

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TÍTULO

**“ESTUDIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD LABORAL EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS ESTIBADORES EN LA EMPRESA
POZO SERVICIOS PORTUARIOS DE LA CIUDAD DE
GUAYAQUIL DURANTE EL PERIODO 2010 AL 2015”**

AUTORAS

**Guerra Reyna Marlene Fabiola
Rosales Castillo Denisse Stefania**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:
INGENIERA COMERCIAL**

TUTOR

ING. MURILLO DELGADO ERICK PAÚL, MAE

**Guayaquil, Ecuador
2015**



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **Marlene Fabiola Guerra Reyna y Denisse Stefania Rosales Castillo** como requerimiento para la obtención del Título de **Ingeniera Comercial**

TUTOR

Ing. Erick Paúl Murillo Delgado, MAE.

DIRECTOR DE LA CARRERA

Ing. Darío Marcelo Vergara Pereira, Mgs.

Guayaquil, Septiembre del 2015



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Nosotras, **Marlene Fabiola Guerra Reyna** y
Denisse Stefania Rosales Castillo

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación “**Estudio del Sistema de Seguridad Laboral en la Productividad de los Estibadores en La Empresa Pozo Servicios Portuarios de la Ciudad de Guayaquil durante el periodo 2010 al 2015**” previa a la obtención del Título **de Ingeniera Comercial**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de **nuestra** total autoría.

En virtud de esta declaración, **nos responsabilizamos** del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación, de tipo teórico referido.

Guayaquil, Septiembre del 2015

LAS AUTORAS

Marlene Fabiola Guerra Reyna

Denisse Stefania Rosales Castillo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORIZACIÓN

Nosotras, **Marlene Fabiola Guerra Reyna** y
Denisse Stefania Rosales Castillo

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **“Estudio del Sistema de Seguridad Laboral en la Productividad de los Estibadores en La Empresa Pozo Servicios Portuarios de la Ciudad de Guayaquil durante el periodo 2010 al 2015”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de **nuestra** exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, Septiembre del 2015

LAS AUTORAS

Marlene Fabiola Guerra Reyna

Denisse Stefania Rosales Castillo

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios y a mis padres por ser mi pilar fundamental y ser mi guía en cada paso que doy.

A el CPA Alfredo Vargas Guerra y Psic. Liz Noriega Calderón, MSc por la ayuda en nuestro trabajo de titulación en cuanto a la información de la empresa.

A mi querido tutor el Ing. Erick Paúl Murillo Delgado, MAE por la asesoría y por brindarnos sus conocimientos durante todo el trabajo de titulación.

A mi compañera Denisse Rosales porque sin duda alguna fue la mejor persona para realizar este proyecto.

¡Mil gracias!

Marlene Guerra Reyna

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme dado la fortaleza y protegerme en todo el camino recorrido para culminar mi carrera universitaria.

A Mis padres Onofre Rosales y Norma Castillo quienes a lo largo de toda mi vida han sido mi apoyo y motivación.

A mi tutor el Ing. Erick Paúl Murillo Delgado, MAE por la orientación y ayuda que nos brindó para la realización de nuestro proyecto

Al CPA Alfredo Vargas Guerra y Psic. Liz Noriega Calderón, MSc por la colaboración en la entrega de información para nuestro trabajo de titulación

A mi compañera de tesis Marlene Guerra por su confianza en formar este equipo de trabajo para lograr esta meta.

Muchas Gracias

Denisse Rosales Castillo

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y ser esa luz que me guía en todo camino.

A mis padres Alfredo Guerra y Ruth Reyna por haberme apoyