenden el 100% coinciden en indicar que la infraestructura que tiene la empresa es la adecuada para cumplir adecuadamente sus funciones.

30.- La empresa cuenta con indumentaria adecuada para el personal para realizar sus labores, y así evitar posibles accidentes laborales. Indique cuales:

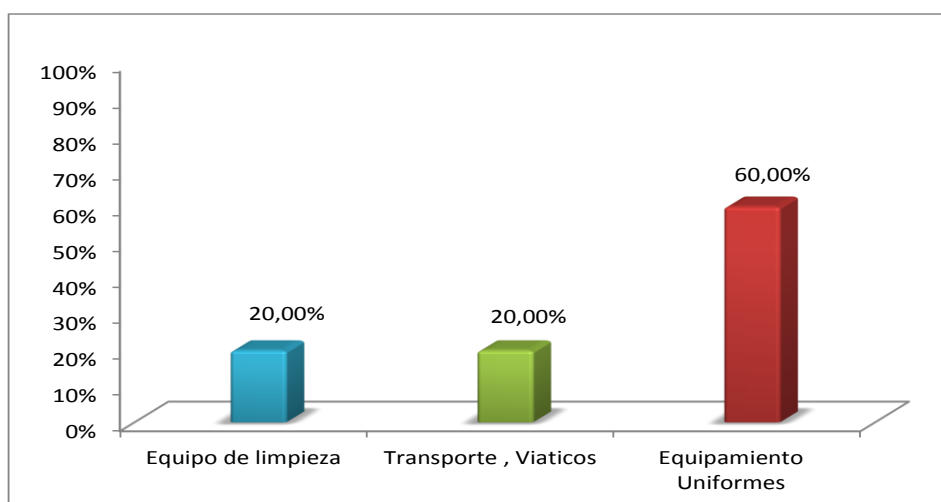
Cuadro No. 30

Alternativa	F	%
Equipo de limpieza	2	20,00%
Transporte , Viáticos	2	20,00%
Equipamiento Uniformes	6	60,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 30



Análisis:

La empresa Aserrío Ciudad de Loja se preocupa por entregar a sus empleados el equipamiento y dinero necesario para el adecuado cumplimiento de sus actividades, es así que al personal operativo le entrega un uniforme que consiste en casco, guantes, gafas, mascarilla y botas; al personal de ventas le entrega dinero para transporte y viáticos, y al personal operativo y administrativo se les proporciona equipo e insumos de limpieza.

Interpretación:

En relación al equipamiento que proporciona la empresa, 6 encuestados que representan el 60% indican que la empresa les entrega uniformes, con igual porcentaje de 20% (2 empleados) se encuentran los que manifestaron que reciben equipos de limpieza y aquellos que señalan que les entregan dinero por concepto de viáticos y gastos de transporte.

31.- Usted cuenta con Seguro Social?

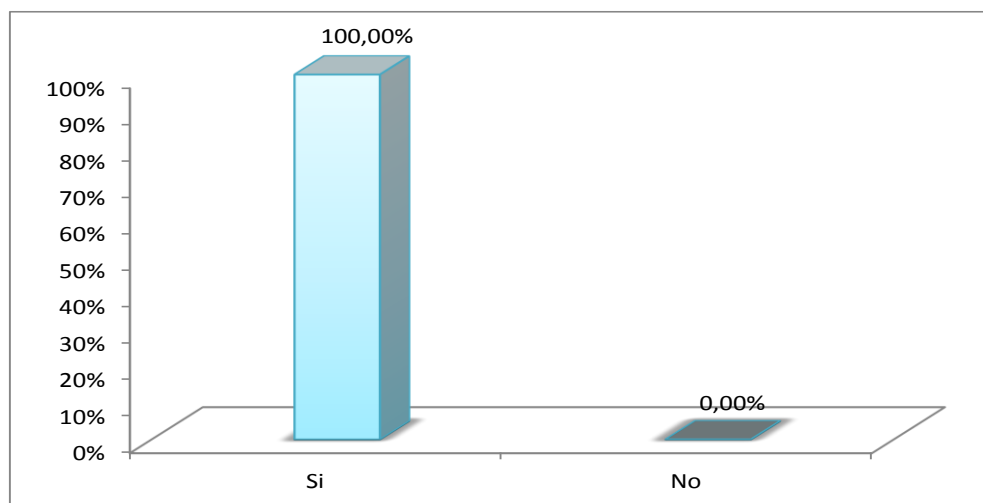
Cuadro No. 31

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 31

**Análisis:**

La empresa Aserrío Ciudad de Loja como empresa responsable que es, les cubre el rubro del Seguro Social a sus empleados, benéfico necesario para el adecuado cumplimiento de sus actividades.

Interpretación:

Podemos decir que en lo referente a esta pregunta, todos los empleados que laboran en la empresa cuentan con Seguro Social.

32.- En caso de incurrir en un accidente de trabajo, con qué equipo médico cuenta la empresa.

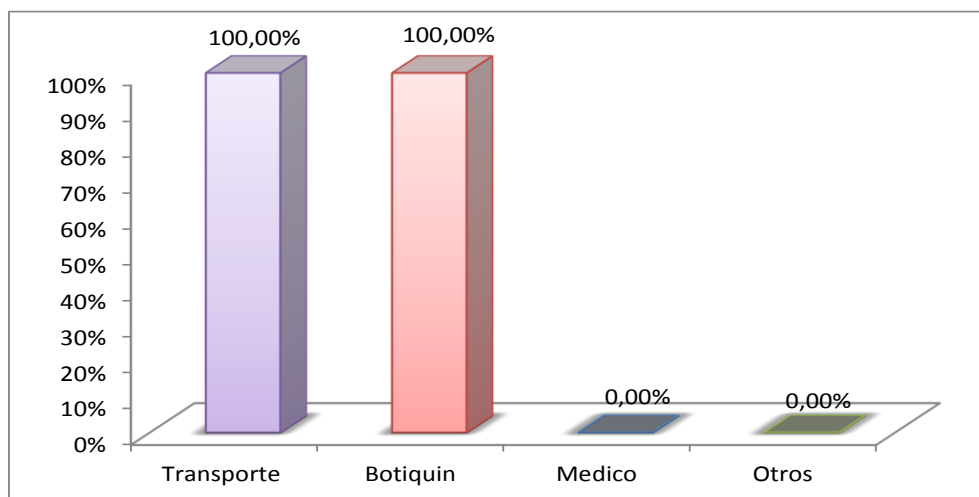
Cuadro No. 32

Alternativa	F	%
Transporte	10	100,00%
Botiquín	10	100,00%
Medico	0	0,00%
Otros	0	0,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 32

**Análisis:**

La empresa, cuando ocurre algún tipo de accidente laboral brinda a su empleado en primera instancia los primeros auxilios necesarios y

posteriormente, procede a trasladar al empleado accidentado a una casa de salud misma que puede ser pública o privada

Interpretación:

En relación a los accidentes de trabajo y equipamiento médico con el que cuenta la empresa, los 10 encuestados que representan el 100% indican que la empresa cuenta con Transporte y Botiquín de primeros auxilios

33.- Al momento de sufrir algún accidente la empresa a que centro de salud lo traslada.

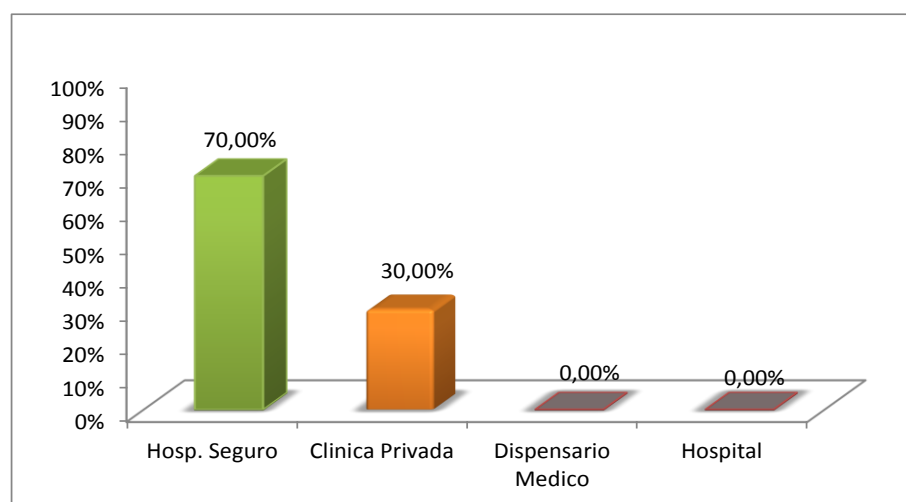
Cuadro No. 33

Alternativa	F	%
Hosp. Seguro	7	70,00%
Clínica Privada	3	30,00%
Dispensario Medico	0	0,00%
Hospital	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 33



Análisis

En lo referente a la casa de salud sé que la empresa traslada al empleado cuando ha sufrido algún tipo de accidente, nos supieron indicar, 7 de los encuestados que corresponden al 70% que son llevados al hospital del seguro, y 3 que corresponden al 30% a una clínica privada, demostrando la preocupación por parte de los dueños por su fuerza laboral.

Interpretación

Podemos decir que no importa la casa de salud, la empresa siempre apoya a su fuerza de trabajo cuando de accidentes laborales se trata, dándoles la debida atención.

34.- Cuando ocurre algún tipo de accidente, quien corre con todos los gastos médicos?

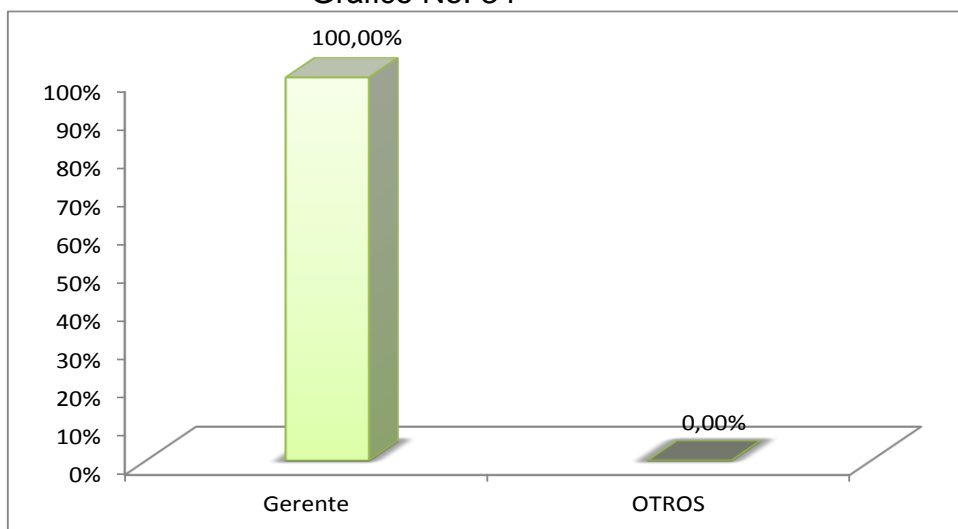
Cuadro No. 34

Alternativa	F	%
Gerente (empresa)	10	100,00%
OTROS	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 34



Análisis

En lo referente a esta pregunta, el 100% de los encuestados manifestaron que la empresa cubre los gastos y tratamiento médico cuando han sufrido algún tipo de accidente.

Interpretación

Podemos decir que en cuanto a los gastos médicos, los dueños de la empresa los cubren en su totalidad, apoyando a sus trabajadores en cuanto a accidentes laborales se trata, dándoles la debida atención

35.- La empresa cuenta con un equipo necesario para sofocar algún incendio en caso de ser necesario, indique cuál de los siguientes:

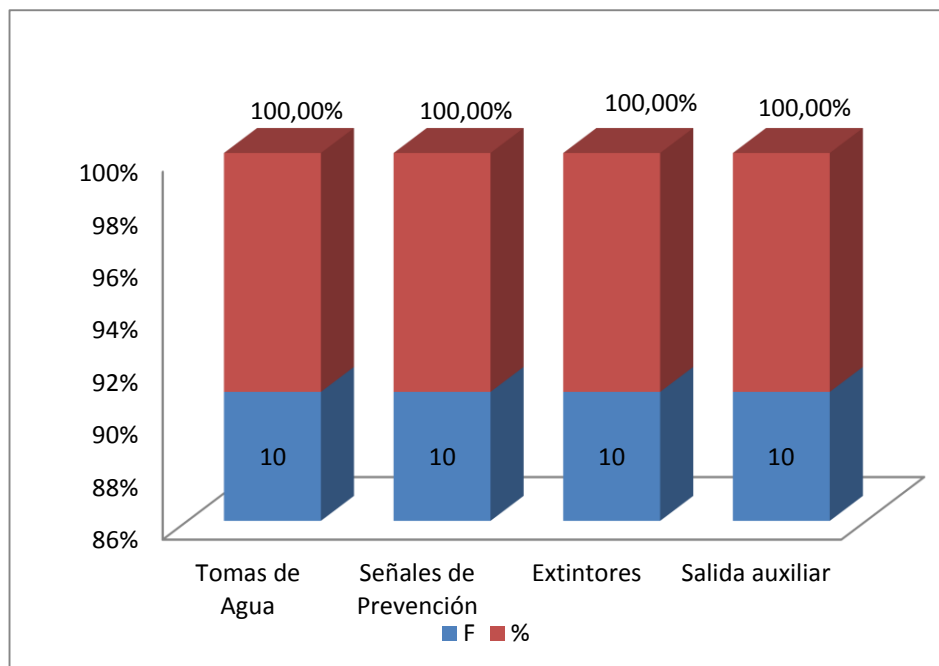
Cuadro No. 35

Alternativa	F	%
Tomas de Agua	10	100,00%
Señales de Prevención	10	100,00%
Extintores	10	100,00%
Salida auxiliar	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 35



Análisis

En lo concerniente a esta pregunta el 100% de los encuestados supieron indicar que la empresa si cuenta con algunos de los elementos básicos en caso de suscitarse un accidente laboral en este caso un incendio

Interpretación

La empresa cuenta con los elementos básicos en caso de presentarse un incendio como son tomas de agua, señales de prevención, extintores y salida auxiliar.

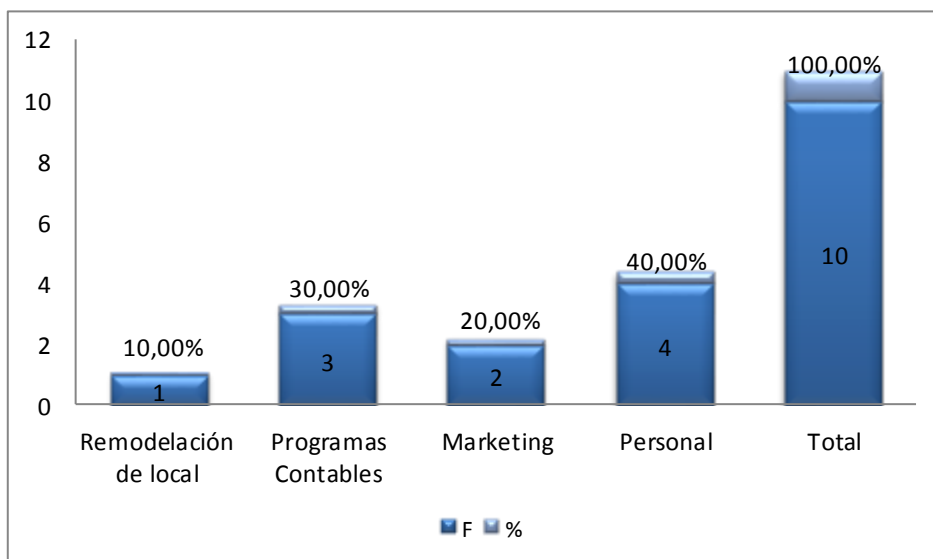
36.- A su criterio, que mejoras desearía que se realicen en la empresa para desempeñar más eficiente su trabajo. Explique

Cuadro No. 36

Alternativa	F	%
Remodelación de local	1	10,00%
Programas Contables	3	30,00%
Marketing	2	20,00%
Incrementar Personal	4	40,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja
Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 36



Análisis

En cuanto a esta interrogante, los empleados de la empresa supieron manifestar lo siguiente: 3 personas que corresponden al 30% que se debe remodelar el local, 1 persona que corresponde al 10% que se debe actualizar los programas contables, 2 personas que corresponden al 20% que debe implementar marketing en la empresa y 4 personas que corresponden al 40%

que se debe incrementar más personal y de esta manera se mejore el rendimiento en la misma.

Interpretación

Podemos decir que a la empresa si le hace falta realizar algunas mejora en todos os ambit0s pues con ella mejoraría sobre manera el desempeño, atención y servicio tanto para empleados como para clientes de la misma.

37.- Indique a su criterio cuales serían algunos de los problemas que afectan a la empresa

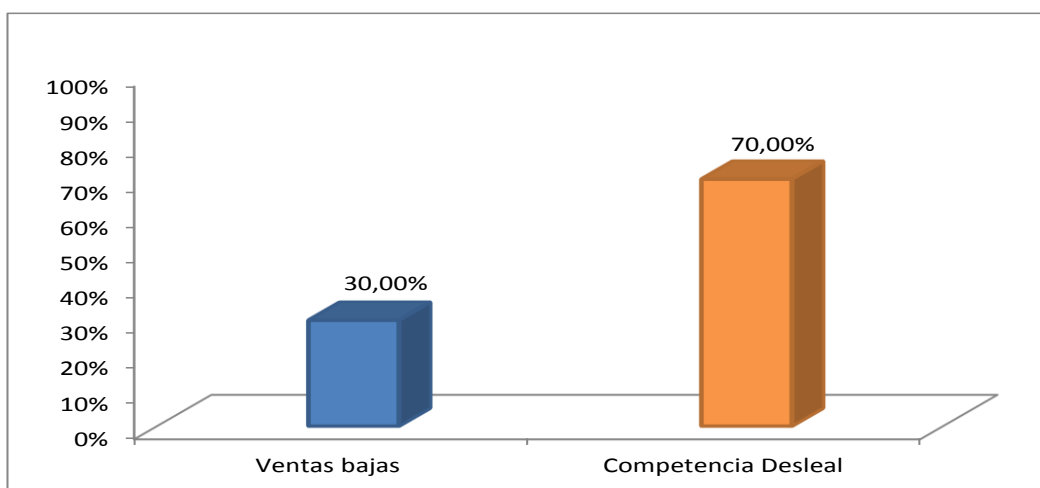
Cuadro No. 37

Alternativa	F	%
Ventas bajas	3	30,00%
Competencia Desleal	7	70,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 37



Análisis

Para finalizar la encuesta, los empleados supieron manifestar que los principales problemas que afecta a la empresa son 2 las bajas ventas y la competencia desleal e en los siguientes porcentajes: 3 personas que

corresponden al 30% indicaron que el principal problema son las bajas ventas y 7 personas que corresponden al 70% menciono que el principal problema es la competencia desleal.

Interpretación

En cuanto a esta pregunta, se detectaron 2 de los problemas que mas afectan a la empresa como son las bajas ventas y la competencia desleal por parte de otros aserraderos y locales que se dedican a la venta de madreas.

38.- Considera usted que la atención al cliente proporcionada por el personal de la empresa en es: Excelente Buena Mala

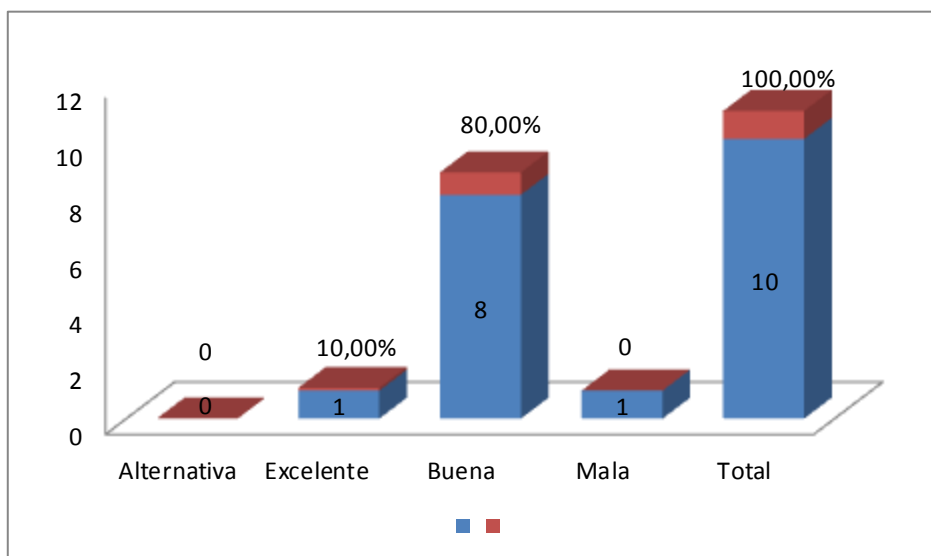
Cuadro No. 38

Alternativa	F	%
Excelente	1	10,00%
Buena	8	80,00%
Mala	1	10,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 38



Análisis

En la encuesta, los empleados supieron manifestar que la atención al cliente proporcionado por ellos es bueno esto en un 80% que corresponde a 8 empleados, mientras que en un 10% consideran que el servicio es excelente, y el 10% restante lo considera malo.

Interpretación

En esta pregunta, se pudo determinar que el servicio que se presta a los clientes es bueno por lo que se convierte en una fortaleza para la empresa

39.- Considera usted que los clientes son fieles a la empresa?

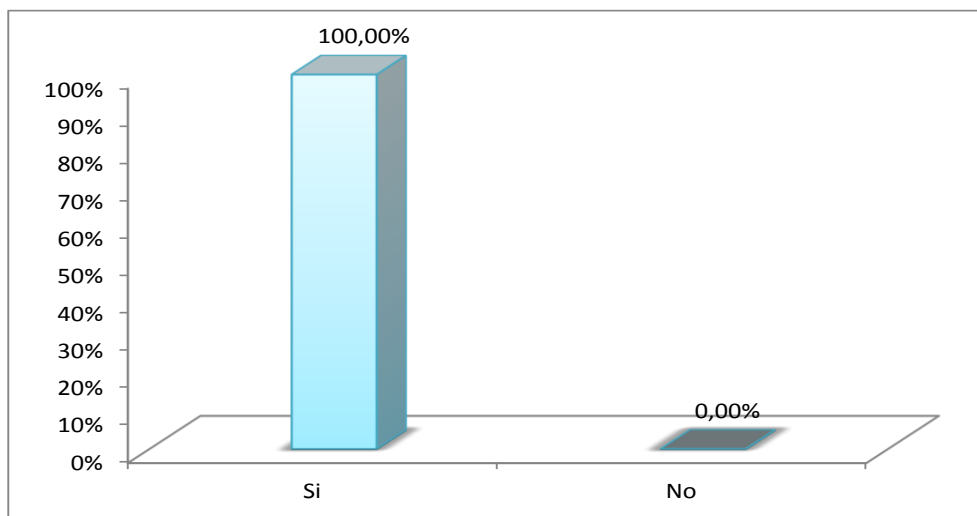
Cuadro No. 39

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería.

Gráfico No.39



Análisis

En la encuesta, los empleados supieron manifestar en un 100 % que la fidelidad de los clientes para con la empresa es buena, ya que desde sus inicios son fieles al realizar sus comprar ahí.

Interpretación

En esta pregunta, los empleados considera que los clientes con los que cuenta la empresa son fieles a las misma ya sea por el servicio y por el producto

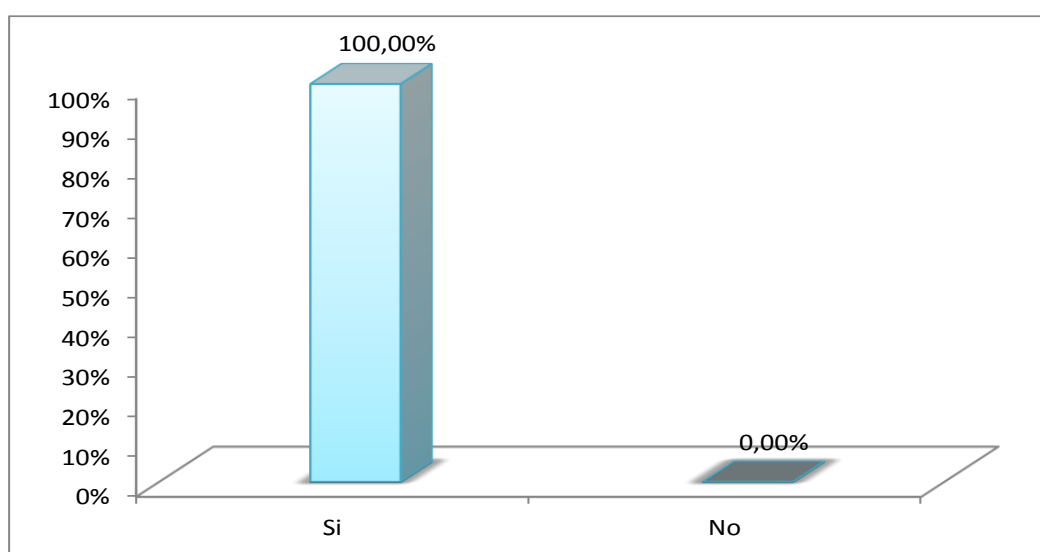
40.- Considera usted que existe aglomeración de trabajo y listas de despacho en espera?

Cuadro No. 40

Alternativa	F	%
Si	10	100,00%
No	0	0,00%
Total	10	100,00%

Fuente: Empleados Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja
Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Gráfico No. 40



Análisis

En la encuesta, los empleados supieron manifestar en un 100 % que existe aglomeración de trabajo y lista de despacho en entrega ya que muchas de las veces son listas muy grandes y el personal no es suficiente para poder despachar puntualmente las listas.

Interpretación

En esta pregunta, los empleados considera si existe aglomeración de trabajo y lista de despacho en entrega, esto dificultaría el cumplimiento de la empresa a los clientes y por ende un desgaste de la misma.

g. DISCUSIÓN

ANTECEDENTES HISTÓRICOS

La empresa Aserrío Ciudad de Loja es una compañía de tipo INDUSTRIAL creada por la pareja de esposos Lic. Fabián Guachizaca y la Lic. Mercedes Peralta en el mes de octubre del año de 2002, viendo la necesidad de entregar al público lojano una nueva y variada calidad de maderas, pues para esa fecha en nuestra ciudad estaba en auge la construcción de viviendas y ellos vieron ahí una gran oportunidad y de esta forma montaron su empresa.

Al principio la empresa no contaba con local propio el mismo que era rentado, en la actualidad la empresa cuenta con local propio y una sucursal, El mismo que es resultado de un gran esfuerzo y esmero de sus trabajadores y directivos de la empresa.

Además la empresa cuenta con capital propio y con créditos bancarios (banco de Loja y banco de Guayaquil), obtiene una utilidad libre del 10% posee convenios con instituciones tales como el municipio de Loja, Consejo Provincia, Universidad Técnica Particular de Loja y profesionales de la construcción.

Sus principales competidores dentro de nuestra ciudad se han caracterizado por un constante desarrollo dentro de la industria las cuales son:
PLACACENTRO MASISA DECOMADERAS, NOVACENTRO Y EDINCA.

El representante legal de la empresa es su propietaria Lic. Mercedes Peralta, a más de eso desempeña las labores como Gerente de la misma y ya que su principal actividad es el trabajo en madera, pertenecen al Sindicato de

Carpinteros "SAN JOSE" y a la Cámara de la Pequeña Industria y Artesanos Capacitados de la ciudad de Loja.

La empresa está ubicada en las calles Av. Nueva Loja e Isidro Ayora y una sucursal ubicada en las calles Lauro Guerrero entre Mercadillo y Azuay, el horario de atención es ininterrumpido de 08H00 a 12H00 y de 14H00 a 18H00 de lunes a viernes, y sábados de 08H00 a 13H00.

Base Legal

La empresa Aserrío Ciudad de Loja es una compañía de tipo INDUSTRIAL, creada desde el mes de octubre del año 2002, siendo su propietaria Lic. Mercedes Peralta gerente y representante legal de la misma.

La creación de la empresa se dio por la necesidad de entregar al público lojano una nueva y variada calidad de maderas, pues para esa fecha en nuestra ciudad estaba en auge la construcción de viviendas y ellos vieron ahí una gran oportunidad y de esta forma montaron su empresa, ofreciendo a su distinguida clientela todo tipo de maderas como: cedro, seike, yumbingue, copal, pino, Yamila, eucalipto, forastero, laurel, encofrados entre otros en presentaciones de tablas, tablones, tabloncillos, listones, duelas, barrederas, rudones, vigas, y en la actualidad han incursionado en la decoración de interiores y elaboración de puertas, closets y muebles en general.

RAZÓN SOCIAL: de la empresa es: **MADERERA "ASERRIO CIUDAD DE LOJA"**

CAPITAL SOCIAL: El capital social inicial de la Empresa es de CINCUENTA MIL DÓLARES AMERICANOS (50.000,00). Valor que fue aportado por los dueños de la empresa entre capital propio y préstamos con entidades financieras, BANCO DE LOJA Y BANCO DE GUAYAQUIL.

OBJETO SOCIAL: La empresa se dedica a la comercialización y preparación de maderas.

ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL: las principales actividades de la empresa son la comercialización y preparación de materiales para la construcción en toda clase de maderas.

DOMICILIO: La empresa se encuentra ubicada en la Av. Nueva Loja e Isidro Ayora y la sucursal en las calles Lauro Guerrero entre Mercadillo y Azuay en la ciudad de Loja.

Cabe recalcar que la empresa no cuenta con elementos tales como: VISION, MISION, POLITICAS OBJETIVOS Y VALORES.

DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE FACTORES EXTERNOS

El propósito de realizar este análisis es de conocer como intervienen los factores externos en la empresa, siendo algunos positivos y otros negativos para la misma.

En la actualidad como es de conocimiento de todos los que están inmersos en el mundo de los negocios y las empresas, existen factores que afectan a su desarrollo y no se pueden controlar, que se denominan factores externos.

Dentro de estos tenemos los siguientes:

FACTORES POLÍTICOS

En el Ecuador las empresas dedicadas a la industrialización y comercialización de los productos madereros se encuentran regulados por el MICIP que es el Ministerio de Industrialización y Comercio, que es un organismo facultado para planificar, organizar, dirigir y controlar y ser ejecutor de políticas comerciales y de desarrollo productivo en el Ecuador a través de objetivos estratégicos tales como:

- Facilitar el acceso del sector industrial a nuevas tecnologías que garanticen su participación competitiva en el mercado
- Establecer políticas de negociación nacionales e internacionales
- Impulsar el sector productivo a través de la agenda nacional de competitividad
- Orientar mediante regulaciones políticas la adecuada explotación del *recurso maderero de forma sustentable*

La ley de fomento industrial conjuntamente con el código laboral ecuatoriano están en constante cambio lo que hace que las empresas en el medio se remitan a estas para que puedan funcionar de manera regular. Sin embargo, en el Ecuador existen leyes salariales que benefician al trabajador y de alguna manera repercuten en la empresa ya que el sueldo básico actual es de \$ 318.00 dólares y las ventas no se han incrementado en el aserrío Ciudad de Loja, debido a la competencia.

El apoyo de las leyes del fomento para la pequeña industria determina los beneficios de la regularización de las empresas sobre todo en el sector maderero, esto sumada a las leyes establecidas en la ley de fomento artesanal la misma que ampara a los artesanos que trabajan de forma individual o agrupada, la misma que establece también el seguro social artesano.

Disposiciones gubernamentales tales como: mayores controles tributarios por parte del SRI, contratación laboral específicamente la empresa se ha visto en la necesidad de incrementar el salario mínimo vital y asegurar a todos sus trabajadores ya que estas han sido las nuevas leyes emitidas por el gobierno.

En este contexto las empresas encuentran oportunidades en el medio tanto en la exportación de sus productos como en la diversificación del mismo en el mercado.¹⁷

¹⁷ <http://www.politicadecuador.blogspot.com/2010/08/aspectos-politicos-de-ecuador.html>

FACTORES SOCIO-CULTURALES

El factor sociocultural se compone de actitudes, educación, creencias, costumbres de las personas de un grupo o sociedad determinados. La globalización de los mercados y la fuerte competencia tecnológica, ha permitido la mejora en la infraestructura de las redes de telecomunicación del país, permitiéndonos ahorros en costo y tiempo (fax, teléfonos celulares, correo electrónico). *A esto también se la variedad de centro médicos para el aseguramiento del recurso humano.*

Es muy importante también las costumbres de la población, ya que de eso va a depender donde vayan a adquirir sus productos, ya que muchos de ellos ya tiene un estilo de vida configurado, y sus preferencias y costumbres son difíciles de cambiar; aunque no imposibles. *Podemos considerar que la gente por costumbre o por cultura solo realiza sus compras en los lugares tradicionales, carpinterías y similares, en la empresa maderera y aserrío se ofrece una buena atención y precios al alcance del bolsillo del cliente en donde se puede influir en la forma de vida de los pobladores.* Un aspecto que puede afectar al libre desarrollo de la empresa es el estilo de vida de la población, ya que muchos de ellos compran frecuentemente productos homogéneos y alternativos y en la mayoría de los casos no buscan otras opciones. Es más la gente piensa que es mejor comprar productos alternos a la madera que son más ligeros y baratos, lamentablemente esta es una variable negativa para nuestra empresa. Existe también un grupo de compradores que por cultura, ahorro de tiempo, seguridad y servicio, optan por otras opciones siendo este un aspecto favorable, no se restringe absolutamente a nadie al contrario cuanto más gente lo conozca será mejor para la empresa. Se considera también que Ecuador tiene una diversidad de culturas, por lo tanto la variedad que se debe tener en cuanto a productos debe ser diversa. *Con este aspecto se tiene también el incremento de lugares de capacitación, que permite aumentar los conocimientos del recurso humano en las diferentes empresas por lo que se*

convierte en una oportunidad. El compromiso y la responsabilidad más importante de la empresa, está con la sociedad y en especial con aquellas personas hacia las cuales está dirigido su producto, esto hace pensar que el mercado ecuatoriano es variable pero que sin embargo la tendencia de compra en productos madereros va creciendo cada día más, ya que las necesidades de construcción, de vivienda y adecuación son mayores en nuestros tiempos para personas naturales como para las públicas, por lo que esta tendencia se convierte en una oportunidad para la empresa. Esto tiene por tanto el incremento también de empresas proveedoras, lo que se convierte en una oportunidad.

FACTORES TECNOLÓGICOS

La competitividad de una empresa depende fundamentalmente de la productividad con que gestione sus recursos tecnológicos, materiales y financieros, como también de la eficiencia de sus procesos (es decir su calidad, velocidad de producción y su flexibilidad o adaptabilidad a los cambios del entorno). Por esta razón, se determina que el uso eficiente de la tecnología la convierte en una ventaja competitiva de la empresa, siempre y cuando el talento humano la sepa asimilar y utilizar.

El acelerado proceso de modernización y cambio tecnológico que ha ocurrido en las economías desarrolladas se ha iniciado también en países en desarrollo como Ecuador. Es por esto que existe interés y preocupación por conocer las consecuencias que tendrán estos cambios. Para esto tomaremos como ejemplo la industria del aserrío en nuestro país y los efectos que traen consigo el imparable y constante cambio tecnológico sobre los niveles de desempleo. Hoy en día, las organizaciones están en una continua búsqueda de adquirir y mejorar sus ventajas competitivas para poder sobrevivir y viabilizarse en el tiempo. La constante y ardua competencia en la que están insertas las

organizaciones en la actualidad, obligan a éstas a buscar nuevos medios para mejorar sus procesos productivos y así ser más eficientes y rentables durante su vida, encontrando en el mismo medio centros que califiquen o formen a los emprendedores en esta línea de negocios.

Es en este contexto en que la industria ecuatoriana está dando paso a la automatización de los procesos productivos, incipiente pero creciente. Su objetivo es mejorar la eficiencia económica, ahorrando la contratación de mano de obra, a cambio de pequeñas inversiones. La justificación principal de este tipo de iniciativas, deriva de una sostenida alza de salarios, y en complicaciones impuestas a la contratación de los trabajadores, por la legislación laboral.

La salida del sector forestal al mercado de exportación repercutió profundamente en las formas de producción. Hace no más de 15 años la industria maderera inició el camino de la modernización, para dar lugar a una actividad altamente mecanizada y eficiente. Hoy en Ecuador está presente la tecnología de última generación en materia de aserraderos, plantas de re manufactura y secadores. Desde la época en que los troncos se cargaban al aserradero con bueyes el escenario ha cambiado profundamente. No hay duda que el enfoque del sector forestal ecuatoriano hacia el mercado de exportación, proceso que se empezó a gestar hace unos 25 años, produjo un cambio dramático en la forma de producir, para dar lugar a una industria altamente mecanizada y eficiente.

Los adelantos tecnológicos no sólo se han verificado en el campo de los aserraderos sino en toda clase de equipamiento para secado y re manufactura de madera, *con ello se convierten en empresas con tecnología de punta con lo que se convierte en una amenaza*. Hoy el objetivo es tener una producción segura y acorde a los estándares del mercado externo. Un aserradero moderno, con optimización puede producir 10 a 15 puntos porcentuales más que uno con tecnología tradicional, lo que se advierte en la velocidad, en el

ancho de corte de la sierra, en la precisión dimensional que logra. Las empresas están hoy llevando el tronco completo al aserradero, sin trozar en el bosque, y ahí deciden cómo lo van a trozar. En la entrada de la planta (log bucking) lo escanean, le sacan una fotografía tridimensional al tronco, y el programa de optimización propone una fórmula para trozarlo. En esta etapa se separan aquellos que se destinarán a pulpa, al aserrío de madera de ballet o de re manufactura, y los de mejores diámetros y calidad que irán a rebobinado para contrachapado.

Las innovaciones de proceso, en la medida que incrementan la productividad del trabajo, pueden constituir un problema para el empleo, generan expulsión de mano de obra del sistema productivo, y por ende la fuga de personal a buscar trabajos o a su vez a empresas similares con mayor número de empleados y mejor capacitados lo que se convierte en una amenaza para la empresa. Los trabajadores menos calificados fueron reemplazados con más rapidez que los calificados, y la falta de reentrenamiento y la orientación necesaria de que habilidades deben adquirir han agravado los problemas de reinserción laboral.

El salto tecnológico y la modernización de la economía eran necesarios (más para nuestro país que arrastra un atraso tecnológico muy significativo); pero los shocks tecnológicos generan desocupación porque la mano de obra no es homogénea. Muchos de los que quedan en esa situación no pueden reentrenarse por lo acelerado de los procesos de reconversión. No encontrarán un empleo porque sus viejos puestos de trabajo desaparecieron al ser reemplazados con máquinas y cambiar las calificaciones.

Finalmente estos factores afectan directa o indirectamente el funcionamiento de una empresa, *en este caso es aserrío objeto de estudio ya que si no se cuenta con el equipo tecnológico necesario, los trabajadores estarían estancados en la ejecución de sus funciones utilizando maquinaria obsoleta que puede poner en peligro su vida, por eso es necesario contar con los*

recursos económicos necesarios o financiarlos a través de créditos para poder adquirir maquinas que estén acorde a los avances tecnológicos que hoy en día tenemos y así facilitar en gran parte la labor del trabajador y mejorar su productividad.

FACTORES AMBIENTALES

Uno de los mayores problemas que afecta hoy en día a la humanidad son los del Medio Ambiente ya que de una manera indiscriminada se explotan los recursos naturales.

Los gobiernos preocupados por la deforestación crean leyes en protección del medio ambiente y realizan mayores controles conjuntamente con la Policía Ambiental en la tala de árboles, confiscando la madera extraída ilegalmente ya que para poder realizar esta actividad hay que pedir un permiso especial que solo lo puede dar el Ministerio del Ambiente.

Este tipo de leyes, afectan a las empresas que se dedican a la comercialización de madera ya que la materia prima no se la adquiere con facilidad en el mercado. Esto sumado al constate cambio climático denotado en el Ecuador hace que las producciones madereras en el país cada vez sea menor, solo en el año 2012 la producción maderera decreció en un 24% de lo estipulado y se prevé que para el 2013 la explotación maderera disminuya en un 37%.

Es por esta razón que la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja se ve afectada de cierta manera, ya que su producción para la venta se reduce en gran parte, las leyes establecidas están a favor de la protección del medio ambiente pero no toman en consideración que las personas que se dedican a este tipo de negocio no solo se ven afectados ellos como empresa sino que también se perjudican las personas que trabajan ahí, pues ellos dependen de que exista la materia prima para trabajar sino los dueños se ven en la necesidad de despedir a sus trabajadores, es decir la demanda de los

productos madereros en el Ecuador es alta para suplir la necesidades de los clientes.

COMPETENCIA

Por competencia se entiende la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en que actúan. Se entiende por ventaja comparativa aquella habilidad, recurso, conocimiento, atributos, etc., de que dispone una empresa, de la que carecen sus competidores y que hace posible la obtención de unos rendimientos superiores a estos.

Los principales competidores a los que se enfrenta la empresa investigada son:

PLACACENTRO MASISA DECOMADERAS, NOVACENTRO y EDIMCA que por tener mayor capital, tecnología de punta espacio físico y bajos precios.

EMPRESA	UBICACIÓN
PLACACENTRO MASISA DECOMADERAS	Av. Ramón Pinto entre Maximiliano Rodríguez y José María Peña
NOVACENTRO	Av. José María Peña y Venezuela.
EDIMCA	Av. Manuel Carrión Pinzano y Av. de los Paltas.

FACTORES SOCIO-ECONÓMICOS

Uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las empresas es la crisis económica que hay a nivel mundial, que principalmente afectó a los países desarrollados repercutiendo a nivel nacional y local ya que como es de conocimiento de todos el dinero que enviaban nuestros migrantes era una de las principales fuentes de ingresos al país por esta causa los negocios en general se han visto afectados en sus ventas.

El crecimiento paulatino de las empresas nuevas en esta línea hace que los trabajadores de aserraderos busquen mayor seguridad y economía en empresas de mejor posicionamiento en el mercado.¹⁸

Estos factores económicos afectan a la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja en temas como son los recientes incrementos salariales por parte del gobierno, controles tributarios, falta de políticas económicas por parte del gobierno a favor de las pequeñas empresas, entre otros, por suerte en el Ecuador existen entidades financieras que facilitan el acceso a créditos para su financiamiento, en el caso de la empresa investigada esta cuenta con créditos en el banco de Loja y Guayaquil.

DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA

FACTORES INTERNOS

PERSONAL DE LA EMPRESA

En lo referente al personal de la empresa, se puede decir que se encuentran ubicados en cargos acordes a su perfil, que el proceso para su contratación fue sencillo sin mayores complicaciones, en su mayoría llevan algunos años

¹⁸ http://www.realidadecuador.com/2012_09_01_archive.html

trabajando en la empresa, se capacitan en centros artesanales, están a gusto con su horario, sueldo y ambiente laboral, cuentan con seguridad para prevenir accidentes e incendios pues cuentan con maquinaria moderna la misma que se le da mantenimiento el adecuado que es semanal, mensual y trimestral dependiendo de los aparatos, para prevenir incendios la empresa cuenta con extintor de incendios, señales de prevención tomas y salida auxiliar, a más de eso cuenta con la indumentaria adecuada y necesaria para cumplir con sus labores, tienen todos los beneficios de ley como el seguro social, los dueños de la empresa son flexibles a la hora de dar permisos solo que les gustaría modernizar y ampliar un poco el lugar de trabajo.

Continuando con nuestro trabajo de investigación y para conocer de mejor manera la organización y personal que labora en la empresa Aserrío Ciudad de Loja, hemos creído conveniente realizar una encuesta para los trabajadores y una entrevista a la gerente, con preguntas sencillas pero importantes en su contenido, misma que la encontraremos en anexos.

La empresa, cuenta con todos los elementos necesarios para poder desarrollarse a cabalidad, es así que desde el punto de vista del talento humano, detectamos pequeñas falencias ya que no se está siguiendo el proceso de admisión y emplea adecuado para el ingreso del personal, se lo está llevado de forma empírica por parte de la gerente, pues no cuenta con los conocimientos suficientes para poder realizarlo como se debe.

En cuanto a la seguridad industrial podemos decir que la empresa si está tomando muy en cuenta este asunto ya que cada vez trata de mejorar para evitar posibles complicaciones ya sea a corto, mediano o largo plazo, pues un accidente perjudicaría no sólo a la empresa sino también a todo su entorno, es así que la empresa cuenta con maquinaria de primera línea como es el caso de una cepilladora, canteadora, cierra entre otras, para la preparación de la

madera procurando el mejor desempeño de los empleados en el ámbito laboral, y como no podía ser de otra manera la empresa colabora en sentido social muy amplio en lo referente a la contaminación minimizando al máximo la contaminación ambiental vendiendo o reciclando los materiales que ya no se los puede utilizar en la fabricación de muebles, es el caso del aserrín que es vendido a los transportistas para el traslado de ganado más específicamente el caso de la cooperativa de transportes CITAL y algunas personas particulares para el abono de terrenos.

En lo referente a la salud ocupacional, la empresa si está tomando cartas en el asunto, pues se ocupa de forma cabal con las precauciones necesarias ya sea contando con botiquín de primeros auxilios y demás tópicos relacionados con el tema. En este caso la atención es de forma inmediata y oportuna por parte de la gerencia la misma que se encarga de todos los gastos médicos cuando alguno de sus empleados llegare a sufrir algún tipo de accidente.

Pero esto no es todo dentro de los objetivos trazados en este tema aún falta por proponer planes y propuestas a la empresa para que de esta manera pueda alcanzar un estándar de seguridad más óptimo que no solo va a beneficiar a la empresa en si sino a todo su equipo de trabajo.

ANALISIS FODA

El análisis FODA es una herramienta analítica que permite sistematizar la información de la empresa sobre el mercado y sus variables, con el fin de definir su capacidad competitiva en un periodo determinado.

Para la construcción y análisis de la matriz FODA, se optó por dividir el aspecto situacional en dos partes que son: Primero, se consideró las fortalezas y

debilidades (medio interno); se buscó características de similitud o pertinencia, a las cuales se las denominó como “Factores Relevantes o Claves”. Segundo, se consideró las oportunidades y amenazas (medio externo PEST) más importantes, se unió de acuerdo a características de similitud.

La fuente principal para desarrollar la matriz FODA, se tomó como base las encuestas realizadas a los empleados de la Empresa Maderera Aserrío Ciudad de Loja, también una entrevista realizada al gerente de la empresa, misma que nos arrojó los siguiente:

Cuadro No. 41
MATRIZ FODA PARA LA EMPRESA MADERERA ASERRIO CIUDAD DE LOJA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - Buena infraestructura y maquinaria moderna - Servicio de transporte para los clientes - Trato cordial y sueldos justos a los empleados - Trabajadores cuentan con la indumentaria adecuada - Experiencia de empleados - Clientes fieles a la empresa - Relación cordial empleador con trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - - Falta de un plan estratégico para la gestión del talento humano - Problemas al entregar el material a domicilio - Aglomeración de trabajo y listas en espera - No se realiza un proceso técnico en el proceso de admisión y empleo - Falta de motivación e incentivos - No posee un manual de seguridad industrial y salud ocupacional, manual de funciones, misión, visión, objetivos y políticas - Impuntualidad de los trabajadores en horarios laborales
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Acceso a créditos - Diversidad de instituciones para capacitación del personal - Varios centros de atención medica - Nuevas técnicas que contribuyen a mejorar la gestión del talento humano - Políticas de protección que aseguran la provisión de mercaderías - Aumento de empresas proveedoras de madera 	<ul style="list-style-type: none"> - Fuga de personal a otros trabajos - Empresa similares con mayor número de empleados y mejor capacitados - Políticas laborales - Cambios constantes en la leyes de protección del trabajador - Cambios extremos climáticos que incide en la salud de los trabajadores - Empresas con tecnología de punta - Competencia con seguros de vida y salud particulares.

Elaboración: Francisco Israel Peralta Renteria

PONDERACION DE FACTORES

1. Se indican las oportunidades y amenazas del Aserrio Ciudad de Loja.
2. Asignamos una ponderacion de cada factor, los valores oscilan 0,001- 0.1 cuyo resultado es 1 (uno), de estas ponderaciones.
3. Asignamos una ponderacion de 1 a 4 de la siguiente manera:

CUADRO No. 42

Factor de Valoración y Ponderación

Factor	Valoración
Oportunida mayor	4
Oportunidad menor	3
Amenaza menor	2
Amenaza mayor	1

Elaboración: Francisco Israel Peralta Renteria

4. Se multiplica cada ponderacion por la calificacion asignada a cada factor, determinando como respuesta el resultado ponderado.
5. La sumatoria de los resultados ponderados, da un valor mayor de 2.5 hay predominio de la oportunidades sobre las amenazas y no tiene problemas externos, si es menor a 2.5 indica que existe predominio de las amenazas sobre las oportunidades y tiene problemas externos; si es igual a 2.5, en la empresa hay posibilidad de equilibrio.

Nota: los valores asignados en las calificaciones de los factores externos son en base a nuestro criterio, estan en lo experimentado en la investigacion, a través del diagnostico situacional, observacion directa, entrevista ala gerente y encuesta a los empleados

CUADRO No. 43
MATRIZ DE VALORACIÓN Y PONDERACIÓN

FACTORES EXTERNOS	Ponderación	Calificación	Total de Ponderación
OPORTUNIDADES			
- Acceso a créditos	0,09	4	0,36
- Diversidad de instituciones para capacitación del personal.	0,08	3	0,24
- Varios centros de atención medica	0,07	3	0,21
- Nuevas técnicas que contribuyan a mejorar la gestión del talento humano	0,09	3	0,27
- Políticas de protección que aseguran la provisión de mercaderías	0,08	3	0,24
- Aumento de empresas proveedoras de madera	0,09	3	0,27
Total de las Oportunidades	0,50		1,59
AMENAZAS			
- Fuga de personal	0,08	1	0,08
- Empresa similares con mayor número de empleados y mejor capacitados	0,07	2	0,14
- Políticas laborales	0,08	1	0,08
- Cambios constantes en las leyes de protección al trabajador.	0,07	1	0,07
- Cambios extremos climáticos que incide en la salud de los trabajadores	0,06	2	0,12
- Empresas con tecnología de punta	0,06	2	0,12
- Competencia con seguros de vida y salud particulares	0,08	1	0,08
Total de Amenazas	0,50		0,69
Total de Oportunidades y Amenazas	1,00		2,28

Elaboración: Francisco Israel Peralta Renteria

INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar en el cuadro de evaluación de factores externos, la suma de los totales ponderados entre las oportunidades y amenazas nos da un valor de 2.28 puntos; lo que quiere decir que está por debajo del promedio aceptable de los factores (2,5), con lo cual se concluye diciendo que existen problemas externos que están influyendo en el Aserrío Ciudad de Loja, por lo que se deben establecer objetivos estratégicos que permitan llegar a nuevos mercados con productos y servicios de calidad.

Si las amenazas se ven reducidas, frente a las posibilidades u oportunidades que tiene la empresa, ésta va a mejorar en el mercado de la ciudad y porque no decirlo de la provincia de Loja.

PONDERACIÓN DE FACTORES INTERNOS

1. Se indican las oportunidades y amenazas del Aserrío Ciudad de Loja.
2. Asignamos una ponderación a cada factor, los valores oscilan 0.01 – 0.1 cuyo resultado es 1 (uno), de esas ponderaciones.
3. Asignamos una ponderación de 1 a 4 a los factores de la siguiente manera:

CUADRO No. 44

Factor de Valoración y Ponderación

Factor	Valoración
Fortaleza mayor	4
Fortaleza menor	3
Debilidad menor	2
Debilidad mayor	1

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

4. Se multiplica cada ponderación por la calificación asignada a cada factor, determinando como respuesta el resultado ponderado.
5. La sumatoria de los resultados ponderados, da un valor mayor de 2.5 hay predominio de las fortalezas sobre las debilidades y no tiene problemas internos, si es menor a 2.5 indica que existe predominio de las debilidades sobre las fortalezas y tiene problemas internos.

Nota: Los valores asignados en las calificaciones de los factores internos son en base a nuestro criterio, están basados en lo experimentado en la investigación, a través del diagnóstico situacional, observación directa, entrevista a la gerente y encuesta a los empleados de la empresa.

CUADRO No. 45
MATRIZ DE VALORACIÓN Y PONDERACIÓN

FACTORES INTERNOS	Ponderación	Calificación	Total de Ponderación
FORTALEZAS			
- Buena infraestructura y maquinaria moderna	0,09	4	0,36
- Servicio de transporte para los clientes	0,07	3	0,21
- Trato cordial y sueldos justos a los empleados	0,08	4	0,32
- Trabajadores cuentan con la indumentaria adecuada	0,06	3	0,18
- Experiencia de empleados	0,07	3	0,21
- Clientes fieles a la empresa	0,06	3	0,18
- Relación cordial empleador con trabajadores.	0,07	3	0,21
Total de las Fortalezas	0,5		1,67
DEBILIDADES			
- Falta de un plan estratégico para la gestión del talento humano	0,07	2	0,14
- Problemas al entregar el material a domicilio	0,07	2	0,14
- Aglomeración de trabajo y listas en espera	0,08	1	0,08
- No se realiza un proceso técnico en el proceso de admisión y empleo	0,07	1	0,07
- Falta de motivación e incentivos	0,06	2	0,12
- No posee un manual de seguridad industrial y salud ocupacional, manual de funciones, misión, visión, objetivos y políticas	0,07	1	0,07
- Impuntualidad de los trabajadores en horarios laborales	0,08	2	0,16
Total de las Debilidades	0,5		0,78
Total de Fortalezas y Debilidades	1,00		2,45

Elaboración: Francisco Israel Peralta Renteria

INTERPRETACIÓN:

Como se puede observar en el cuadro de evaluación de factores internos, la suma de los totales ponderados entre las fortalezas y debilidades nos da un valor de 2.45 puntos; lo que quiere decir que está por debajo del promedio aceptable de los factores (2,5), con lo cual se concluye diciendo que existen problemas internos que están afectando el normal desarrollo de las actividades en el Aserrío Ciudad de Loja.

En la medida que se contrasten oportunamente las debilidades, se potenciarán las fortalezas en beneficio de la empresa. No es menos cierto que hay que realizar inversiones económicas para obtener resultados positivos y una mayor estabilidad empresarial.

MATRIZ DE ALTO IMPACTO

Una vez realizadas las ponderaciones de los factores externos e internos de la empresa, se procede a realizar la Matriz de Alto Impacto para el Aserrío Ciudad de Loja, con el objeto de puntualizar las estrategias, que se implementarán en la propuesta del Plan Estratégico.

Esta matriz también recolecta y resume los principales resultados de los factores internos y externos para ser tomados en cuenta dentro de los objetivos estratégicos a implementar; los mismos que deben estar en concordancia con la misión, visión, políticas.

CUADRO N°36: MATRIZ DE ALTO IMPACTO

<p align="center">FACTORES INTERNOS</p> <p align="center">FACTORES EXTERNOS</p>	<p align="center">FORTALEZAS</p>	<p align="center">DEBILIDADES</p>
<p align="center">OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Alta demanda de productos de madera, tanto de familias como de instituciones públicas y privadas. - Acceso a créditos - <u>Diversidad de instituciones para capacitación del personal.</u> - Varios centros de atención medica - <u>Nuevas técnicas que contribuyen a mejorar la gestión del talento humano</u> - Políticas de protección que aseguran la provisión de mercaderías. - Aumento de empresas productoras de muebles. 	<p align="center">ESTRATEGIAS (FO)</p> <p align="center">Uso de Fortalezas para aprovechar Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Implementar un plan económico para incentivar y motivar al personal en busca de un mejor desempeño.</u> 	<p align="center">ESTRATEGIAS (DA)</p> <p align="center">Vencer Debilidades aprovechando Oportunidades</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Elaborar un reglamento para el proceso de admisión y empleo en la empresa Aserrío Ciudad de Loja</u>
<p align="center">AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fuga de personal - Empresas similares con mayor número de empleados y mejor capacitados - Políticas laborales - Cambios constantes en las leyes de protección al medio ambiente - Cambios climáticos que afectan la producción (sequía o inundaciones) - <u>Empresas con tecnología de punta</u> - Incremento del precio de la madera 	<p align="center">ESTRATEGIAS (FO)</p> <p align="center">Usar Fortalezas para evitar Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Elaborar un manual de seguridad industrial y salud ocupacional para el Aserrío Ciudad de Loja</u> 	<p align="center">ESTRATEGIAS (DA)</p> <p align="center">Reducir al mínimo las Debilidades y evitar Amenazas</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Realizar un plan estratégico para la gestión del talento humano del Aserrío Ciudad de Loja que permita mejorar su gestión y la obtención de mayores rendimientos.</u>

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA MADERERA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

Dentro del desarrollo del plan estratégico, se trazaron objetivos operativos, mismos que los ponemos a consideración:

- ❖ **Objetivo Operativo 1.** PROCESO DE ADMISIÓN Y EMPLEO EN LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

- ❖ **Objetivo Operativo 2.** IMPLEMENTAR UN PLAN ECONOMICO PARA INCENTIVAR Y MOTIVAR AL PERSONAL EN BUSCA DE UN MEJOR DESEMPEÑO

- ❖ **Objetivo Operativo 3.** ELABORAR UN MANUAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL ASERRÍO CIUDAD DE LOJA.

- ❖ **Objetivo Operativo 4.** PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL ASERRÍO CIUDAD DE LOJA QUE PERMITA MEJORAR SU GESTIÓN Y LA OBTENCIÓN DE MAYORES RESULTADOS.

g.4.1. Establecimiento de Objetivos Operativos

Objetivo Operativo 1: PROCESO DE ADMISIÓN Y EMPLEO EN LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

RECLUTAMIENTO


Reclutamiento: Para la realización del proceso de reclutamiento, la empresa realizara a través de medios de comunicación escrita, avisos publicitarios en este caso el Diario La Hora por ser el de mayor difusión en la ciudad y provincia, publicara anuncios en los que se dará a conocer las vacantes

existen y el perfil que deben cumplir los interesados en formar parte de la empresa.

**MODELOS DE RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL PARA LA EMPRESA
“ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”**

ALC

ASERRÍO CIUDAD DE LOJA



Requiere contratar:

Gerente

Requisitos:

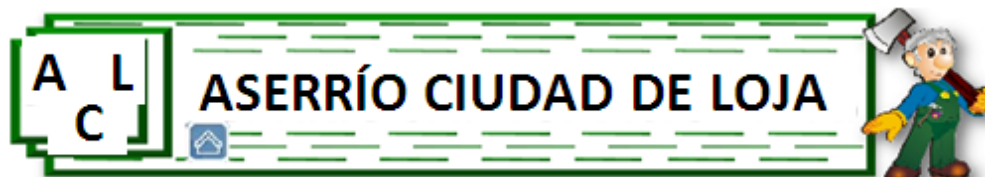
- Título de Ingeniero Comercial
- Conocimiento de Microsoft Office.
- Buena relaciones personales
- Experiencia mínima de tres años.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo

Beneficios de la empresa

- Estabilidad laboral
- Capacitación permanente
- Todos los beneficios de ley

Los interesados presentar hoja de vida con fotografía actualizada hasta el día 28 de agosto del 2012, en las oficinas de la empresa ubicadas en la Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora, o al correo electrónico rocioperalta_75@hotmail.com

Celular: 0997986093



Requiere contratar:

Jefe de Ventas

Requisitos:

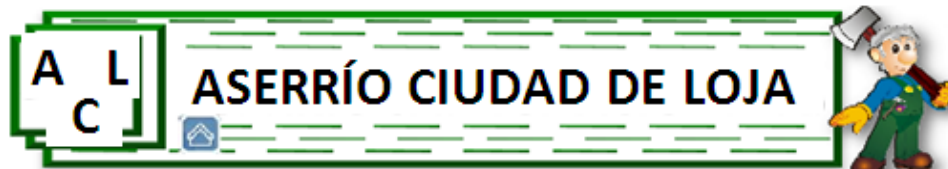
- Título Ing. en Marketing
- Conocimiento de Microsoft Office
- Cursos de Mercadeo
- Experiencia mínima de tres años en ventas.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo

Beneficios de la empresa

- Estabilidad laboral
- Capacitación permanente
- Pago de todos los Beneficios de ley

Los interesados presentar hoja de vida con fotografía actualizada hasta el día 28 de agosto del 2012, en las oficinas de la empresa ubicadas en la Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora, o al correo electrónico rocioperalta_75@hotmail.com

Celular: 0997986093



Requiere contratar:

Contadora

Requisitos:

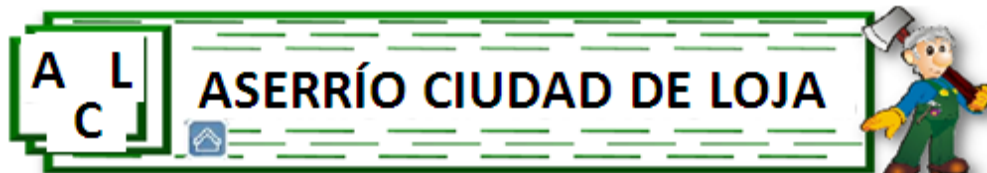
- Título Lic. Contabilidad y Auditoría
- Conocimientos del programa Visual Fax, Mónica.
- Buena presencia
- De 1-3 años de experiencia en cargos similares.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo

Beneficios de la empresa

- Estabilidad laboral
- Capacitación
- Todos los beneficios de ley
-

Los interesados presentar hoja de vida con fotografía actualizada hasta el día 28 de agosto del 2012, en las oficinas de la empresa ubicadas en la Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora, o al correo electrónico rocioperalta_75@hotmail.com

Celular: 0997986093



Requiere contratar:

Secretaria

Requisitos:

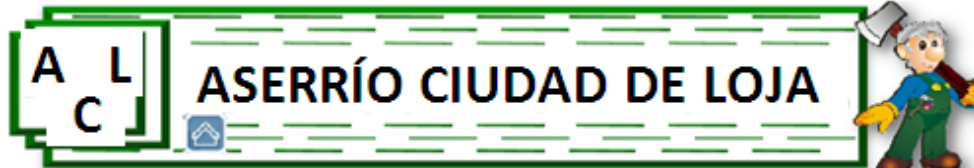
- Título de Licenciada en Secretariado.
- Cursos de Microsoft Office
- Cursos en secretariado.
- Buena presencia
- Experiencia mínima un año similares.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo

Beneficios de la empresa

- Estabilidad laboral
- Capacitación
- Todos los beneficios de ley

Los interesados presentar hoja de vida con fotografía actualizada hasta el día 28 de agosto del 2012, en las oficinas de la empresa ubicadas en la Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora, o al correo electrónico rocioperalta_75@hotmail.com

Celular: 0997986093



Requiere contratar:

Chofer

Requisitos:

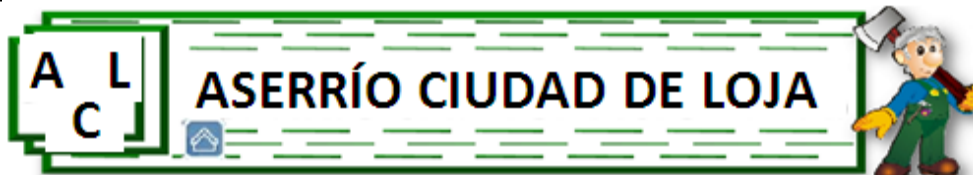
- Título de Chofer Profesional
- Licencia profesional tipo C
- Experiencia mínima de tres años en chofer.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo.

Beneficios de la empresa

- Estabilidad laboral
- Capacitación
- Todos los beneficios de ley

Los interesados presentar hoja de vida con fotografía actualizada hasta el día 28 de agosto del 2012, en las oficinas de la empresa ubicadas en la Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora, o al correo electrónico rocioperalta_75@hotmail.com

Celular: 0997986093



Requiere contratar:

Vendedor

Requisitos:

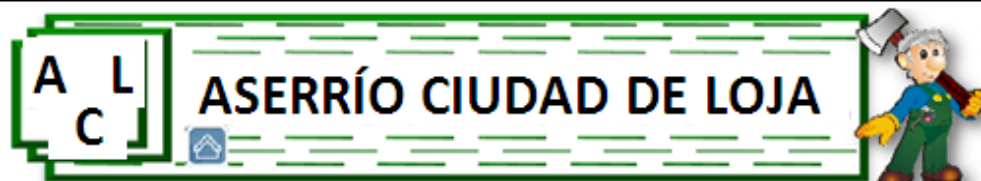
- Egresado de la carrera de Administración de Empresas
- Conocimiento de Microsoft Office.
- Cursos de mercadeo
- Experiencia mínimo de un año.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo

Beneficios de la empresa

- Estabilidad laboral
- Capacitación permanente
- Todos los beneficios de ley

Los interesados presentar hoja de vida con fotografía actualizada hasta el día 28 de agosto del 2012, en las oficinas de la empresa ubicadas en la Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora, o al correo electrónico rocioperalta_75@hotmail.com

Celular: 0997986093



Requiere contratar:

Maestro Carpintero

Requisitos:

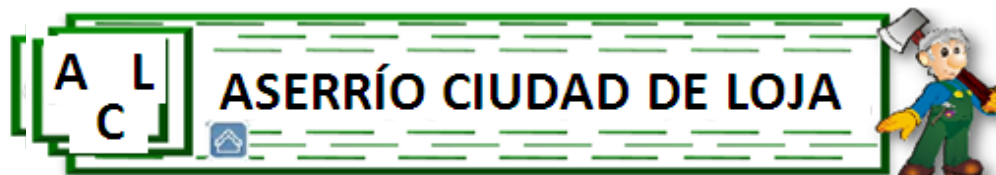
- Título de Bachiller o Artesano de la Carpintería
- Experiencia mínima de 2 años en cargos similares.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo

Beneficios de la empresa

- Estabilidad laboral
- Capacitación permanente
- Todos los beneficios de ley

Los interesados presentar hoja de vida con fotografía actualizada hasta el día 28 de agosto del 2012, en las oficinas de la empresa ubicadas en la Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora, o al correo electrónico rocioperalta_75@hotmail.com

Celular: 0997986093



Requiere contratar:

Ayudante

Requisitos:

- Título de Bachiller
- Experiencia mínima de 1 año en cargos similares.
- Disponibilidad de trabajo a tiempo completo

Beneficios de la empresa

- Estabilidad laboral
- Capacitación permanente
- Todos los beneficios de ley


Los interesados presentar hoja de vida con fotografía actualizada hasta el día 28 de agosto del 2012, en las oficinas de la empresa ubicadas en la Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora, o al correo electrónico rocioperalta_75@hotmail.com

Celular: 0997986093

SELECCIÓN

Selección: Para la selección, la empresa contara con especialistas externos para que realicen los procedimientos de test a los aspirantes, quienes se encargaran de verificar y calificar los resultados de las pruebas y test aplicados a los aspirantes a las vacantes que en ese momento se deban cubrir.

MODELO DE SELECCIÓN POR HOJA DE VIDA PARA LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

PARA EL PUESTO DE: Contadora				
NOTA: La información que presento en este formulario es verídica porque estoy consciente de que cualquier dato falso que pudiere encontrarse, será motivo suficiente para anular este documento igualmente considero que su recepción no conlleve a ninguna obligación por parte de la institución.				
1. DATOS PERSONALES				
	Apellido: Celi Córdova Nombres: Margarita del Rocío Número Cédula Ciudadanía: 110209286-1 Libreta Militar N: ----- Dirección Domicilio: Ibarra y Avenida Cuidaba Telf. 087227071 Fecha de Nacimiento: 25 de julio de 1962 Edad: 50 Estado Civil: Viuda Sexo: Femenino Nº de Cargas Familiares 1 hija			
2. INFORMACIÓN ACADÉMICA				
NIVEL	INSTITUCIÓN	LUGAR	AÑOS APROB.	TITULO
Primaria	Escuela “San Vicente”	San Pedro de la Vendita	6	Certificado
Secundaria	Unidad Educativa la	Loja	6	Bachiller

	Inmaculada								
Superior	Universidad Nacional de Loja	Loja	5	Lic. en Contabilidad y Auditoria					
Otros									
CAPACIDAD ASEQUIBLE AL PUESTO QUE SOLICITA									
Nombre curso	INSTITUCIÓN	LUGAR	HORA S	Certificado Obtenido.					
Informática	Centro de Estudios Latinoamericano (CEL)	Loja	48 horas	Auxiliar Técnica en Computación					
ESTUDIOS ACTUALES									
ESTUDIA ACTUALMENTE SI () NO (X)									
TÍTULO DE ESTUDIO.....									
.....									
LUGAR.....EN QUÉ INSTITUCIÓN.....									
AÑO QUE CURSA.....HORARIO.....SECCIÓN N.....									
IDIOMA QUE CONOCE									
IDIOMA	LEE			HABLA			ESCRIBE		
	MB.	B.	R.	MB.	B.	R.	MB.	B.	R.
Inglés		x			x			x	

3. INFORMACIÓN LABORAL						
INSTITUCIÓN	LUGAR	PUESTO	SUELDO	PERIODO		Nombre del Jefe Inmediato
Autoservicio				Des de	Hasta	
Mercatone	Loja	Contad ora	300.00	2008	2011	Jefe de Recursos Humanos
A continuación indique los nombres y datos adicionales de las personas con quienes mantiene amistad a las cuales se puede solicitar sugerencias de usted.						
Nombres completos		Domicilio	Teléfono	Actividades o empleo que desempeña		
Camilo José Alvarado Arias		Cuarto Centenario	2581031	Gerente		
Diga por qué se informó de nuestro llamamiento y por qué ha respondido? Por comunicación familiar						
IMPORTANTE: Con la oferta de servicios del aspirante presentar luego los títulos, certificados y demás documentos necesarios, originales y copias, luego de autenticar las copias se devolverá las originales al interesado.						
Fecha,.....						
Firma.....						

ENTREVISTA

Entrevista: Para la entrevista, esta se la realizara directamente con el gerente pero en compañía de un versado en la materia para que apoye y ayude al gerente a tomar la decisión adecuada, de que el aspirante sea la persona idónea y adecuada para el cargo.

MODELO DE PERFIL DE LA ENTREVISTA PARA LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

IDENTIFICACIÓN	
Nombre y Apellidos Completos: Celi Córdova Margarita del Rocío	Sexo: Femenino
Dirección: Ibarra y Avenida Cuxibaba	Edad: 49 años
Teléfono: 087227071 celirocio85@hotmail.com	Email:
Lugar y Fecha de Nacimiento: Loja 25 de julio 1962	
De que Religión es: Católica	
Estado Civil: Viuda	
Numero de cargas familiares: 1	
PREGUNTAS ESPECÍFICAS	
¿Cómo la describes a su personalidad?	
¿Cuál es su experiencia profesional?	
¿Por qué medios se enteró de la existencia de este puesto de trabajo?	
¿Por qué desea trabajar en la empresa?	
¿Cuánto desearía ganar en nuestra empresa?	
¿Estaría usted dispuesto a trabajar horas extras?	
¿Estaría usted dispuesto a trabajar bajo presión?	
¿Consigue amistades con facilidades?	

¿Cree usted que la empresa le brinda una oportunidad en su vida profesional?

¿Cree usted que los planes de capacitación son muy importantes en la empresa?

¿Cómo se determinan las necesidades de capacitación del personal?

¿Cuál es su visión a futuro?

¿Para qué sirve la valuación y valoración de puestos?

¿Cómo se considera usted como empleado?

Gracias por su colaboración

MODELO DE HOJA DE CALIFICACIONES DE ENTREVISTA PARA LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

ASPECTOS	CALIFICACIONES			
	0	5	10	15
PUNTUALIDAD	Nunca llega	Impuntual	Llega Puntual	Llega antes de la hora Indicada
RESPONSABILIDAD	No cumple	Falta siempre	Nunca falta	Es responsable
CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	Agotado e inclinado	Buena condición óptica	Eficiente y Eficaz	Excelentes Condiciones de Trabajo
PRESENTACIÓN	Despreocupado desaseado	Transparente y buena apariencia	Muy cuidadoso de su aspecto	Perfecto en vestido y aseo
HABILIDAD PARA EXPRESARSE	No se da a entender	Habla con dificultad	Se expresa bien	Muy buen vocablo
CONFIANZA EN SI MISMO	Dudoso inseguro	Poco firme en su decisión	Firmeza y decisión	Muy seguro en si mismo
EDUCACIÓN MOSTRADA	Inculto o grosero	Modales mediocres	Buenos modales	Culto o refinado en sus modales
PERSONALIDAD	Tímido y Desagradable	No Impresiona	Es Atrayente	Agradable y Gracioso
TOTAL	0	40	80	120

MODELO DE PRUEBAS DE TEST DE PERSONALIDAD PARA LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

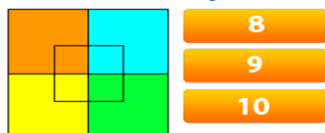
TEST DE PERSONALIDAD		V	F
1	¿En general, se encuentra cómodo rodeado de gente?	x	
2	¿Alguna vez habla mal de terceras personas cuando éstas no están presentes?		x
3	¿Piensa que los demás le critican?		x
4	¿Generalmente, se siente feliz?	x	
5	¿Si alguien le pide que haga algo que no desea, lo hace igualmente para complacerle o para evitar una discusión?	x	
6	¿Ante un hecho importante (examen, entrevista de trabajo, etc.), se pone muy nervioso/a y le duele el estómago?		x
7	¿En ocasiones deja para mañana lo que puede hacer hoy?		x
8	¿Le disgusta que las cosas estén desordenadas a su alrededor?		x
9	¿Suele estar callado cuando se encuentra entre personas poco conocidas?	x	
10	¿Se considera nervioso/a?	x	
11	¿Cree que las personas que le rodean suelen aprovecharse de su buena fe?		x
12	¿Tiene cambios de humor más o menos repentinos?		x
13	¿Cuándo tiene que hacer un viaje, le gusta ser previsor y no dejar nada para el último momento?	x	
14	¿Es una persona activa y emprendedora?	x	
15	¿Se cree una persona con éxito en la vida?	x	
16	¿A veces le han dado ganas de no ir a trabajar?	x	
17	¿Cree que los demás nunca dan importancia a las cosas que hace?		x
18	¿Le preocupa mucho lo que los demás puedan pensar de usted?		x
19	¿A menudo se siente preocupado/a?	x	
20	¿Alguna vez no ha cumplido su palabra?		x
21	¿Le gusta hacer amigos?	x	
22	¿Cree, en general, que es capaz de hacer las cosas que se propone?	x	
23	¿Alguna vez ha evitado saludar a alguien (cambiando de acera, haciendo ver que no le ha visto)?		x
24	¿Le disgusta estar solo?		x
25	¿Es puntual, y le disgusta que los demás no lo sean?		x
26	¿Cree que la vida es justa con usted?	x	
27	¿Cuándo está deprimido, le gusta la compañía de alguien para que lo		x

	anime?		
28	¿Le gustan los trabajos en los que tenga que tratar con mucha gente?	x	
29	¿Tiene el mismo comportamiento en su casa y fuera de ella?		x
30	¿Ha sentido envidia alguna vez?		x
31	¿Cuándo va por la calle, se siente observado/a?		x
32	¿Le gusta que la vida se centre en normas fijas?	x	
33	¿Suele ser el que da el primer paso para relacionarse con gente?	x	
34	¿Suele tener dudas sobre las decisiones que toma?	x	
35	¿A veces pierde la concentración en el trabajo?		x
36	¿Encuentra fácilmente las palabras para expresar sus emociones y sentimientos?	x	
37	¿Es caprichoso/a?		x
38	¿Prefiere trabajar solo/a?		x
39	¿Cuida mucho su apariencia externa?		x
40	¿Se preocupa bastante de su salud?	x	
41	¿De pequeño era siempre obediente?	x	
42	¿Cree que los demás tienen más suerte que usted?	x	
43	¿A veces dice cosas de las que luego se arrepiente?	x	
44	¿Rara vez vuelve a intentar hacer algo en lo que ha fracasado?		x
45	¿Le asusta el porvenir?		x

INTERPRETACIÓN: El test de personalidad se lo realizara al personal que vaya a elaborar en la empresa el mismo servirá para hacer una valoración de la persona sobre la forma que tiene habitualmente de comportarse, los sentimientos que posee frente a determinadas circunstancias, sus principales actitudes, intereses.

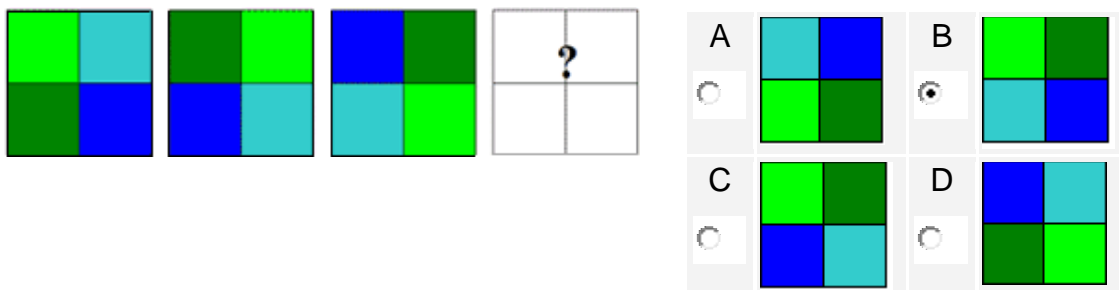
MODELO DE TEST DE INTELIGENCIA PARA LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

1. Cuantos cuadros hay en la siguiente figura geométrica

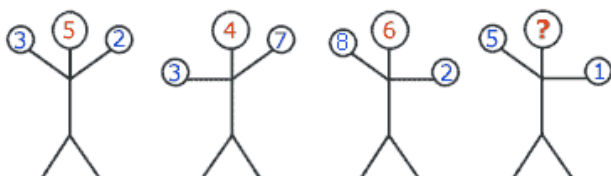


Solución:

2. ¿Qué recuadrado completa esta serie?



3. ¿Qué número falta en la última figura?



Solución:

4. Marca la figura correcta que falta para rellenar el hueco

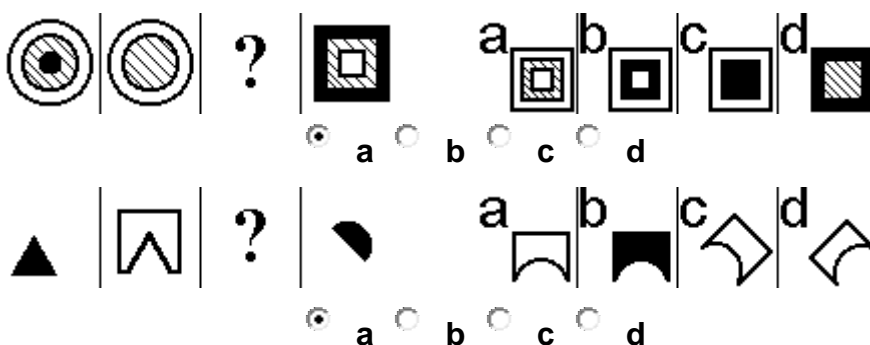


Solución:

5. MANO es a Guante como CABEZA es a:

- A Pelo
- B Sombrero

6. Elige la opción de la derecha que te parezca más apropiada para completar la serie de la izquierda.



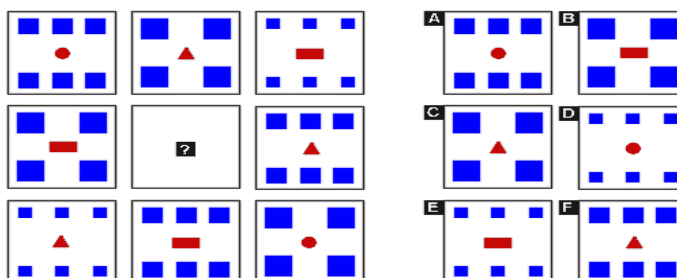
7. ¿Comida es al hambre como bebida es a ?

- sed
- líquido
- refresco
- calor
- saciar

8. ¿Techo es a arriba cómo?_ ¿Es a abajo?

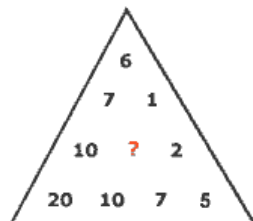
- zapato
- paredes
- parquet
- suelo
- cimiento

9. ¿Qué figura de la derecha encaja en el cuadrado que está libre en la izquierda?



Solución:








10. ¿Qué número falta en el centro de la pirámide?



Solución:

MODELO DE TEST DE CONOCIMIENTO PARA LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

GERENTE		
Preguntas	Opciones	Respuesta
USTED CREE QUE PARA EL DESARROLLO DE LA EMPRESA DEBE EXISTIR	 Planificación	(x)
	 Organización	(x)
	 Dirección	(x)
	 Control	(x)
	 Fijación de Objetivos	()
	 Mejorar cada día	()
	 Aplicación de nuevas estrategias	(x)
COMO CONSIDERA USTED LA TOMA DE DECISIONES	 Capacidad para tener la última decisión	(x)
	 Capacidad para decidir hechos y variantes posibles	(x) ()
	 Buscar solo una idea para tomar decisiones.	
SEGÚN SU CRITERIO QUE ES EL DON DE MANDO	 Autoridad.	()
	 Capacidad para orientar y dar ordenamiento	(x)
	 Capacidad para ser jefe ante los demás	()
PARA USTED LIDERAZGO ES	 Capacidad para dirigir un grupo de personajes	()
	 Dirigir y solucionar problemas y lograr resultados positivos	(x)
LA RESOLUCIÓN DEL CONFLICTO COMPRENDE	 Capacidad de enfrentar situaciones difíciles e intereses.	(x)
	 Buscar soluciones.	(x)
	 Hacer entender que el superior tiene	

	la última palabra	()
COMO CONSIDERA USTED EL TRABAJO EN EQUIPO	 Capacidad de lograr buenas relaciones.	()
	 Unión de todos los empleados con un solo objetivo.	(x) ()
	 Dirigir un equipo de trabajo.	()
	 Solucionar problema, lograr resultados.	
UN SISTEMA DE COMUNICACIÓN COMPRENDE	 Dialogo interno	(x)
	 Buena relaciones humanas.	()
	 Transmitir y recibir información a través de un dialogo constructivo	(x)

JEFE DE VENTAS		
PREGUNTAS	OPCIONES	RESPUESTA
EL ÉXITO TOTAL DE LAS VENTAS ES:	<input type="checkbox"/> Vender más <input checked="" type="checkbox"/> Ofrecer excelente producto <input type="checkbox"/> El éxito empresarial <input checked="" type="checkbox"/> Fijación de Objetivos <input checked="" type="checkbox"/> Administración de las ventas	() (x) () (x) (x)
QUE ES PARA USTED EL SIGNIFICADO DE LAS DE LAS CUATRO (P) Producto, Precio, Plaza y Promoción	<input checked="" type="checkbox"/> Calidad del producto <input checked="" type="checkbox"/> Precio accesible, y adaptable <input checked="" type="checkbox"/> Posesión en el mercado <input checked="" type="checkbox"/> Excelente publicidad en el producto <input type="checkbox"/> Pronosticar las ventas <input checked="" type="checkbox"/> Saber lo que se vende a futuro	(x) (x) (x) (x) () ()
CUALES SON LOS OBJETIVOS MAS IMPORTANTES EN LAS VENTAS	<input checked="" type="checkbox"/> Aumento del volumen de ventas <input checked="" type="checkbox"/> Buscar la imagen de la empresa <input checked="" type="checkbox"/> Incrementar o mejorar el servicio postventa <input checked="" type="checkbox"/> Fijación y cumplimiento de las metas	() (x) (x) (x)
QUE ES LA INVESTIGACIÓN DE MERCADO	<input checked="" type="checkbox"/> Recopilación de datos <input type="checkbox"/> Análisis de información <input checked="" type="checkbox"/> Investigación clientes, competidores y el mercado	(x) () (x)
LOS PASOS PARA EL DESARROLLO DE UNA INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	<input checked="" type="checkbox"/> Definir el problema a investigar <input checked="" type="checkbox"/> Seleccionar y establecer el diseño de la investigación <input checked="" type="checkbox"/> Recolección de datos y análisis <input type="checkbox"/> Formular hallazgos <input checked="" type="checkbox"/> Seguimiento y control de	(x) (x) (x) () (x)

SON	marketing <input type="checkbox"/> Investigar el precio	()
QUE SON LAS CAMPAÑAS PUBLICITARIAS	<input type="checkbox"/> Plan de anuncios <input type="checkbox"/> La Imagen ideal del producto. <input type="checkbox"/> Posicionamiento deseado. <input type="checkbox"/> Enunciado. <input type="checkbox"/> Dar a conocer el producto. <input type="checkbox"/> Publicación de algo diferente e importante.	(x) (x) () () (x) (x)

CONTADORA		
PREGUNTAS	OPCIONES	RESPUESTA
QUE ES LA CONTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Es la Ciencia social que estudia la estructura financiera de la empresa <input type="checkbox"/> Clasifica cuentas <input type="checkbox"/> Registros y formularios de contabilidad <input type="checkbox"/> Realiza normas y procedimientos contables <input type="checkbox"/> Realiza estados financieros y Reportes 	<p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>()</p> <p>(x)</p>
FUNCIONES BÁSICAS DE LA CONTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Ordenar y archivar la documentación que respalda las operaciones contables <input type="checkbox"/> Clasificar la información, para determinar los: activos, pasivos y patrimonio, en ingresos o en egresos. <input type="checkbox"/> Registrar las operaciones contables en los libros autorizados <input type="checkbox"/> Informar sobre los resultados obtenidos en las transacciones 	<p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>()</p>
LAS PARTES FUNDAMENTALES DEL SISTEMA DE CONTABILIDAD SON:	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Clasificación de cuentas <input type="checkbox"/> Registros y formularios de contabilidad <input type="checkbox"/> Normas y procedimientos <input type="checkbox"/> Estados y Reportes 	<p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>()</p> <p>(x)</p>

EL PROCESO CONTABLE GRAFICAMENTE ES:	 Libro inventario	(x)
	 Libro diario	(x)
	 Libro mayor	(x)
	 Libro balance	(x)
	 Estados financieros	(x)
	 Análisis financieros	(x)
	 Toma de decisiones	()
	 Otros	()
CLASIFICACIÓN DE LOS ACTIVOS	 Activos fijos	(x)
	 Activos diferidos	(x)
	 Activos circulante	(x)

SECRETARIA		
PREGUNTAS	OPCIONES	RESPUESTA
CUALES SON LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE UNA SECRETARIA	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Recepción de documentos. <input checked="" type="checkbox"/> Atender llamadas telefónicas. <input checked="" type="checkbox"/> Atender visitas. <input checked="" type="checkbox"/> Archivo de documentos <input checked="" type="checkbox"/> Cálculos elementales 	<p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>()</p> <p>()</p>
EL OBJETIVO FUNDAMENTAL DE LA SECRETARÍA ES:	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Comunicación <input checked="" type="checkbox"/> Coordinación <input checked="" type="checkbox"/> Planeación <input checked="" type="checkbox"/> Organización 	<p>(x)</p> <p>()</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p>
QUE SON LOS ARCHIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Colección de información de datos relacionados entre sí, localizada o almacenada como una unidad en alguna parte de la computadora. <input checked="" type="checkbox"/> Los archivos son el conjunto organizado de informaciones del mismo tipo, que pueden utilizarse en un mismo tratamiento 	<p>()</p> <p>(x)</p>
QUÉ DEBE HACER TODA SECRETARIA	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Vigilar la elaboración y expedición de las convocatorias. <input checked="" type="checkbox"/> Verificar el contenido de las órdenes del día y los listados de los asuntos <input checked="" type="checkbox"/> Remitir a cada integrante del comité la carpeta correspondiente en tiempo y forma. <input checked="" type="checkbox"/> Deberá vigilar que los acuerdos del comité se asienten correctamente <input checked="" type="checkbox"/> Levantar el acta de cada una de las sesiones. <input checked="" type="checkbox"/> Circular para su firma los acuerdos emitidos por los miembros del Comité durante las sesiones 	<p>()</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p>

CHOFER		
PREGUNTAS	OPCIONES	RESPU ESTA
EL ÉXITO DE UN CHOFER DEPENDE DE:	<input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad <input type="checkbox"/> Identidad <input checked="" type="checkbox"/> Compromiso <input checked="" type="checkbox"/> Solidaridad	(x) () (x) (x)
PRINCIPALES OBJETIVOS DE LA LEY DE TRANSITO	<input checked="" type="checkbox"/> Organizar <input type="checkbox"/> Planificar <input checked="" type="checkbox"/> Reglamentar y <input checked="" type="checkbox"/> Control del transporte terrestre	() () (x) (x)
CON QUE TIPOS DE LICENCIAS PUEDO REALIZAR ACTIVIDADES DE TRANSPORTE PUBLICO CON FINES DE LUCRO	<input checked="" type="checkbox"/> Licencia profesional tipo C <input type="checkbox"/> Licencia profesional tipo D <input type="checkbox"/> Licencia profesional tipo E <input type="checkbox"/> Licencia profesional tipo G	(x) () () ()
REGLAS MAS IMPORTANTES DE TRANCITO	<input checked="" type="checkbox"/> Mantener la calma. <input checked="" type="checkbox"/> Detenerse y cruzar. <input checked="" type="checkbox"/> Preferencia para discapacitados. <input checked="" type="checkbox"/> Buena visualidad. <input checked="" type="checkbox"/> Observar antes de partir.	() (x) (x) (x) (x)
CUALES SON LAS SEÑALES DE TRANCITO MAS IMPORTANTE PARA EL CHOFER	<input checked="" type="checkbox"/> Semáforo <input type="checkbox"/> Estacionarse <input checked="" type="checkbox"/> Preventivas <input type="checkbox"/> Pere <input checked="" type="checkbox"/> Reglamentos <input checked="" type="checkbox"/> Señales	(x) () (x) () (x) (x)

VENDEDOR		
PREGUNTAS	OPCIONES	RESPUESTA
QUE ES VENTA	<input checked="" type="checkbox"/> Acceso al mercado <input type="checkbox"/> Transferir un producto <input checked="" type="checkbox"/> Publicar un producto <input checked="" type="checkbox"/> Cambio de un utilidad por capital	(x) () (x) (x)
CUALES SON LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE UN VENDEDOR EXCELENTE	<input checked="" type="checkbox"/> Conocer a la perfección el producto <input checked="" type="checkbox"/> Entiende quiénes son tus clientes <input checked="" type="checkbox"/> Verbaliza tus ventajas competitivas <input checked="" type="checkbox"/> Practica con los errores <input checked="" type="checkbox"/> Atraer clientes <input checked="" type="checkbox"/> Cumplir el objetivo de pos-venta	(x) (x) () (x) (x) (x)
CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN VENDEDOR	<input checked="" type="checkbox"/> Fuerte y saludable autoestima <input checked="" type="checkbox"/> Positivos y optimistas <input checked="" type="checkbox"/> Buena Presencia y Formas <input checked="" type="checkbox"/> Se comportan como profesionales <input checked="" type="checkbox"/> Conocen su producto <input checked="" type="checkbox"/> Constantemente mejoran su técnica <input checked="" type="checkbox"/> Orientados en los resultados <input checked="" type="checkbox"/> Ambiciosos <input checked="" type="checkbox"/> Excelentes comunicadores <input checked="" type="checkbox"/> Proactivos <input checked="" type="checkbox"/> Capacidad de trabajo en	(x) (x) () () (x) () () () (x) (x) (x)

	equipo <input checked="" type="checkbox"/> Empatía <input checked="" type="checkbox"/> Resolutivos	
EN QUE CONSISTE LA ATENCIÓN AL CLIENTE	<input checked="" type="checkbox"/> Satisfacer un cliente por un buen producto <input checked="" type="checkbox"/> Amabilidad y cordialidad <input checked="" type="checkbox"/> Explicación del producto ofrecido	(x) (x) (x)
NORMAS PARA ATENDER AL CLIENTE	<input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Amabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Cortesía <input checked="" type="checkbox"/> Distinción <input checked="" type="checkbox"/> Ilustración <input checked="" type="checkbox"/> Educación	(x) (x) (x) (x) () (x)

MAESTRO CARPINTERO		
PREGUNTAS	OPCIONES	RESPUESTA
CUALES SON LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE UN MAESTRO	<input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Organización <input checked="" type="checkbox"/> Control <input checked="" type="checkbox"/> Ordenar <input checked="" type="checkbox"/> Clasificar	(x) (x) (x) (x) (x)
QUE SON LAS RELACIONES HUMANAS	<input checked="" type="checkbox"/> Comunicación constante <input checked="" type="checkbox"/> Vínculos amistosos. <input checked="" type="checkbox"/> Saber transmitir y recibir información <input checked="" type="checkbox"/> Organización dentro de la comunidad <input checked="" type="checkbox"/> Comportamiento eficiente	(x) (x) (x) () (x)
EN QUE CONSISTE LA ATENCIÓN AL CLIENTE	<input checked="" type="checkbox"/> Satisfacer un cliente con un buen producto <input checked="" type="checkbox"/> Amabilidad y cordialidad <input checked="" type="checkbox"/> Explicación del producto ofrecido	(x) (x) ()
LUGAR LIMPIO Y ORDENADO	<input checked="" type="checkbox"/> Aseo <input checked="" type="checkbox"/> Limpieza <input checked="" type="checkbox"/> Orden <input checked="" type="checkbox"/> Clasificación de los productos caducados <input checked="" type="checkbox"/> Mantener las perchas llenas de productos	(x) () (x) () (x)

AYUDANTE		
PREGUNTAS	OPCIONES	RESPUESTA
CUALES SON LAS FUNCIONES PRINCIPALES DE UN AYUDANTE	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Colaborador <input checked="" type="checkbox"/> Control <input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Identidad 	<p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p>
NORMAS DE SEGURIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Facilitan la comprensión y ejecución de las tareas de seguridad de forma clara y precisa <input checked="" type="checkbox"/> Permiten la dirección eficaz <input checked="" type="checkbox"/> Facilitan la rápida formación y concientización del personal <input checked="" type="checkbox"/> Permiten un manejo excelente de las instalaciones y equipos <input checked="" type="checkbox"/> Aumentan el sentido de seguridad en el usuario 	<p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>()</p> <p>()</p>
IMPORTANCIA DE LOS PRIMEROS AUXILIOS	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Responsabilidad <input checked="" type="checkbox"/> Salvar Vidas <input checked="" type="checkbox"/> Manejo de botiquín indispensable <input checked="" type="checkbox"/> Precaución 	<p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p> <p>(x)</p>

MODELO DE INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES



CERTIFICADO DE ANTECEDENTES PERSONALES
POLOCIA NACIONAL DE ECUADOR
DIRECCIÓN NACIONAL DE LA POLICÍA JUDICIAL

Especie Valorada
USD\$5.00

****VALIDO POR 90 DÍAS****

Registra Antecedentes

APELLIDOS: Celi Córdova

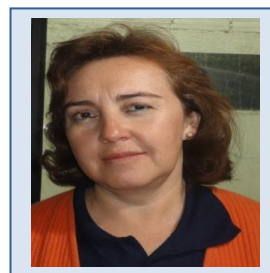
NOMBRES: Margarita del Roció

DEPENDENCIA: Cedula de Identidad

C.I: 1102092861

FECHA DE NACIMIENTO: 25 de julio de 1962

Nº DE PASAPORTE: 0000000000



CLASIFICACIÓN DACTILOSCÓPICA: **Fecha de Expedición** **Fecha que se Caducidad**

..24...de.....Junio.....2012...

30 de Octubre del 2012

REVISADO

Revidada por la Policía Judicial Nº 23

.....
MINISTRO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

.....
SECRETARIO DE TESORERÍA DE LA NACIÓN

MODELO DE CERTIFICADO MEDICO**CRUZ ROJA DE LOJA**
FORMULARIO UNICO PARA CERTIFICADO MEDICO

Fecha: 25 de Agosto del 2012
Docto: Raúl Cueva

CERTIFICA:

Que luego de realizados los exámenes clínicos y de laboratorio del Sr (a) **Celi Córdova Margarita del Roció** se comprueba que se encuentra en buen estado de salud. No adoleciendo de enfermedades infecto-contagiosas alguna.

Lo certifico para los fines utilizar.

Dr. Raúl Cueva

MÉDICO DE LA CRUZ ROJA DE LOJA

CONTRATO

Contrato: Para la elaboración del contrato, la empresa conjuntamente con un Abogado en libre ejercicio, elaboraran un documento en el que constaran todos los antecedentes, clausulas deberes y obligaciones entre el empleado y el empleador, detallando las condiciones en las que el trabajador se compromete a realizar su trabajo, a cambio de una retribución o sueldo.

MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO PARA LA EMPRESA MADERERA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

CONTRATO DE TRABAJO

En Loja, a los 29 días del mes de Agosto del año 2012 , comparecen por una parte el señor (a) Celi Córdova Margarita del Roció , que de hoy en adelante y por mayor facilidad empleado: y por otro la señora Mercedes Rocío Peralta Rentería, en su calidad de gerente de la empresa “Aserrío Ciudad de Loja”, dedicado a la venta de productos de primera necesidad, que en adelante se llamara patrono o empleador los comparecientes son de nacionalidad ecuatoriana, domiciliados en la ciudad de Loja y capaces para contratar y ser contratado quienes libres y voluntariamente convienen en celebrar un contrato de trabajo con sujeción y las declaraciones y estipulaciones contenidas en las siguientes cláusulas:

PRIMERO; ANTECEDENTES.-El empleador para el cumplimiento de sus actividades y desarrollo de las tareas propias de su actividad necesita contratar los servicios laborales de una contadora, revisado sus antecedentes del Señor(a) Celi Córdova Margarita del Roció, la misma que declara mediante la documentación presentada tener los conocimientos necesarios para el desempeño del cargo de contadora por lo que en base a las consideraciones anteriores y por lo que se expresara en los siguientes clausulas, el empleado y el empleador proceden a celebrar el siguiente contrato de trabajo.

SEGUNDO: OBJETIVO.- El trabajador (a) se compromete a prestar sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia del empleador (a) en calidad de contadora con responsabilidad y esmero que los desempeñara de conformidad con la ley, las disposiciones generales, las ordenes y instrucciones que imparta el empleador dedicando su mayor esfuerzo y capacidad en el desempeño de las actividades para las cuales han sido contratado. Mantener el grado de eficiencia necesario para el desempeño de sus labores guardar reserva en los asuntos que por naturaleza tuviere esta calidad y que con ocasión de su trabajo fuera de su conocimiento manejo adecuado de documentos, viene y valores del empleador y de lo que se encuentre bajo su responsabilidad.

TERCERA: JORNADAS ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS.- El trabajador (a) se obliga y acepta por su parte a laborar las horas laborables de trabajo, en conformidad con la ley, en las horas establecidas por el empleador de acuerdo a sus necesidades y actividades. A si mismo las partes podrán convenir, que el empleado laborara horas extras cuando las circunstancias lo ameriten las mismas que serán reconocidas por parte del empleador lo mismo que se encontrara bajo su responsabilidad.

CUARTA: REMUNERACIÓN.- El empleador (ra) pagara al trabajador (ra) por la prestación de sus servicios la remuneración convenida de mutuo acuerdo en la suma de \$300.00 dólares americanos (**trescientos dólares americanos**).

a) Sueldo de \$300.00;

b) Pago en efectivo

c) Las remuneraciones se pagarán por períodos mensuales, el último día hábil de cada mes.

El empleador (ra) reconocerá también al empleado (a) las obligaciones sociales y los demás beneficios de ley establecidos en la legislación Ecuatoriana

QUINTA: DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.- La jornada de trabajo tendrá una duración de 50 horas semanales. Su distribución se efectuará de la siguiente forma: turnos rotativos con sus respectivos días libres. La distribución de la jornada podrá incluir hasta tres domingos en el mes, los cuales deben compensarse con otro día; los demás festivos pueden compensarse con otro día o ser pagados como jornada extraordinaria.

El empleador, en uso de sus atribuciones legales, podrá disponer la extensión de la jornada hasta en dos horas diarias durante la semana que preceda a Navidad, Fin de año y otras festividades. En este caso no podrá pactarse horas extraordinarias.

SEXTA: DURACIÓN DEL CONTRATO.- El presente contrato tendrá una duración de un año a partir de la fecha de celebración. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo, transforma el contrato en uno de duración indefinida.

SEPTIMO: DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO.- Este contrato terminará dentro de un año después del reconociendo de las partes o firmas de las mismas o en los casos de fallecimiento o por ausencia del empleado a su empleo:

OCTAVO: DE LAS PROHIBICIONES.- El trabajador se obliga a no divulgar información confidencial relacionada con las actividades de la empresa a la cual tenga acceso con motivo de sus funciones, tales como las referidas a liquidaciones, promociones o montos de la recaudación.

NOVENO.- DEL REGLAMENTO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD.- El trabajador declara conocer y acepta como parte de las estipulaciones de este contrato el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

DECIMO: LUGAR DE TRABAJO- El trabajador desempeñara las funciones para las cuales ha sido contratado en las instalaciones ubicadas en las calles Avenida Nueva Loja e Isidro Ayora.

UNDÉCIMO.- LEGISLACIÓN APLICABLE- En todo lo que esta o previsto en este contrato, cuyas modalidades especiales las reconocen y aceptan las partes estas se sujetan al código de trabajo.

DUODÉCIMO.- DE LA FECHA DE INGRESO DEL TRABAJADOR- El trabajador ingresa al servicio con fecha 29 días del mes de Agosto del año 2012.

TREDÉCIMO.- DE LA SUSCRIPCIÓN DEL CONTRATO- El presente contrato se firma en tres ejemplares, quedando uno en poder del trabajador y los restantes en poder del empleador, en la ciudad de Loja a los 29 días del mes de Agosto del año 2012.

Firman de las partes dando fe de aceptación del mismo.

.....

El/La Empleador (a)

.....

El Empleado (a)

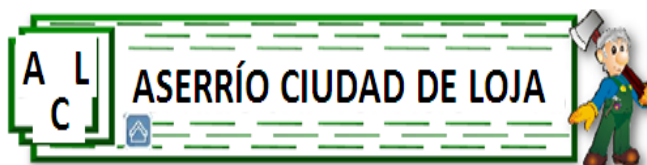
MODELO DE ACCIÓN DE PERSONAL PARA LA EMPRESA "ASERRÍO CIUDAD DE LOJA"

Apellidos: Celi Córdova Nombres: Margarita del Rocío C.I: 1102092861 Fecha de nacimiento: 25 de julio de 1962		
ACCION PERSONAL ❖ Decreto <input type="checkbox"/> ❖ Acuerdo <input type="checkbox"/> ❖ Resolución <input type="checkbox"/>	A PARTIR DE Día Mes Año <input type="text" value="25"/> <input type="text" value="10"/> <input type="text" value="2011"/>	SITUACIÓN ACTUAL ❖ Empleado <input checked="" type="checkbox"/> ❖ Trabajador <input type="checkbox"/>
-Nombramiento provisional <input checked="" type="checkbox"/> -Ascenso <input type="checkbox"/> -Reclasificación <input type="checkbox"/>	- Nombramiento definitivo <input type="checkbox"/> - Traslado <input type="checkbox"/> - Accidente de trabajo <input type="checkbox"/>	
• SITUACIÓN ACTUAL Dependencia: Del Gerente Departamento: Apoyo Puesto: Contadora Lugar de Trabajo: El Valle Sueldo Basico: \$300.00 Partida Presupuestaria: -----	➤ SITUACIÓN PROPUESTA Dependencia: Gerente Departamento: Apoyo Puesto: Supervisora Lugar de Trabajo: El Valle Sueldo Basico: \$400.00 Partida Presupuestaria: -----	
EXPLICACIÓN: En la ciudad de Loja los 29 días del mes de Agosto del año 2012 se le comunica a la señora.: Margarita del Rocío Celi Córdova Que recibirá el nombramiento provisional en ascenso dentro de la empresa para tal efecto usted deberá tomar posesión del cargo. Cordialmente <p style="text-align: center;">..... Gerente de la empresa</p>		
VISTO BUENO		
..... Gerente	 Jefe de Recursos Humanos
Nº 25005		FECHA 29 de Agosto del año 2012

INDUCCIÓN

MODELO DE MANUAL DE BIENVENIDA PARA LA EMPRESA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

1. CARTA DE BIENVENIDA



Estimado (a) Compañero (a): En nombre de la empresa “Aserrío Ciudad de Loja” y quienes la conformamos te damos la más cordial bienvenida y en lo personal lo felicitamos porque desde hoy forma parte de la gran familia de las ventas en la comercialización de productos madereros.

Para que empiece a laborar te ofreceremos a continuación en pocas líneas la historia de la empresa, la misión, visión y valores empresariales que son la base y la ideología de la empresa, así como los productos que ofrecemos. Tenemos programado que al ingresar a su puesto de trabajo, tenga una adecuada inducción y capacitación pero si eso no es suficiente esperamos que tengas la suficiente confianza y libertad de preguntar cuantas veces sea necesaria para aclarar tus dudas.

Estamos seguros que estancia en “Aserrío Ciudad de Loja” será una grata e enriquecedora experiencia con el dialogo a las ventas nunca olvides que las oportunidades ara tu desarrollo y crecimiento profesional se dará de acuerdo tu desempeño te reiteramos la más cordial bienvenida.

MISIÓN

Realizar la compra y venta al por mayor y menor de productos de madera, para las industrias de la construcción y de las familias en general, con un equipo de trabajo eficiente, que permite brindar un producto maderero de calidad acorde con las exigencias del cliente, basado en la práctica y fomentación de Responsabilidad, Respeto y Puntualidad.

VISIÓN

Ser una empresa líder a nivel regional en la comercialización de madera secada, aserrada y preparada, satisfaciendo así las necesidades de industrias de la construcción; mediante un servicio de entrega eficiente basado en la responsabilidad, honestidad, cuidado y protección del medio ambiente.

2. DEFINICIÓN DEL NEGOCIO

El Aserrío Ciudad de Loja es un negocio que se dedica a la producción de madera aserrada, brindando así la más amplia gama de soluciones adaptadas a cada NECESIDAD del CLIENTE.

PRINCIPIOS

Disciplina: se debe conocer, respetar y cumplir las normas, reglamentos y políticas establecidas.

Trabajo en Equipo: se fomenta un sentido de compañerismo, ayudando a los demás sin desatender las responsabilidades propias.

Puntualidad: el cumplimiento de los horarios establecidos y tiempos de entrega es indispensable para el correcto desempeño de las actividades.

Preservar el medio ambiente: el cuidado del medio ambiente es de suma importancia para el negocio, por lo cual la empresa trabaja siempre preocupándose de preservar y conservar el medio ambiente.

VALORES

Responsabilidad: Cada empleado debe poner cuidado y atención en las actividades que realiza y así se pueda asumir las consecuencias de los actos.

Respeto: Tratamos a todos en forma justa y con respeto para que se pueda generar un ambiente adecuado de trabajo.

Honestidad: el elemento humano que trabaja en la empresa debe ser capaz de luchar contra la mentira, para que se pueda actuar de forma lícita.

Solidaridad: mantener la estabilidad personal y emocional de los empleados que permita compartir y actuar de forma colectiva frente a cualquier suceso o eventualidad.

3. PRODUCTOS Y SERVICIOS

PREPARACIÓN DE MADERA EN:

PILARES DE: COLORADO (20X20 – 14X14)

VIGAS DE: CHANUL
COLORADO

TABLONES DE: SEIKE
PINO
COLORADO MANZANO
COLORADO FINO
LAUREL (DEL ORIENTE)
MONTE
SANGRE DE GALLINA

CUARTONES DE: SEIKE
PINO
COLORADO MANZANO
COLORADO FINO
LAUREL (DEL ORIENTE)
SANGRE DE GALLINA

LARGUEROS DE: SEIKE

PINO
COLORADO MANZANO
COLORADO FINO
LAUREL (DEL ORIENTE)
SANGRE DE GALLINA

DUELAS DE: CHANUL

SEIKE
PINO
COLORADO MANZANO
COLORADO FINO
LAUREL (DEL ORIENTE)

TABLAS DE: SEIKE

PINO
COLORADO MANZANO
COLORADO FINO
LAUREL (DEL ORIENTE)
MONTE

ADEMÁS:

ALFAGIAS (EUCALIPTO, LAUREL)
½ ALFAGIAS (EUCALIPTO, LAUREL)
PILAR DE LAUREL
PUNTALES
PINGOS
PISOS

TRANSPORTE DEL PRODUCTO A NIVEL LOCAL (CIUDAD DE LOJA)

4. LOGROS ALCANZADOS

Gracias al arduo trabajo realizado durante varios años, se han conseguido los recursos para ubicar una sucursal en el centro de la ciudad, específicamente en la calle Lauro Guerrero entre Azuay y Mercadillo, que cuenta con la infraestructura, maquinaria, equipos, materiales, personal y todo lo indispensable para brindar un producto y atención de calidad a los clientes, que por diferentes motivos no pueden acceder al almacén principal.

Reglamento interno de la empresa “Aserrío Ciudad de Loja”

Presentación

El presente reglamento Interno de trabajo ha sido formulado por el aspirante a obtener el Título de Ingeniera Comercial Israel Peralta Rentería, y a los reglamentos se suscriptos se encontraran sometidas tanto a los directivos como empleados de la empresa.



CAPITULO I

Definiciones, Obligatoriedad, Atribuciones.

Artículo 1.- “Aserrío Ciudad de Loja” con domicilio en la ciudad de Loja República del Ecuador legalmente constituida con la finalidad de dedicarse, a la venta de productos derivados de la madera, al por mayor y menor.

Artículo 2.- La empresa tendrá en permanente exhibición en lugares visibles por lo menos un ejemplar de este reglamento interno en cada uno de sus dependencias para que sirvan de información a todo el personal que labora en ella.

Artículo 3.- Tanto en la empresa como sus trabajadores quedan sujetos al estricto cumplimiento de las disposiciones del código de trabajo, de sus contratos individuales y de este reglamento y su desconocimiento no podrá alegarse como excusa de su incumplimiento.

Artículo 4.- La dirección y la administración de la empresa la ejerce el representante legal es decir el gerente en consecuencia el jefe de recursos humanos. La representación legal judicial y extrajudicial le corresponde al representante legal de la empresa.



CAPITULO II

Contratación

Artículo 5.- Facultad para contratar: La empresa se reserva la potestad exclusiva de solicitar, admitir y determinar el destino de los nuevos empleados a su servicio.

Artículo 6.- Requisitos para la contratación de los empleados:

- ❖ Ser mayor de edad
- ❖ Ser de buena conducta, lo que se acredita mediante certificados a satisfacción de la empresa.
- ❖ Presentar la cedula de ciudadanía, certificado de votación, acta de matrimonio civil, (si el aspirante es casado) información sumaria si mantiene unión de echo partida de nacimiento, de los hijos menores de edad, licencia de trabajo cuando el contrato lo amerite.
- ❖ presentar los certificados o títulos que acrediten el nivel de estudios o la competencia profesional legalmente conferidos y los correspondientes registros en los colegios profesionales en caso de ser.
- ❖ Certificado de trabajo del último empleador.
- ❖ Obtener certificado médico de salud, el examen que le practique un médico aceptado por la empresa.

- ❖ Dirección Domiciliaria completa que incluye: calle, número, intercesiones, sector, barrio, y número telefónico en caso de tenerlo.
- ❖ Cualquier otro documento o instrumento que a juicio de la empresa considere necesario.

Artículo 7.- Clases de Contratos: Para la contratación se establece los siguientes tipos de contratos:

- **De plazo fijo:** Con periodo de un año esto se lo aplicara para el personal que trabaja menos de un año.
- **Contrato de temporada:** Para cubrir las necesidades específicas en temporadas especiales.

Artículo 8.- La persona contratada tiene la obligación de comunicar a la empresa, por escrito, su cambio de domicilio hasta un máximo de 24 horas después de lo producido.

Artículo 9.- Clasificación del Personal: El personal de la empresa se clasificara de la siguiente manera:

a) Personal Administrativo

b) Empleados

Personal Administrativo, son aquellos que prestan sus servicios en el Área de la Administración con Gerente, Jefe de Recursos Humano, Jefe de Ventas, Supervisor, Contabilidad, y Secretaria.

Los empleados, son aquellos que laboran como contadora, secretaria, chofer, vendedor, maestro carpintero, ayudante.



CAPITULO III

Horarios y Jornadas de Trabajo

Artículo 10.- Todos los directivos y empleados de la empresa “Aserrío Ciudad de Loja”.

Artículo 11.- La jornada máxima para los empleados de la “Aserrío Ciudad de Loja” es de 9 horas diarias y 50 horas semanales es un horario de 8 de la mañana hasta las 18 horas de lunes a viernes y de 8 de la mañana a 13 horas los días sábados, en caso de emergencia o de energía eléctrica, o por cualquier otro inconveniente se tomara cartas en el asunto y dependiendo del problema laboraran las personas que se les facilite laborar en aquel día. Y en caso de modificaciones de horarios de trabajo la empresa dará a conocer días anteriores de poner en vigencia el nuevo horario de trabajo.

Artículo 12.- El empleado deberá marcar personalmente su ingreso y salida del lugar de trabajo mediante el mecanismo que establezca la empresa por ningún caso esta podrá ser delegado por otra persona, si lo hiciera cometerá falta grave de la aplicación del presente reglamento.



CAPITULO IV

Permisos y Vacaciones

Artículo 13.- Permisos, La empresa considera permisos al personal que labore en ella en los siguientes casos:

- **Por enfermedad,** mediante la presentación del certificado médico declarando su estado de salud y su reposo.

- **Por maternidad**, uso de su licencia dos semanas antes, y diez semanas después del parto según lo establecido en el código de trabajo. de conformidad con el dispuesto en el Artículo 155 del código de trabajo la empresa establece, para la lactancia, hasta 9 meses después del parto una jornada de trabajo de 6 horas diarias de trabajo.
- **Por nacimiento de hijo**, para el caso de personal masculino, se establece hasta dos días consecutivos de permiso
- **En caso de fallecimiento**: De alguna persona muy cercana como: papá, mamá, hermanos, sobrinos, esposo o esposa e hijos se le considera tres días de permisos.

Artículo 14.- Vacaciones: El personal de la empresa tendrá derecho a 15 días interrumpidos de vacaciones en el año incluido los días no laborables, siguiendo las reglas establecidas al respecto por el código de trabajo, y dentro del calendarios que la empresa establezca de acuerdo a sus necesidades administrativas, se concede anticipo de vacaciones en el caso de ser autorizada por el jefe directo y de acuerdo al proporcional del tiempo trabajado.

Artículo 15.- Los fines de semana no descansan el mismo que las labores son de lunes a domingo desde las 8 de la mañana hasta las 21 horas.



CAPITULO V

Remuneraciones, Anticipos,

Artículo 16.- Los salarios o remuneraciones; al personal que labora en la empresa serán pagados por mes, un día después de cumplimiento del mes de trabajo. De las remuneraciones se deducirán los descuentos y retenciones impuestos por la ley, los autorizados por el trabajador y los ordenados por autoridad competente, y se cancelaran mediante depósitos en las cuentas bancarias personales de los empleados.

Artículo 17.- Anticipos: Todo trabajador de la empresa “Aserrío Ciudad de Loja” puede solicitar anticipo hasta un máximo de 50% de su sueldo que será descontado al final del mismo mes de acuerdo a estipulado en el procedimiento administrativo lo de otorgamiento de anticipo de sueldos.

Obligaciones

Artículo 18.- Son obligaciones de los trabajadores.

1. Proporcionar con toda veracidad los datos y documentos exigidos en el Artículo 8 del presente reglamento.
2. Actualizar los datos personales en el plazo máximo de 8 días de producidos los cambios.
3. Asistir puntualmente al lugar de trabajo, cuando el trabajador no concurra a laborar la empresa estará en libertad e comprobar las razones o motivos de la usencia.
4. Registrar su asistencia al inicio y terminación de su jornada de trabajo y a la salida e ingreso de sus horas de trabajo en fines de semana.
5. Todo personal que sale a realizar sus labores diarias de trabajo deberá reportas su salida y llegada su inmediato superior quien lo autorizara con su firma.

6. El personal que reciba ropa de trabajo o equipos de protección está en la obligación de llevarlos puestos durante las horas de trabajo, deberá encargarse de su limpieza y mantenimiento.
7. Mantener limpio y ordenado el lugar de trabajo.
8. Observar la más estricta disciplina, educación, honradez, moralidad y consideración mutua tanto a sus superiores, compañeros de trabajo y clientes.
9. Permanecer durante su jornada de trabajo en su lugar de trabajo y en el lugar que debe desempeñarse y en los horarios la cual está laborando y cumplir con todas las reglas y disposiciones dadas a su persona.
10. Cuidar debidamente y adecuadamente y responder por los materiales, herramientas y productos que tuvieren a su cargo, así como cuidar que todos los productos estén en buen estado y excelentes condiciones.
11. Velar por la buena imagen empresarial y defender los intereses de la empresa, evitando perjuicios y daños en su contra.
12. Asistir a los cursos de capacitación o perfeccionamiento para los que haya sido designado por la empresa.

Artículo 19.- Son Obligaciones de la Empresa

1. Procurar armonía en las relaciones humanas y laborales con todo el personal de la compañía.
2. Propender el mejoramiento profesional de sus trabajadores a través de sus capacitaciones y promoción.
3. Procurar soluciones justas a los requerimientos de los empleados.
4. Dar un trato respetuoso y considerado al personal.
5. Mantener sus instalaciones en buen estado de funcionamiento, de acuerdo a las normas de seguridad e higiene de trabajo.
6. Proporcionar a todos los trabajadores en forma oportuna los materiales, herramientas e implementos necesarios para el cumplimiento de sus funciones.



CAPITULO VI

Prohibiciones

Artículo 20.- Está prohibido a los trabajadores

1. Hacer colectas de dinero durante las horas de trabajo salvo autorización expresa por la empresa.
2. Encargar sus obligaciones o trabajo a otras personas, o abandonar sus labores, sin permisos previo del supervisor inmediato.
3. Interrumpir el trabajo o impedir que otros lo realicen.
4. Realizar labores ajenas a sus funciones durante las horas de trabajo.
5. Negarse a efectuar trabajos que le haya sido encomendadas dentro del desempeño de sus obligaciones, o negarse a prestar su cooperación en algún otro trabajo eventual que se le pudiera asignar cuando por cualquier motivo no puede desempeñar sus labores habituales.
6. Distraer sus horas de trabajo en ocupaciones ajenas en las que le han ido asignadas y/o recibir visitas personales en las dependencias por personas particulares especialmente en las horas de trabajo.

Objetivo Operativo 2: IMPLEMENTAR UN PLAN ECONÓMICO PARA INCENTIVAR Y MOTIVAR AL PERSONAL EN BUSCA DE UN MEJOR DESEMPEÑO

Plan de motivación para todos los trabajadores de la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja, para así lograr un excelente rendimiento.

OBJETIVO:

- Lograr que el personal de la empresa se sienta motivado para su labor y así mejorar la producción.

META:

- Motivar e incentivar al personal mediante eventos y festividades que permitan optimizar el nivel de producción de la empresa.

TACTICA:

- Orientar a la mejora de la producción mediante programas de motivación que satisfagan a los trabajadores.

ESTRATEGIA:

- Establecer un plan de motivación que contemple actividades durante todo el año, para los empleados de la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja.

ACTIVIDADES:

Bonos motivacionales

- Día del Trabajo
- Bono al mejor trabajador en el mes de octubre
- Juegos interno con el personal de la empresa
- Canastas y cena navideña

RESULTADOS ESPERADOS

- Personal totalmente incentivado y motivado.
- Incremento en la producción de la empresa.

PRESUPUESTO:**BONOS MOTIVACIONALES ANUALES**

Detalle	Nro. de Trabajadores	V. Unitario del Bono	V. Total
Día del trabajo	10	50	500.00
Total			500.00

Detalle	Nro. de Trabajadores	V. Unitario del Bono	V. Total
Bono al mejor trabajador mes de Octubre	1	100.00	100.00
Festividades de aniversario de la empresa. Equipo ganador de Ecuavoly	3	50.00	150.00
Total			250.00

DETALLE	Nro. de Trabajadores	V. Unitario	V. Total
Canasta y cena navideña	10	65.00	650.00
Total			650.00

Fuente: investigación Directa

Elaboración: Francisco Israel Peralta Rentería

Total del presupuesto para el año es de 1400.00 dólares

Para el desarrollo y posterior ejecución del plan de incentivos anteriormente diseñado, la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja deberá contar con un **Presupuesto de \$ 1400.00** valor que deberá ser cubierto en su totalidad por la empresa y tomado en consideración por los dueños, gerente y contadora, para la realización de sus estados financieros.

Objetivo Operativo 3: ELABORAR UN MANUAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA EL ASERRÍO CIUDAD DE LOJA

MANUAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA LA EMPRESA MADERERA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

POLÍTICA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD

- Aserrío Ciudad de Loja es una empresa dedicada a la comercialización de madera y de muebles elaborados en este material, apoyados en un adecuado control de calidad y un servicio de calidad, cuidando a su personal, los usuarios, medio ambiente y garantizando la salud de los trabajadores proporcionando ambientes saludables de trabajo lo que permite cumplir las normas de salud y seguridad.
- Al ser una empresa con visión de servicio considera que la seguridad y salud, son aspectos fundamentales que posibilitan cumplir con sus objetivos y por lo mismo:
- Dotará al centro de trabajo del personal competente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Proveera de los recursos materiales y financieros para la aplicación oportuna de los programas preventivos.
- Liderará la política empresarial en seguridad y salud, y evaluará periódicamente su cumplimiento.

DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

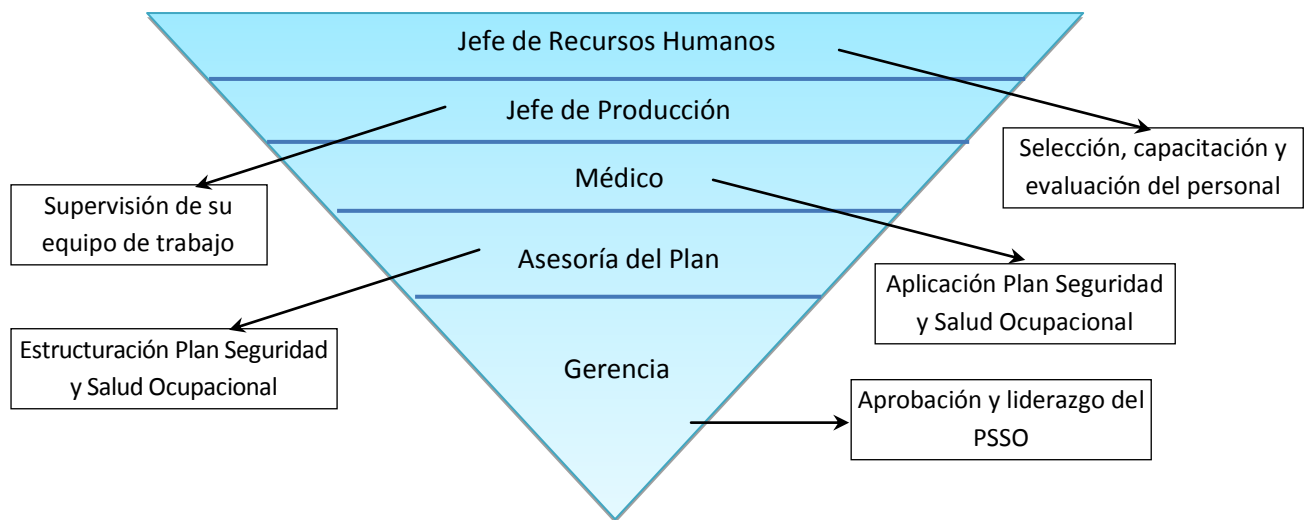


RESPONSABLES DEL PLAN Y SUS COMPETENCIAS

Los responsables del Plan de Seguridad y Salud Ocupacional serán: Gerente Propietaria que a su vez es la Jefe de Recursos Humanos, Médico de la Empresa (atiende en casos de emergencia), Asesor y Jefe de Producción (maestro carpintero); todos trabajando en equipo.

Responsables	Planificar	Hacer	Verificar	Actuar
Gerencia		Aprobación y liderazgo de la política del Plan	Verificar y evaluar el cumplimiento del Plan y el resultado de las acciones correctivas.	
Asesor	Estructuración de estrategias para la aplicación del Plan		Verificar y analizar la aplicación adecuada del Plan	
Médico de la empresa		Aplicación del Plan y de un programa de vigilancia de la salud de los trabajadores, mantener registros	Verificar que los registros se mantengan correctamente	Acciones de acuerdo a los resultados obtenidos en registros y programa de vigilancia de salud
Jefe Producción		Supervisar que su equipo de trabajo cumpla con las normas preventivas establecidas en el Plan	Control de los índices de gestión	Comunicar accidentes, incidentes o molestias que se puedan presentar en el trabajo con respecto a materia de seguridad.
Jefe de RR HH		Establecer un programa de selección, inducción, comunicación, capacitación y evaluación en materia del Plan a todos los integrantes de la empresa		Apoyar el plan de capacitación y formación del talento humano en aspectos referentes al Plan de Seguridad y Salud Ocupacional

Flujo de Proceso del Plan



PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Presentación:

Toda actividad humana en el ámbito de la producción maderera implica una serie de acciones que encierran riesgos, los que inciden en la salud del individuo ya sea como accidentes o enfermedades. También se traducen como daños materiales y al medio ambiente.

La posibilidad de controlar o minimizar todos estos efectos es factible cuando se aplican procedimientos seguros en los procesos productivos.

La aplicación de este tipo de Planes se constituye en un instrumento que define estas acciones preventivas en todas las empresas e instituciones en donde existe relación laboral.

Se fundamenta en disposiciones actuales de cumplimiento obligatorio que procuran garantizar al trabajador y usuario un ambiente seguro y saludable en el que se desenvuelven sus actividades, mejorando también la productividad.

Gestión Administrativa

- **Planificación**

Plan

La empresa debe establecer un plan que permita mejorar o implementar un sistema de mejora continua en función de los errores detectados en la gestión administrativa, técnica, talento humano y procedimientos o programas operativos básicos de acuerdo a la priorización antes señalada. El plan debe estar estructurado de la siguiente manera:

- *Antecedentes:* Describir la historia del aserrío, productos, estructura organizacional, sistemas.
- *Política:* Detallar la política de salud y seguridad del aserrío.
- *Visión:* Lo que la empresa quiere alcanzar a largo plazo, a donde quiere llegar.
- *Misión:* Razón de ser de la empresa.
- *Objetivo General:* Describe como llevar a la práctica la política.
- *Objetivos Específicos:* Detalle de los objetivos que permitirá alcanzar con el objetivo general.
- *Materiales y métodos:* Describe cómo vamos a ejecutar el plan: métodos generales y específicos de evaluación de riesgos, etc.
- *Cronograma:* Permite detallar las actividades, responsables, fechas de inicio y finalización y recursos.
- *Presupuesto Referencial:* Se describen los recursos necesarios para la ejecución del plan tales como: evaluación de riesgos, equipos, etc.
- *Recursos humanos:* Detalle del personal necesario e idóneo para la ejecución del plan con la descripción de sus funciones.
- *y logísticos requeridos:* Detalle de oficinas, equipos, tecnológicos, etc.

- **Implementación**

Previo a la implementación del Plan se desarrollarán los pasos que a continuación se detallan:

- Determinar ¿Qué vamos hacer? ¿Cómo lo vamos a hacer? ¿Dónde lo vamos a hacer?
- Capacitar de acuerdo a los riesgos presentes en cada línea de producción de trabajo, que incluya objetivos y cronograma.
- Evaluación de la eficiencia de la capacitación.
- Ejecución del procedimiento seguro de trabajo en cada grupo de los diferentes puestos de trabajo existente en la empresa.

Deberán mantenerse registros de la ejecución de las actividades antes señaladas. Dentro de implementación se considerará difusión adecuada de la política de seguridad industrial y salud ocupacional del aserrío; así como las responsabilidades a los niveles pertinentes de la organización respecto a lo planificado, para su posterior verificación y de ser necesario ajuste.

- **Evaluación y Seguimiento**

- Se verificará el cumplimiento de los estándares cualitativos y cuantitativos del plan, relativos a la gestión administrativa, técnica, del talento humano y a los procedimientos operativos específicos.
- Se llevará un control del cumplimiento de las actividades realizadas y planificadas.
- En caso de presentarse incumplimientos en lo planificado se realizarán reprogramaciones de acuerdo a una priorización de las actividades, lo cual implicará el ajuste de los cronogramas preestablecidos.
- El Plan deberá ser revisado periódicamente por la gerente del aserrío a fin de garantizar su vigencia, adecuación y eficacia, para lo cual se presentará un resumen con la información más relevante del sistema, tal es el caso de

diagnósticos, planes de gestión, indicadores, etc. La revisión gerencial tiene como finalidad la toma de decisiones y asignación de recursos para el mantenimiento adecuado del sistema.

- El mejoramiento continuo se demostrará a través de las replanificaciones generadas por efecto de análisis de resultados, toma de decisiones correctivas y medición de su eficacia y eficiencia.

Proceso para la Implementación del Plan de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional



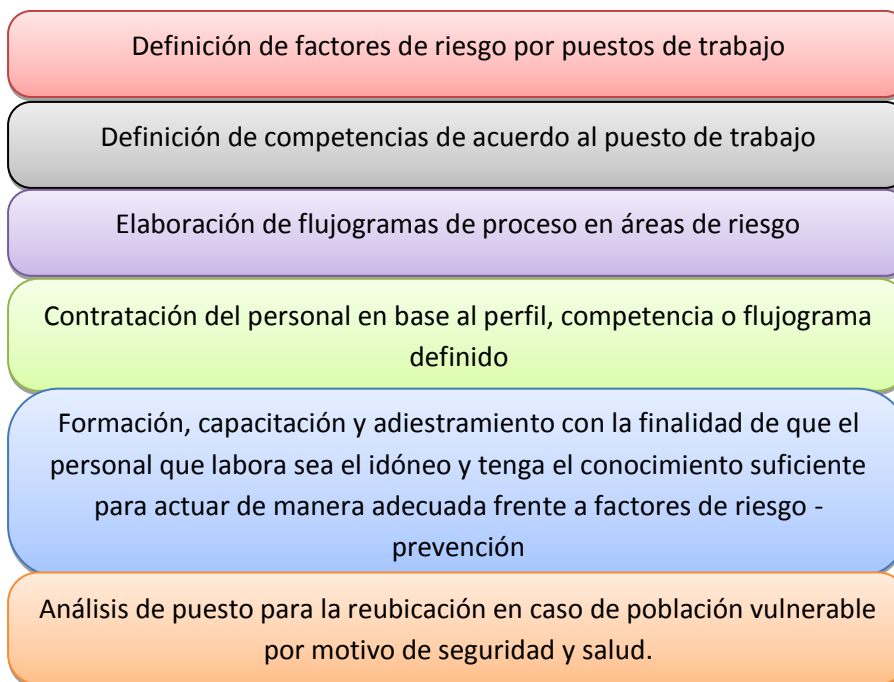
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Para una adecuada gestión del talento humano que permita la implementación del Plan de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en el Aserrío Ciudad de Loja, se deben seguir los siguientes pasos:

Selección del Personal

El proceso para la selección del personal se presenta a continuación:

Selección de Personal



Información



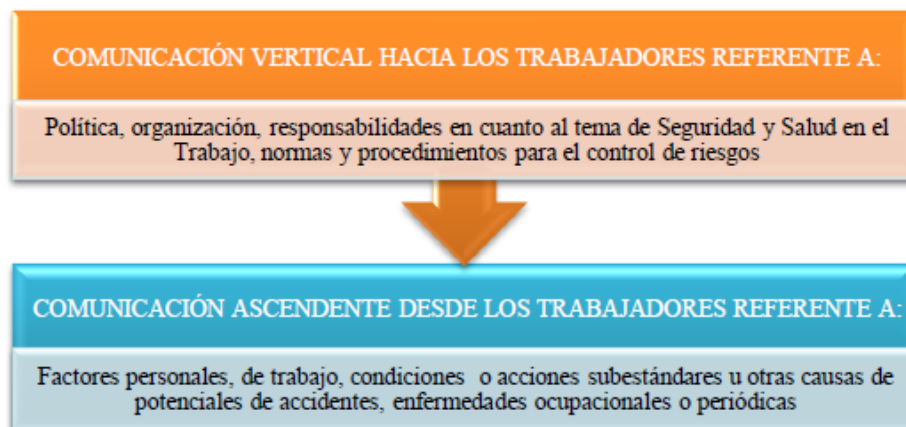
La capacitación debe darse de manera sistemática y documentada para que todo el personal en sus diferentes niveles jerárquicos tenga conciencia y conocimiento sobre sus competencias y responsabilidades referentes al tema de seguridad industrial y salud ocupacional. De esta manera el programa deberá dar como resultado:

- El conocimiento de responsabilidades y competencias en todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- Permitirá identificar los puntos en los que se debe capacitar dependiendo de los factores de riesgo correspondientes a cada nivel jerárquico.
- Debe incluir planes, objetivos y cronogramas
- Capacitación continua y oportuna
- Evaluación del proceso de capacitación

PROGRAMA DE FORMACIÓN Y ADIESTRAMIENTO	
En especial a los trabajadores que estén expuestos a riesgos altos o actividades críticas	Debe ser sistemático y estar documentado
Validación del Programa:	Permitió identificar las necesidades de adiestramiento
	Se definieron adecuadamente: planes, objetivos y cronogramas
	Se llevaron a cabo las actividades planificadas para el desarrollo adecuado del adiestramiento
	Evaluación del programa

Comunicación

- **Comunicación Interna:** Conjunto de procedimientos apoyados con la logística adecuada para transmitir la información requerida al interior de la empresa.



- **Comunicación Externa:** Transmisión de la información necesaria a la comunidad en situaciones normales de operación y en situaciones de emergencia.

Programa de Estímulos

Con el propósito de promover la toma de conciencia de los trabajadores se desarrollará un programa de estímulos que considerará acciones que reconozcan públicamente el grado de compromiso del personal.

FACTORES DE RIESGO

Identificación

La identificación de los factores de riesgo se llevará a cabo en dos etapas, una de identificación inicial que permita priorizar los riesgos detectados y otra específica en donde se valorarán los riesgos importantes, intolerables y moderados detectados en la identificación inicial.

La identificación de los factores de riesgo será de tipo objetiva y subjetiva de la siguiente manera:

- **Identificación objetiva:** Se realizará un diagnóstico, establecimiento e individualización de los factores de riesgo del aserrío con sus respectivas interrelaciones.
 - a) Identificación cualitativa (check list)
 - b) Identificación cuantitativa (mapa de riesgos)
- **Identificación Subjetiva:** Se elaborará tablas de prioridad de ocurrencia, en base a un número de eventos en un tiempo determinado (datos históricos).

- Se identificará las categorías de los factores de riesgo ocupacional en todos los puestos, utilizando procedimientos reconocidos en el ámbito nacional y en ausencia de estos se utilizará procedimientos con reconocimiento internacional.

Se hará una identificación inicial que nos ayudará a priorizar el factor de riesgo.
- Se posibilitará la participación de los trabajadores involucrados, en la identificación de los factores de riesgo.
- Para la identificación de los factores de riesgo se realizarán diagramas de flujo de los procesos, que ayudará a identificar las zonas críticas.
- Se tendrá registro de las materias primas, productos intermedios y terminados. Hojas técnicas de seguridad de los productos químicos.
- Se registrará el número de potenciales expuestos por puesto de trabajo, identificando grupos vulnerables.

Medición

- Se realizarán mediciones de los factores de riesgo ocupacional a todos los puestos de trabajo de acuerdo a la exposición, (utilizando métodos con vigencia y reconocimiento nacional o internacional en ausencia de los primeros.)
- Los equipos de medición utilizados deberán tener certificados de calibración vigente.

- Mediciones de campo o lectura directa. (Detectores de gases, sonómetros)
- Mediciones en gabinete o laboratorio. (Espectrofotómetro, Cromatógrafos)
- La medición tendrá una estrategia de muestro definida técnicamente.
- La medición se realizará a nivel ambiental y biológico.
- Se considerarán los grupos vulnerables

Evaluación

- Los valores límite ambiental y/o biológico, utilizado en la evaluación tendrán vigencia y reconocimiento nacional o internacional a falta de los primeros.

Tipos de Evaluaciones

EVALUACIÓN		
RIESGO	TIPO	ESTANDARES
Riesgos Químicos	Gases, vapores, aerosoles sólidos y líquidos	TLV's BEIs
Riesgos Biológicos	Bacterias, hongos, virus, parásitos	Buenas prácticas Niveles de contención
Riesgos Físicos	Mecánicos no mecánicos	Método de Dosis Fine W.
Riesgos Ergonómicos	Diseño de trabajo, carga física y mental	Estándares geométricos, ambientales, temporales. OWAS, RULA, NIOSH
Riesgos Psicosociales	Estrés, fatiga, monotonía	Psicometría, (reaccionómetros). DIANA, PSICOTOX y otros métodos
Riesgos para el ambiente	Emisiones, vertidos, desechos	Normativa específica

- Se privilegiarán los indicadores biológicos (presencia de sustancias en el organismo del trabajador) en frente a cualquier limitación de los indicadores ambientales.

- La evaluación será integral y se interpretarán las tendencias en el tiempo, antes que los valores puntuales.
- Se realizará evaluaciones de factores de riesgo ocupacional por puesto de trabajo.
- Los puestos de trabajo se han estratificado por grado de exposición

Principios

- Los programas de control de riesgos tendrán como requisito previo ineludible la evaluación de los mismos.
- Los controles se han establecido en el siguiente orden:
Etapa de planificación y/o diseño.
En la fuente.
En el medio de transmisión del factor de riesgo ocupacional.
En el receptor
- Los controles a nivel de las personas privilegiarán la selección técnica en función de los riesgos a los que se expondrán los trabajadores.

Vigilancia de la salud de los trabajadores

- Este subelemento tiene como objetivos individuales:
Detectar precozmente las alteraciones de la salud e identificar individuos con mayor susceptibilidad.
- Mientras que sus objetivos colectivos son:
 - Valorar el estado de salud de la comunidad trabajadora (vigilancia epidemiológica)
 - Aportar datos para la evaluación de la exposición ambiental
 - Evaluar la eficacia del plan de prevención
 - Dentro de la Vigilancia de la salud se utilizan las siguientes técnicas:

Control biológico de exposición y de efecto.

Screening, cribado o detección precoz.

Reconocimiento médico a través de exámenes médicos preocupacionales, periódicos, especiales, de reingreso y de salida.

Para dar cumplimiento a este subelemento del Sistema de Gestión de Seguridad es necesario relacionar el estado de salud de los individuos con los riesgos a los cuales se encuentran expuestos y con la susceptibilidad que cada trabajador presenta para desarrollar una enfermedad sea ésta ocupacional o relacionada con el trabajo.

Seguimiento

Se establecerá un programa de vigilancia ambiental y biológica de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores.

La frecuencia de la vigilancia se establecerá en función de la magnitud y tipo de riesgo y los procedimientos tendrán validez nacional o internacional a falta de los primeros.

Objetivo Operativo 4: PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL ASERRÍO CIUDAD DE LOJA QUE PERMITA MEJORAR SU GESTIÓN Y LA OBTENCIÓN DE MAYORES RESULTADOS

MANUAL DE SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL PARA EMPRESA MADERERA “ASERRÍO CIUDAD DE LOJA”

El Plan de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, busca cumplir las normas nacionales vigentes, asegurar las condiciones básicas necesarias de infraestructura que permitan a los trabajadores tener acceso a los servicios de higiene primordial y médicos esenciales.

Además, este Plan pretende mejorar las condiciones de trabajo de los empleados, haciendo su labor más segura y eficiente, reduciendo los accidentes, dotándoles de equipos de protección personal indispensables y capacitándolos en procedimientos y hábitos de seguridad.

Para la elaboración de este plan se han tomado en cuenta las normas establecidas por el Ministerio de Salud, Código de Trabajo e Instituto de Seguridad Social.

Objetivos

- Dar a conocer la política de salud ocupacional y seguridad para la prevención de accidentes y control de riesgos.
- Incentivar al personal de la empresa a realizar sus actividades de manera segura mediante el uso adecuado del Equipo de Seguridad Personal.
- Mantener un buen nivel de salud ocupacional del personal.
- Preparar al personal para que en caso de una emergencia se tomen las medidas necesarias.
- Dar condiciones seguras a los trabajadores en todos los lugares donde se estén desarrollando actividades que impliquen algún riesgo a los mismos.

Actividades

- Se utilizarán los medios para la difusión del presente plan.
- Se realizarán una adecuada señalización de las áreas dentro de las cuales se deba utilizar el equipo de protección personal (EPP).
- Se brindará atención médica continua de enfermedades.
- Se realizará capacitación al personal en aspectos importantes de primeros auxilios y otros.

DISPOSICIONES DE SEGURIDAD

Aspectos generales

- La empresa debe establecer procedimientos estrictos de seguridad, de acuerdo con la legislación pertinente, incluyendo la descripción del equipamiento de seguridad, individual o colectivo necesario para el desarrollo de las actividades.
- Establecer procedimientos escritos para caso de incendio o de emergencia con una descripción de la localización de extintores y bocas de agua. El número y tipo de extintores y de bocas de agua deben ser suficientes y de libre acceso.
- Mantener un control del personal tanto al ingreso como a la salida de la empresa

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Para que la seguridad del personal se mantenga se controla de manera muy estricta el uso adecuado del Equipo de Seguridad Personal dentro en las actividades que así lo requieran.

El Equipo de Protección Personal (EPP) cumple con normas internacionales o con la normas INEN equivalentes a esas. Es obligatorio que el personal use

durante las horas de trabajo los implementos de protección personal. El EPP que se requerirá dentro de las áreas de trabajo será el siguiente:

Guantes: Estos deberán utilizarse siempre, durante las actividades que impliquen algún tipo de riesgo a las manos (serrar, aserrar, cantear, cepillar) y cuando se utilicen elementos de carácter peligroso, irritante o tóxico (preservantes).

Mascarillas: Este tipo de protección debe ser utilizada cuando exista presencia de partículas que puedan afectar a las vías respiratorias o vapores que sean tóxicos, siguiendo las recomendaciones del fabricante.

Protección ocular: Se deberá utilizar lentes de seguridad especialmente cuando exista presencia de pequeñas partículas provenientes de la madera que puedan afectar a los ojos.

Protección facial: Durante las actividades de serrado, aserrado, cepillado, cantear, etc., se deberán utilizar cascos con visor de acetato para proteger al personal de salidas bruscas de restos de madera.

Mandiles: Se utilizarán mandiles impermeables en la planta de producción para el desempeño de las actividades.

Botas de seguridad: En el área de producción (aserrío) todos los empleados deberán utilizar protección a los pies que consiste en botas de caucho de caña alta.

Uso del Equipo de Protección Personal

La empresa debe asegurar que el personal use los implementos de seguridad requeridos de acuerdo con la actividad que está desarrollando. Se recomienda para:

- Esmeriles (lentes de protección)
- Cascos de protección

Actividades ruidosas:

- Auriculares
- Tapones protectores

Actividades sobre pisos húmedos:

- Botas de hule

Actividades en zonas de polvo:

- Mascaras para polvo
- Mandil

Manipulación de equipos eléctricos:

- Herramientas dieléctricas
- Guantes

Manipulación de productos químicos (preservantes)

- Mascaras
- Guantes
- Mandiles
- Lentes

Manipulación de soluciones de limpieza:

- Lentes
- Guantes
- Mandil
- Máscaras

SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD

La señalización de seguridad se establecerá con el propósito de indicar la existencia de riesgos y medidas a adoptar ante los mismos, y determinar el emplazamiento de dispositivos y equipos de seguridad y demás medios de protección.

La señalización de seguridad no sustituirá en ningún caso a la adopción obligatoria de las medidas preventivas, colectivas o personales necesarias para la eliminación de los riesgos existentes, sino que serán complementarias a las mismas.

La señalización de seguridad se empleará de forma tal que el riesgo que indica sea fácilmente advertido o identificado. Su emplazamiento o colocación se realizará:

- Solamente en los casos en que su presencia se considere necesaria.
- En los sitios más propicios
- En posición destacada.
- El tamaño, forma, color, dibujo y texto de los letreros debe ser de acuerdo a la norma INEN de A4 - 10. El material con el que deben realizarse estas señales será antioxidante es decir se puede elaborar los letreros en acrílico o cualquier otro similar para conservar su estado original.
- Todo el personal debe ser instruido acerca de la existencia, situación y significado de la señalización de seguridad empleada.

Señalización Útil:

A) Señales de Advertencia o prevención: Están constituidas por un triángulo equilátero y llevan un borde exterior de color negro, el fondo del triángulo es de color amarillo, sobre el que se dibuja en negro el símbolo del riesgo que avisa.

PELIGRO EN GENERAL se debe colocar en los lugares donde existe peligro por cualquier actividad, por ejemplo en la planta de producción (aserrío).



MATERIAS INFLAMABLES. Se debe colocar en lugares donde existan materiales y sustancias inflamables, por ejemplo en los sitios de

almacenamiento de la madera y de combustibles y/o productos químicos inflamables.



RIESGO ELECTRICO. Se debe colocar en los sitios por donde pasen fuentes de alta tensión y riesgo de electrificación, como en el lugar donde se encuentra el generador eléctrico.



PELIGRO DE MUERTE Se coloca en lugares donde exista riesgo de muerte, por ejemplo cerca de la sierra, canteadora, despuntadora.



MATERIAS CORROSIVAS Se coloca esta señalización donde existan materiales corrosivos como preservantes en la bodega de productos.



B) Señales de Obligación: Son de forma circular con fondo azul oscuro y un reborde de color blanco. Sobre el fondo azul, en blanco, el símbolo que expresa la obligación de cumplir.

PROTECCIÓN OBLIGATORIA DE LA VISTA. Se debe colocar en el área de producción.



PROTECCIÓN OBLIGATORIA DE OIDOS. Se debe colocar en las áreas que se generan ruido como cerca de las sierras.



PROTECCIÓN OBLIGATORIA DE PIES. Se debe colocar en todos los sitios que se requieran como el área de producción.



PROTECCIÓN OBLIGATORIA DE MANOS. Se debe colocar en áreas de serrado, aserrado, cepillado, canteado, etc.



PROTECCION OBLIGATORIA DE CARA. Se debe colocar en el área de producción, especialmente en el serrado, aserrado, cepillado, etc.



C) Señales de Información: Son de forma cuadrada o rectangular. El color del fondo es verde llevan de forma especial un reborde blanco a todo el largo del perímetro. El símbolo se inscribe en blanco y colocado en el centro de la señal.

TELEFONO DE EMERGENCIA**DIRECCION A SEGUIR**

D) Señales de Prohibición: Son de forma circular y el color base de las mismas es rojo.

PROHIBIDO FUMAR se colocara en lugares donde exista un alto nivel de inflamabilidad, en bodegas, lugares de almacenamiento de madera, combustibles y sitios cerrados.



PROHIBIDO EL PASO Esta señalización se la debe colocar en los lugares donde exista riesgo de accidente, como área de producción, bodega.



SOLO PERSONAL AUTORIZADO

NO TOCAR. Se debe colocar en el sitio de almacenamiento de material químico peligroso como preservantes, sellador, etc.

**E) Señales para Incendios****EXTINTOR****TELEFONO PARA INCENDIOS****DIRECCIÓN A SEGUIR**

SALUD OCUPACIONAL

Equipos de Primeros Auxilios

Los equipos de primeros auxilios que deberá disponer el aserrío serán:

- Jabón y toalla
- Carbón activado medicinal
- Una cuchara o cucharilla
- Una manta para mantener la temperatura normal del paciente en caso de accidentes.
- Vendas y cintas
- Desinfectantes líquidos
- Jarras plásticas limpias y desinfectadas

La empresa deberá comprometerse en mantener siempre a disposición los materiales de primeros auxilios.

Botiquín para Primeros Auxilios

Se tendrá de un botiquín de emergencia que estará a disposición de los trabajadores durante la jornada laboral, el que deberá estar provisto de todos los insumos necesarios, que permitan realizar procedimientos sencillos que ayuden a realizar los primeros auxilios en caso de accidentes.

El listado de los elementos componentes del botiquín estará orientado a las necesidades más corrientes del trabajo. Se sugiere como mínimo considerar lo siguiente:

- Medicación para intoxicación por químicos como preservantes, sellador, etc., (PAM, toxogonin y atropina)
- Desinfectantes y elementos de curación como gasa para vendaje, gasa estéril, venda elástica, algodón, esparadrapo, jeringuillas, agujas, alcohol, agua oxigenada, jabón quirúrgico, etc.

- Antitérmicos y analgésicos (acetaminofen, diclofenac sódico).
- Antihistamínicos y antialérgicos (difenhidramina) bajo supervisión médica.
- Antiácido (hidróxido de aluminio o de magnesio).
- Antiespasmódicos, anticolinérgicos y varios (toxoides tetánico, carbón activado).



Traslado de Accidentados y Enfermos

Prestados los primeros auxilios se procederá, en los casos necesarios, al rápido y correcto traslado del accidentado o enfermo al centro asistencial más cercano, que tenga la capacidad de atender el caso y que pueda proseguirse el tratamiento. Para ello, la empresa facilitará los recursos necesarios para el traslado del enfermo o accidentado, en forma inmediata, al respectivo centro hospitalario.

Además se colocará en un lugar visible, una lista detallada de las direcciones y teléfonos de la unidades asistenciales, de emergencia, centros de salud, y hospitales más cercanos.



Exámenes Médicos

Cada seis meses, el personal involucrado directamente con la planta de producción acudirá a las instalaciones del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, para realizarse exámenes médicos completos, teniendo en consideración la magnitud y clase de los riesgos involucrados en la labor o función que desempeñen.

Todo aspirante al ingresar como trabajador de la empresa, deberá someterse obligatoriamente a exámenes médicos y complementarios establecidos por la empresa, y se deberá incluir su historia clínica.

Salud Preocupacional

Cuando ingresa personal nuevo a la empresa se realiza un interrogatorio buscando sintomatología actual o pasada en búsqueda de antecedentes de: dolores de cabeza, mareo, debilidad, visión borrosa, convulsiones e inconsciencia.

Capacitación para primeros auxilios

Se capacitará al personal técnico, de mandos medios (maestro carpintero) y los que están directamente involucrados con el proceso de producción, para esto se deberá incluir dentro del cronograma de capacitación anual temas referentes a primeros auxilios, planes de emergencia, evacuación etc.

Además, para reforzar tanto el área de salud ocupacional y seguridad industrial, se establecerán medidas complementarias como: Charlas sobre prevención de accidentes y la importancia de la higiene y buenos hábitos de alimentación, las cuales se deberán impartir por lo menos 1 vez al año a todo el personal.

Infraestructura Sanitaria

El número de elementos necesarios para el aseo personal, se ajustará a lo establecido en lo siguiente:

- Escusados: 1 por cada 25 varones o fracción
1 por cada 15 mujeres o fracción
- Urinarios: 1 por cada 25 varones o fracción
- Duchas: 1 por cada 30 varones o fracción
1 por cada 30 mujeres o fracción
- Lavabos: 1 por cada 10 trabajadores o fracción

Ruidos y Vibraciones

Los trabajadores, que se expongan a ruido especialmente las personas que manejen las sierras o que se encuentren cercanos a los lugares de generación de ruido harán uso de los equipos de protección auditiva necesarios, además de acatar las medidas preventivas como; recesos o descansos durante la jornada y rotación del personal para evitar que su exposición a ruido cause daños.

Las máquinas que produzcan ruidos o vibraciones se deberán ubicar en lo posible en recintos aislados, o alejados de lugares de aglomeración de personal, si el proceso lo permite, y serán objeto de un programa de mantenimiento adecuado que aminore en lo posible la emisión de ruido.

Los trabajadores expuestos, dentro de su programa de medicina preventiva serán controlados a través de la realización de audiometrías anuales o cuando la patología lo amerite

COMPETENCIA DEL PERSONAL

Aspectos generales

- Emplear y mantener preferentemente personal calificado y competente en número suficiente para la producción, especialmente en las siguientes áreas: supervisión del proceso productivo, afilado de sierras, control de calidad y cubicación.

Higiene y presentación

- El personal no deberá comer, ni fumar durante el horario de trabajo, en la planta, los vestuarios, los almacenes, ni fuera del área designada para tal fin.
- No ingresar a planta con alimentos. Para el refrigerio utilizar el comedor u otra área habilitada para tal fin.
- No permitirá el ingreso de personal en estado de embriaguez ni bajo los efectos de algún tipo de droga.

Uniforme

- El personal deberá mantener en todo momento el uniforme requerido, el que deberá estar en buen estado.

Motivación, calificación y capacitación

Motivación

La empresa motivará adecuadamente a su personal para crear conciencia en sus empleados sobre las ventajas que obtiene de su trabajo y la forma como su

trabajo contribuye a mantener una relación positiva con los clientes y a mejorar la prosperidad de la empresa.

Calificación

Para alcanzar buenos resultados la empresa debe exigir calificación formal del personal que efectúa operaciones, procesos, ensayos o inspecciones, tomando en cuenta su experiencia. Cuanto mayor sea el grado de calificación del personal la empresa puede esperar mejores resultados

Capacitación

El método para identificar las necesidades del personal debe estar definido, planificado y debe haber constancia en la aplicación del mismo. La capacitación es periódica y se debe dar a todos los niveles. Debe ser el fundamento del proceso de promoción.

DISPOSICIONES RELATIVAS AL MANTENIMIENTO

La empresa establecerá mecanismos para que todo el personal informe al jefe de producción sobre cualquier desperfecto que ocurriese en la planta. El mantenimiento debe contemplar por lo menos:

En infraestructura y servicios auxiliares

- Inspección de techos, paredes y puertas.
- Efectuar reparaciones ante cualquier indicativo de deterioro (grietas, rasgaduras, desniveles, roturas, descascarados y otros)

En equipos y máquinas:

Verificar el correcto mantenimiento y funcionamiento de los equipos y máquinas, estableciendo:

Programa de mantenimiento mecánico (diario, semanal, mensual)

Programa de mantenimiento eléctrico (diario, semanal, mensual).

Programa de mantenimiento y afilado de sierras de cinta y discos.

Jefe de Producción

Deberá realizar la inspección y/o verificación del cumplimiento del mantenimiento de equipos y herramientas utilizadas para la producción.

PROGRAMA PROPUESTO PARA MANTENIMIENTO PREVENTIVO**DIARIAMENTE*****Sierra principal***

- Verificar:
 - Limpieza del volante inferior
 - Funcionamiento de limpiadores del volante inferior
 - Mangueras y cables que no rocen
 - Fugas de aceite y aire
 - Que no hayan pernos flojos, grietas
 - El pantógrafo que no tengan pernos flojos y grietas
 - Sistema de lubricación automática para los brazos de trozas
 - Nivel de aceite en los tanques hidráulicos, rellenarlos en caso de requerirlos
- Lubricar: los rieles con aceite usado.

Canteadora

- Verificar:
 - Fajas en V para del eje principal
 - Lubricación automática para collares de discos
 - Limpieza de los ojos mágicos
 - Mangueras y cables que no rocen
 - Que no hayan pernos flojos
 - Que no hayan poleas flojas

Despuntadora

- Verificar:
 - Tensión de fajas en V
 - Manguera y cable que no recen
 - Que no hayan pernos flojos

Sistema de aire y compresora

- Verificar:
 - Purgar tanque de aire
 - Fajas en V motrices
 - Funcionamiento del enfriador de aire
 - Drenar agua de los separadores de agua

Sistema eléctrico

- Verificar:
 - Cordones eléctricos visualmente (motores en particular)
 - Estado de los cables eléctricos (verificación y reparar daños)
 - Estado de los cables eléctricos de control y conexiones(verificar y reparar daños)
 - Estado de tapas protectoras de los motores eléctricos(verificar y reparar daños)

SEMANAL***Sierra principal***

- Verificar:
 - Tensión de cable (carro porta trozas)
 - Tensión de cadenas (verificar y reparar daños)
 - Tensión de fajas (verificar y reparar daños)
- Lubricar:
 - Con aceite usado las cadenas transportadoras
 - Engrasar cable del carro porta trozas

Canteadora

- Verificar:
 - Tensión de cadenas (verificar y reparar daños)
 - Tensión de fajas (verificar y reparar daños)

- Lubricar:
 - Con aceite usado las cadenas motrices de rodillos

Despuntadora

- Lubricar:
 - Engrasar los rodajes (una bombeada de grasa)
 - Con aceite usado las cadenas motrices de los rodillos (verificar y reparar daños)

Sistema de aire y compresora

- Verificar:
 - Funcionamiento (envase plástico, escape de aire)
 - Limpieza de filtros (verificar y reparar daños)

Trasmisiones

- Verificar Nivel de aceite (en estado parado)

MENSUAL

Canteadora

- Verificar:
 - Funcionamiento del templador de la faja dentada (verificar y reparar daños)

Todos los equipos

- Verificar:
 - Todas las conexiones eléctricas y recalentamientos (retiro de cables y aislamiento de los quemados)
 - Voltaje, fase a tierra en circuitos secundarios
- Lubricar:
 - Aceitar y engrasar todos los equipos

TRIMESTRAL

Sierra principal

- Lubricar:
 - Engrasar rodillos principales (tres bombeadas)

Todos los equipos

- Verificar:
 - Todas las conexiones eléctricas y recalentamientos (retiro de cables y aislamiento de los quemados)
 - Voltaje, fase a tierra en circuitos secundarios
- Lubricar:
 - Aceitar y engrasar todos los equipos

SEMESTRAL

Equipos eléctricos

- Verificar:
 - Carga total en amperios
 - Conexiones a tierra visualmente (verificar daños y que no estén flojos)
 - Medir el alto voltaje del generador y resistencia a tierra

Generador

- Verificar:
 - Conexiones (que no estén flojos) y daños en los aislamientos por cables que rocen
- Limpiar:
 - Sacar y limpiar tapas de la sección central y bobinas (con aire comprimido y seco)

ANUAL

Motores y generadores eléctricos

- Lubricar rodajes
- Lubricar con tapones afuera

Trasmisiones

- Cambiar aceite

RESPONSABILIDADES ANTE EL SISTEMA DE RIESGOS PROFESIONALES

POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores, como protagonistas activos y participativos de la salud ocupacional tienen los siguientes deberes:

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información veraz sobre su estado de salud.
- Velar por el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores
- Participar en la prevención de riesgos profesionales

El incumplimiento de instrucciones de los reglamentos para la prevención de su salud ocupacional que consten por escrito, podrá acarrear justificación para la terminación del vínculo laboral, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

POR PARTE DE LOS EMPLEADORES

Son los responsables directos de la salud de sus trabajadores y por tanto deberán proporcionar y mantener las mejores condiciones de trabajo y prevenirlos riesgos laborales.

Para ello deberá cumplir con las obligaciones que como empleador le ha impuesto la legislación:

- Afiliar a sus trabajadores al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y efectuar cumplidamente el pago total de los aportes: patronal y personal.
- Elaborar e implementar el Manual de Salud Ocupacional para la empresa. Esto supone la existencia de recurso humanos, técnicos y financieros que garanticen el cumplimiento de los objetivos y actividades propuestas.
- Tener vigente el Manual de Seguridad Industrial.
- Notificar a la Inspectoría del trabajo los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales diagnosticadas e informarle de las novedades laborales de sus trabajadores.

h. CONCLUSIONES

Luego de haber elaborado el presente trabajo investigativo concerniente al diseño organizacional y gestión del talento humano para la empresa maderera “Aserrío Ciudad de Loja” de la ciudad de Loja.” se ha determinado las siguientes conclusiones:

- La empresa maderera “Aserrío Ciudad de Loja” carece de organigramas lo cual no permite conocer la estructura orgánica interna de la empresa desconociendo por completo el personal que labora en la empresa, sus niveles jerárquicos, canales de comunicación, líneas de autoridad y responsabilidad y las diferentes relaciones que deben existir entre los diferentes puestos de la empresa.
- En la empresa maderera “Aserrío Ciudad de Loja” no existe un manual de funciones o responsabilidades, es decir que en muchos de los casos existe la duplicidad de funciones debido a que las personas incurrir en hacer varias actividades, significando esto pérdida de recursos para la empresa. Así mismo se ha evidenciado la inexistencia de un manual de bienvenida donde se encuentren inmersos un reglamento interno de trabajo así como la información general acerca de la empresa.
- El sistema de admisión de empleo que se utiliza en la empresa maderera “Aserrío Ciudad de Loja” es inadecuado ya que no existe una correcta aplicación de las técnicas básicas para este proceso como son: el reclutamiento, la selección la inducción, la capacitación y la motivación al personal debido a la falta de conocimientos sobre este tema, lo que no ha permitido el eficiente desempeño del personal de la empresa.
- La empresa maderera “Aserrío Ciudad de Loja” no aplica un método para medir el desempeño del personal. Los resultados obtenidos en el desarrollo

del objetivo de elaborar un reglamento de admisión y empleo, en donde se realiza aplicación del método de evaluación del desempeño, aplicada a los colaboradores de la empresa, dan como resultado una ubicación en la escala correspondiente a la calificación de buena en los obreros.

- La empresa no cuenta con un manual de bienvenida el mismo que permita conocer los objetivos, fines, estructura y más aspectos básicos de la misma.
- El “Aserrío Ciudad de Loja” no cuenta con un plan de motivación, para que el empleado sea más eficiente en su desempeño.

i. RECOMENDACIONES

Luego de establecer las correspondientes conclusiones en base al trabajo investigativo realizado en la empresa maderera “Aserrío Ciudad de Loja” se presentan las siguientes recomendaciones, las cuales van dirigidas al gerente de la misma, recomendaciones que se sugiere su aplicación y uso a fin de mejorar la gestión del talento humano en un corto plazo.

- Con el objetivo de hacer conocer las jerarquías existen dentro de la empresa se recomienda socializar y poner en práctica los organigramas propuestos en el presente trabajo investigativo ya que el mismo ha sido elaborado en base a la realidad actual de la empresa.
- Se recomienda la socialización y la aplicación del manual de funciones propuesto en la presente investigación en el cual se da a conocer las funciones, responsabilidades y requisitos mínimos exigidos para cada de los puestos de trabajo.
- En lo referente al proceso de reclutamiento y selección del personal, se recomienda la revisión y posterior aplicación de los diferentes formatos que han sido propuestos en cada una de las fases de este proceso los cuales contemplan los lineamientos técnicos que la administración determina para estos casos.
- Para la contratación del personal se recomienda el uso de dos tipos de contrato adicionales al contrato a tiempo fijo, los cuales son a prueba y tiempo indefinido ya que esto les permitirá tener una mejor relación contractual con cada uno de sus colaboradores.
- Se recomienda el uso del manual de bienvenida propuesto, en los resultados del presente trabajo, a fin de que se le dé a conocer a los nuevos colaboradores la información necesaria para que su adaptación a la misma sea rápida y efectiva.

- Con el objetivo de incrementar los conocimientos y motivar a los colaboradores de la empresa se recomienda la aplicación de los planes de capacitación y motivación propuestos, los mismos que han sido elaborados de acuerdo a las necesidades del personal.
- Se recomienda la aplicación de la evaluación del desempeño por lo menos una vez al año, ya que esto permitirá conocer cuál es el nivel del desempeño de cada colaborador y tomar decisiones en base a los mismos.
- Se recomienda a la empresa “Aserrío Ciudad de Loja” aplicar el Plan Estratégico para la Gestión del Talento Humano, Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para contribuir a incrementar el rendimiento laboral mediante la satisfacción en la realización de las actividades diarias.
- Se recomienda a la empresa establecer al gerente el manual de bienvenida el que permitirá dar a conocer a los empleados normas, reglas, procedimientos y estructura de la empresa.

j. BIBLIOGRAFIA

- ARIAS GALICIA, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Editorial LIMUSA. Bogotá Colombia. Año 2008. Pág. 164.
- ALLES, Martha Alicia; (2006). Desarrollo del talento humano; Segunda Edición; Ediciones Gránica; Barcelona España; Pág. 93.
- BENITEZ, Karla; (2007). Consideraciones sobre la gestión del talento humano. El enfoque del mercadeo interno. Revista Visión Gerencial. Universidad de Los Andes. Mérida.
- CHIAVENATO, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. Octava Edición. Editorial McGraw Hill.
- ROBBINS P., Stephen; COULTER, Mary. Administración Recursos Humanos. Octava Edición. Pearson – Prentice Hall. Año 2007. México D. F. Pág. 224.

PÁGINAS WEB

- http://ecuador.acamboide.com/industria/empresasmaderas_c25005?pag=ECUADOR
- http://ecuador.acamboide.com/industria/empresasmaderas_c25005?pag=LOJA
- www.gestiopolis/proceso_admision_empleo.htm. Consultado: 12 /06 /2012 a las 15:20

- <http://www.seguridadindustrial.org/SEGURIDADINDUSTRIAL.htm>;
Consultado: 07/07/2012 a las 18:3
- <http://www.politicadecuador.blogspot.com/2010/08/aspectos-politicos-de-ecuador.html>
- http://www.realidadecuador.com/2012_09_01_archive.html

k. ANEXOS

Anexo 1: FICHA RESUMEN

TEMA

DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA EMPRESA MADERERA “ASERRIO CIUDAD DE LOJA”

PROBLEMA

SEGURIDAD INDUSTRIAL Y CAPACITACION EN LA EMPRESA MADERERA ASERRÍO MADERERA CIUDAD DE LOJA

PROBLEMATIZACION

La administración del Talento Humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también como control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

Las personas constituyen el recurso eminentemente dinámico de las organizaciones. El Recurso Humano presenta una increíble actitud para desarrollar nuevas habilidades, obtener nuevos conocimientos y modificar aptitudes y comportamientos. En los últimos años se ha observado como las empresas líderes y competitivas han comprendido que solo mediante una racional inversión en programas de capacitación lograrán obtener el nivel de competencia exigido en los nuevos mercados. La sección de Capacitación y Desarrollo de Personal, realiza diagnósticos para identificar necesidades de formación, con el objeto de desarrollar competencias tanto técnicas como comportamentales, se diseñan programas de Inducción- Reinducción y Orientación.

Todo esto es útil para el desarrollo humano y generar sentido de pertenencia para los integrantes de la organización. El desempeño se evalúa mediante un instrumento diseñado para tal fin, de acuerdo a las competencias laborales establecidas, con el objeto de identificar las

limitaciones y de ser necesario se trazan planes de mejoramiento. De ahí que el instrumento puede ser bien llamado Evaluación para el Desarrollo

Las Empresas en el mundo de los negocios en la nueva economía se desarrollan en un entorno altamente competitivo, innovativo, creativo y cambiante, donde las tecnologías y los modelos de gestión caducan rápidamente y con ellas sus ventajas de ingreso, dejando atrás toda una infraestructura creada para tal efecto, poniendo a las organizaciones en puntos críticos para mantenerse en el mercado donde ésta desarrolla su actividad productiva.

Este proceso se enmarca dentro de la concepción participativa y activa de la democratización, que tiene como objetivo que las decisiones sean consensuadas a lo interno de la organización, esta visión moderna nos inserta a un estilo de trabajo diferente y es que si la meta de toda Organización es Innovar y adaptarse a los Cambios con rapidez, la principal vía para lograrlo con efectividad es a través de la Gestión del Talento Humano, nueva gestión empresarial.

Es por tal motivo todas las empresas que buscan realinearse a la realidad de los Business en siglo XXI, están obligadas a gestionar ese Talento que tienen en sus personas e incorporar nuevos talentos humanos para Innovar y adaptarse a los Cambios que se producen en el mundo de los negocios y el trabajo.

Este enfoque conlleva a un estilo de gestión en el trabajo diferente y es que si la meta de toda Organización es Innovar y Adaptarse a los Cambios trascendentales, la principal vía para conquistarlo con efectividad es a través de la Gestión del Talento Humano, ya que este es el que permite adaptar al hombre a las nuevas tecnologías y a los desarrollos científicos según las características que posea la Organización

Pero dentro del talento humano contamos con hecho muy importantes que debemos rescatar como es el caso de la seguridad industrial y la salud ocupacional las mismas que dan a conocer un factor muy importante dentro del talento humano.

La seguridad industrial es la encargada del estudio de normas y métodos tendientes a garantizar una producción que contemple el mínimo de riesgos tanto del factor humano como en los elementos (equipo, herramientas, edificaciones, etc.).

La Seguridad Industrial es una realidad compleja, que abarca desde problemática

estrictamente técnica hasta diversos tipos de efectos humanos y sociales. A la vez, debe ser una disciplina de estudio en la que se han de formar los especialistas apropiados, aunque su naturaleza no corresponde a las asignaturas académicas clásicas, sino a un tipo de disciplina de corte profesional, aplicado y con interrelaciones legales muy significativas.

La propia complejidad de la Seguridad Industrial aconseja su clasificación o

estructuración sistemática. En eso, no se hace sino seguir la pauta común del

Conocimiento humano, que tiende a subdividir las áreas del saber con objeto de hacerlas. Más asequibles, no sólo a su estudio, sino también a su aplicación profesional

En cambio la salud ocupacional tiene como función velar por la seguridad de los empleados, determinando los riesgos que existen y que pueden resultar nocivos para su salud, su origen, sus posibles consecuencias, recomendar controles para prevenir futuros accidentes o enfermedades, para esto se diseña una herramienta como el panorama de riesgos. También con esta sección La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Una vez aclarado todos los puntos de vista vamos a referirnos en si a lo que vamos a investigar en el presente trabajo que es el diagnostico situacional de la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja, el presente trabajo investigativo hace referencia a uno de los principales cambios socio-económicos que afectan a las organizaciones, como es la mala organización del talento humano dentro de una empresa; el propósito fundamental radica en determinar cómo influye el desconocimiento y la inadecuada aplicación de técnicas para el manejo de personal, con ello se pretende la identificación de los principales problemas de la realidad organizacional, con el objetivo de aportar alternativas de solución.

Además el presente trabajo investigativo mostrará un cumulo de modelos organizados y propuestos, orientadas a un manejo eficiente y eficaz del talento humano para la ejecución de los objetivos hacia el logro de los fines empresariales.

Toda entidad, y particularmente las de alta competencia, como es el caso del Aserrío Ciudad de Loja, siempre existen riesgos, ya que se presentan cambios imprevistos en el mercado como disminución de la demanda del producto, aumento de la competencia, apareamiento de sustitutos del producto, etc., todos estos riesgos pueden ocasionar la quiebra o el cierre de la entidad por lo que es indispensable contar con una buena gestión del talento humano que permita minimizar estos riesgos y evitar pérdidas que puedan ocasionar la liquidación de la empresa.

También, la falta de una buena gestión del talento humano puede generar fallas en el proceso de elaboración del producto y de la prestación del servicio justo cuando aumentan las necesidades de los usuarios. Por lo que es necesario la implementación de la gestión del talento humano, para poder hacer frente a los imprevistos cuando estos se presenten; caso contrario, cualquier cambio externo puede generar el cierre de la empresa.

La implementación de la Gestión del Talento Humano en el Aserrío Ciudad de Loja, proporcionará la oportunidad de ajustarse a los sucesos y acciones del entorno, permitirá adelantarse a sus competidores, proponer planes adicionales, incentivar a los colaboradores, mejorar la calidad de los procesos y servicios, creando una visión de futuro deseable que servirá de guía para su crecimiento y posicionamiento en el mercado.

En vista de la problemática generada en el Aserrío Ciudad de Loja y luego de un análisis de su entorno, analizaremos todos los problemas existentes en dicha empresa para de esta manera poder dar solución de cualquier contratamiento que se pueda presentar desde los pasos para la admisión de empleo empezando con el reclutamiento, dando los conocimientos necesarios a los dueños de la empresa para que la puedan realizar como es debido, selección, indicándoles la forma adecuada como se debe hacer, contratación, dando los referentes legales para que no tengan problemas a futuro con la contrataciones de los empleados, inducción, demostrando como es la que mejor se aplica dependiendo del trabajo que cada empleado debe realizar, capacitación, para que los empleados que laboran en la misma tengan los conocimientos necesarios para realizar a cabalidad las tareas encomendadas y de ser necesario realizar un plan de capacitación para todos y cada uno de ellos en su momento, motivación para que sientan a gusto de trabajar en la empresa antes mencionada, accidentes en el caso de la seguridad industrial analizaremos como evitar posibles accidentes que se pueden dar no solamente por falta de conocimiento en el uso de la maquinaria sino

también por la condición en el que se encuentran las maquinas su ubicación y demás causas en este ámbito, en lo referente a la salud ocupacional indicaremos cuales son las causa y consecuencia que se pueden dar por no contar con todos los elementos básicos para prevenir enfermedades que se pueden dar durante la vida laboral de cada trabajador cono después de salir de la empresa.

Todos estos referentes serán estudiados, analizados y probablemente solucionados con el apoyo de los dueños de la empresa como también con la dirección de nuestro ingeniero.

A más de esto serán propuestas ideas y estrategias en el ámbito de publicidad para que a través de este medio la empresa pueda mejor sus ventas convirtiéndola en un compañía más rentable, que lo empleados que laboran en la misma cuenten con la debida capacitación y de esta manera trabajen con mayor seguridad y que sean remunerados con la mayor justicia posible de acuerdo a lo estipulado por la ley.

JUSTIFICACIÓN

La realización del presente proyecto de investigación se justifica en base a los siguientes ámbitos:

JUSTIFICACIÓN ACADÉMICA:

El Sistema Académico Modular por Objetos de Transformación (SAMOT), adoptado por la Universidad Nacional de Loja para el proceso de enseñanza- aprendizaje, permite formar profesionales con conocimientos teóricos y llevarlos a la práctica en la vinculación con la problemática empresarial.

Por este motivo la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Loja como estudiante de la misma de este proyecto la posibilidad de realizar la aplicación de la Gestión del Talento Humano en el Aserrío Ciudad de Loja.

JUSTIFICACIÓN SOCIAL:

Al ser parte de una sociedad, todo individuo debe contribuir al bienestar de la misma, proporcionándole alternativas de solución a los fenómenos que en ella se encuentren; por lo tanto, aplicando adecuadamente la Gestión del Talento Humano en el Aserrío Ciudad de Loja se contribuirá a que se realicen correctamente los procesos y se utilicen de forma óptima

los recursos, lo que conllevará a brindar un producto y un servicio de calidad a la ciudadanía, la que se verá beneficiada por esta mejoría.

JUSTIFICACIÓN ECONÓMICA:

La finalidad de la justificación económica es la de suministrar suficientes elementos de juicio sobre los costos y beneficios del proyecto, para que se pueda establecer la conveniencia al uso propuesto de los recursos económicos que se solicitan, por lo tanto, mediante la aplicación de la Gestión del Talento Humano traerá como consecuencia la prestación de un mejor producto y servicio, generando un incremento en la cantidad de usuarios y por ende en la obtención de utilidades, lo que permitirá alcanzar un importante posicionamiento y un crecimiento sostenido en el tiempo.

OBJETIVOS

Objetivo General:

- ❖ Elaborar y proponer métodos y técnicas sobre gestión del talento humano, seguridad industrial y salud ocupacional en el Aserrío Ciudad de Loja de la ciudad de Loja.

Objetivos Específicos:

- ❖ Realizar un diagnóstico interno de la situación actual del Talento Humano para determinar falencias y necesidades que atraviesa la empresa.
- ❖ Plan Estratégico en la empresa Aserrío Ciudad de Loja
- ❖ Realizar una Propuesta de un manual de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para la empresa.

METODOLOGÍA

La presente Investigación se realizó al personal que labora en la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja ubicada en las calles Isidro Ayora y Nueva Loja, nuestro objeto de estudio ha sido las 11 personas que laboran en dicha empresa, distribuidas de la siguiente manera: gerente y secretaria en el área administrativa, 1 contadora en el área de finanzas, 2 vendedores en el área de ventas y 6 personas en el área operativa.

Para la realización del presente trabajo primero revisamos el Marco teórico con los temas más fundamentales sobre la Gestión del Talento

Humano Seguridad Industrial y Salud Ocupacional los cuales son de gran ayuda ya que mediante ellos se puede determinar qué información se debe reunir para analizar a la empresa.

Luego se procedió a identificar y seleccionar la empresa para lo cual se realizó la respectiva petición al gerente, proponiéndole los temas a considerar dentro de la investigación relacionados con la gestión del talento humano.

El estudio a realizarse pretende analizar al personal que labora en la empresa, su grado de preparación, experiencia y años en el cargo y para ello utilizaremos instrumentos como las encuestas con preguntas de fácil comprensión para que los trabajadores puedan responder con honestidad y de esta forma nos puedan brindar una información clara y detallada para poder realizar de mejor manera nuestro trabajo.

Una vez fijado el objetivo de estudio elaboramos una encuesta que aplicare al personal en la que pedíamos información de cómo la edad, sexo, educación, estado civil, cargo que ocupa, cuantos años trabajan en la empresa y si tienen contrato o nombramiento y con toda esta información llegamos a describir la Caracterización del personal. Posteriormente se aplicare las encuestas a todo el personal desde el nivel jerárquico más alto hasta el más bajo, luego de haber obtenido todos estos datos procedimos a realizar la tabulación respectiva de cada una de las preguntas formuladas, realizamos una representación gráfica en donde se mostraron los porcentajes y por último mediante un análisis descriptivo de toda la información se determinó como está estructurado y organizado el personal de la empresa.

Para analizar el Componente Técnico y el Componente Cultural de la empresa aplicamos encuestas tomando una muestra del total de todos los funcionarios que componen la empresa esta muestra estuvo conformada por 11 personas que son el total de trabajadores preguntándoseles sobre la organización de la empresa, es decir, si cuenta con manual de funciones, normas y procedimientos, si realizan evaluaciones y en qué medida tienen participación los colaboradores.

Para realizar la descripción de puestos elaborare una encuesta que me permitirá conocer qué función desempeña cada uno, cuáles son sus deberes y obligaciones, también se pudo conocer cuáles son sus aptitudes físicas, mentales, intelectuales, que capacidades requiere para desempeñarse en el área donde se encuentre asignado, que experiencia laboral ha tenido en el área que la está ejerciendo, en qué condiciones

físicas está realizando su trabajo, qué condiciones sanitarias y de seguridad existen dentro de la empresa y como se mide el desempeño de cada uno de los trabajadores.

Una vez obtenida la información sobre la descripción de puestos de cada uno de los colaboradores de la empresa, clasificar la información por áreas para posteriormente compararla, la misma que nos ayudara a determinar cuáles son las características que se necesitan para poder desempeñar cada uno de los cargos existentes en la empresa.

ANEXO 2: Formato de la entrevista aplicada al a gerente de la empresa



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La presente **ENTREVISTA** va dirigida a la Gerente de la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja con la finalidad de recabar información misma nos servirá para desarrollar nuestro trabajo de tesis denominado **DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PROPUESTA DE MEJORAMIENTO EN LA EMPRESA MADERERA ASERRIO CIUDA DE LOJA.**

1. Toma en cuenta los procesos de admisión y empleo para el ingreso de los trabajadores a la empresa?

_____ Qué factores toma en cuenta Ud. al momento de buscar el personal para que trabaje en la empresa a su cargo?

2. Qué garantías brinda la empresa al momento de contratar al personal?

3. **La empresa cuenta con un manual de seguridad industrial y salud ocupacional para prevenir posibles accidentes a los trabajadores?**

4. **Como es la relación laboral que mantiene con sus empleados?**

5. **Cómo se financia su empresa para la adquisición de maquinaria?**

6. **La empresa cuenta con un manual de seguridad industrial y salud ocupacional para prevenir posibles accidentes a los trabajadores?**

7. **Si cualquiera de sus trabajadores sufriera algún tipo de accidente en la empresa, a qué centro médico es trasladado?**

8. **Con qué frecuencia equipa al personal con la indumentaria y equipo necesario para realizar sus labores?**

9. **Como están establecidos los horarios de trabajo en la empresa?**

10. **La empresa cuenta con manuales como: Manual de funciones, Manual de procedimientos y Manuel de bienvenida?**

11. **En cuanto al Talento Humano, cuáles considera que son sus: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas:**

12. La empresa cuenta con misión y visión; por favor descríbalas?

13. La empresa cuenta con políticas?

14.Cuál es la labor fundamental de la empresa y desde qué tiempo está al servicio de la colectividad?

15. Que funciones desempeña actualmente; por favor diga cuáles?

16. La empresa cuenta con local propio y como lo considera al mismo?

17. Cuenta la empresa con un plan estratégico para la gestión del talento humano?

18. Como considera usted el servicio de entrega de los productos por parte del personal que cumple con estas funciones?

19. Cree usted que las políticas salariales han influido en su empresa?

20. A más del seguro social, los empleados de su empresa cuentan con otro tipo de seguro de vida o de salud particular?

21. En cuanto a la asistencia, los trabajadores de su empresa asisten con normalidad a cumplir con sus funciones?

22. A su criterio, cual es el mayor problema con el que se enfrenta su empresa?

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 3: Formato de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

ÁREA JURÍDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

La presente encuesta va dirigida a los trabajadores (as) que laboran en la empresa maderera Aserrío Ciudad de Loja con la finalidad de recabar información misma que me servirá para desarrollar mi trabajo de tesis denominado **DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA MADERERA ASERRIO CIUDA DE LOJA.**

1. **Cuál es el nivel de estudios con el que Ud. cuenta?**
 Primario () Secundario ()
 Tecnológico () Universitario ()

2. **Conoce si la empresa cuenta con misión y visión**
 SI () NO ()

3. **Conoce las políticas y objetivos de la empresa**
 SI () NO ()

4. **Por qué medio se enteró que la Empresa necesitaba personal**
 Anuncios en periódicos ()
 Anuncios en la empresa ()
 Anuncios en radios ()
 Hojas volantes ()
 Amigos ()
 Familiares ()
 Otros ()

5. **Como fue su ingreso en la empresa, Explíquelo**

6. **Para su selección, le hicieron alguna entrevista, Sí o No?**

.....

7. Qué requisitos le solicitaron para ingresar a laborar en la empresa

Hoja de vida ()
 Experiencia laboral ()
 Referencias personales ()
 Referencias laborales ()

8. La relación laboral que tiene con la empresa es mediante contrato o nombramiento.

.....

9.Cuál es el cargo que tiene en la empresa:

Administrativo () Operativo ()
 Ventas () Otro ()

10. Al ingresar a laborar en la Empresa le hicieron conocer las funciones que debe cumplir

Si () No ()

11. Ha recibido algún tipo de capacitación por parte de la empresa

Si () No ()

12. Cada que tiempo ha recibido usted la capacitación

Semanal () Quincenal ()
 Mensual () Trimestral ()
 Anual () Nunca ()

13. Indique en que temas ha sido capacitado y en qué lugar

.....

14. Cuántos años lleva trabajando en la empresa:

De 1 a 3 años () De 3 a 6 años ()
 De 6 a 9 años () Más de 9 años ()

15.Cuál es la función que realiza en la empresa; explique

.....

16. Cuantos años de experiencia tiene en cargos similares

De 1 a 3 años () De 3 a 6 años ()

De 6 a 9 años () Más de 9 años ()

17. Conoce Ud. El reglamento interno de la empresa

SI () NO ()

18. A Ud., le motivan en la Empresa para que desempeñe de mejor manera sus labores

SI () NO ()

Cómo.....
.....
.....

19. A su criterio, el ambiente laboral es:

Muy bueno () Bueno ()
Regular () Malo ()

20. El salario que Ud. percibe está acorde a las funciones que realiza

SI () NO ()

Porqué.....
.....
.....

21. Qué grado de esfuerzo mental y físico requiere su puesto de trabajo

Esfuerzo Físico

Grado 1 No requiere esfuerzo físico ()
Grado 2 Requiere de mediano esfuerzo físico ()
Grado 3 Siempre requiere de esfuerzo físico ()

Esfuerzo Mental

Grado 1 No requiere concentración ()
Grado 2 Requiere mediana concentración ()
Grado 3 Siempre requiere concentración ()

22. De acuerdo al cargo que desempeña, cree usted se encuentra constantemente en riesgo

Grado 1 No está en riesgo ()
Grado 2 Eventualmente está en riesgo ()

Grado 3 Está en posibilidad de sufrir accidentes ()

23. Durante el tiempo que usted trabaja en la empresa, ha sufrido algún tipo de accidente.

Si ()

No ()

Explique de que clase

.....

24. De ser su respuesta positiva, explique cómo la empresa brinda el apoyo necesario para que reciba la atención médica

.....

25. A su criterio, la empresa le brinda normas de seguridad necesaria y oportunas: Si, Parcialmente o No.

Si ()

No ()

Explique.....
 ...

26. Las maquinarias que utilizan para realizar sus labores son modernas y adecuadas, Si o No.

Si ()

No ()

27. Se le da mantenimiento a la maquinas, Si o No.

Si ()

No ()

28. Cada que tiempo se les da manteniendo a las maquinas:

Semanal () Quincenal ()

Mensual () Trimestral ()

Anual () Nunca ()

29. La infraestructura que tiene la empresa es la adecuada para realizar sus funciones

Si ()

No ()

30. La empresa cuenta con indumentaria adecuada para el personal para realizar sus labores, y así evitar posibles accidentes laborales.

Indique cuales:

.....

31. Usted cuenta con seguro social.

Si ()

No ()

32. En caso de incurrir en un accidente de trabajo, con qué equipamiento médico cuenta la empresa:

Transporte ()

Medico ()

Enfermera ()

Botiquín primeros auxilios ()

Otros ()

33. Al momento de sufrir algún accidente, la empresa a que centro de salud lo traslada:

Hospital ()

Clínica privada ()

Hospital del Seguro ()

Dispensario médico ()

Otros ()

34. Cuando ocurre algún tipo de accidente, quien corre con todos los gastos médicos

.....

35. La empresa, cuenta con el equipo necesario para sofocar algún incendio en caso de ser necesario, indique cuál de los siguientes:

Alarma de incendios ()
 ()

Detectores de humo

Rociadores automáticos ()

Extintores ()

Iluminación de emergencia ()
 ()

Puertas contra fuego

Tomas de agua ()

Salida Auxiliar ()

Señales de prevención ()

otros ()

36. A su criterio, que mejoras desearía que realicen en la empresa para

desempeñar más eficiente su trabajo. Explique

.....
.....
.....

37. Indique a su criterio cuales serían algunos de los problemas que afectan a la empresa

.....
.....
.....

38.- Considera usted que la atención al cliente proporcionada por el personal de la empresa en es: Excelente, Buena, Mala.

.....
.....
.....

39.- Considera usted que los clientes son fieles a la empresa?

.....
.....
.....

40.- Considera usted que existe aglomeración de trabajo y listas de despacho en espera?

Anexo 4:



PERSONAL DE LA EMPRESA MADERERA “ASERRIO CIUDAD DE LOJA”

➤ **ADMINISTRATIVOS**

<i>MERCEDERE DEL ROCIO PERALTA RENTERIA</i>	GERENTE
<i>GLADYS ARMIJOS ARMIJOS</i>	CONTADORA
<i>VERONICA ARMIJOS ARMIJOS</i>	SECRETARIA

➤ **VENTAS**

<i>FABIAN RODRIGO GUACHIZACA TAPIA</i> VENDEDOR 1	
<i>JUAN CARALOS GUACHIZACA PERALTA</i>	VENDEDOR 2

➤ **OPERATIVOS**

<i>ROLANDO LEON</i>	M.OPERADOR
<i>IVAN PUCHAICELA</i>	OPERADOR 1
<i>SEGUNDO NEIRA</i>	OPERADOR 2
<i>TULIO LEON</i>	M. CARPINTERO
<i>EUCLIDES LEON</i>	AYUDANTE C.
<i>SEGUNDO QUIZPHE</i>	CONDUCTOR- AUX

Anexo 5: Formato de rol de pago de la empresa



ROL DE PAGOS INDIVIDUAL

NOMBRE:
CARGO:

FECHA:	
INGRESOS:	
SUELDO GASICO UNIFICADO	
APORTE PATRONAL 11,15%	
HORAS SUPLEMENTARIAS	
HORAS EXTAS	
BONIFICACIONES POR RESPONSABILIDAS	
TOTAL INGRESOS:	

DEDUCCIONES:	
APORTE AL IESS 9,35%	
APORTE PATRONAL	
MULTAS	
INASISTENCIAS	
ANTICIPOS	
TOTAL DEDUCCIONES:	

LIQUIDO A RECIBIR:

OBSERVACIONES:

EMPLEADOR

TRABAJADOR

ÍNDICE

Portada.....	I
Certificación.....	II
Autoría.....	III
Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento.....	V
a. Título.....	1
b. Resumen.....	2
Summary.....	4
c. Introducción.....	6
d. Revisión de Literatura.....	9
e. Materiales y Métodos.....	33
f. Resultados.....	37
g. Discusión.....	93
h. Conclusiones.....	204
i. Recomendaciones.....	206
j. Bibliografía.....	208
k. Anexos.....	210
Índice.....	231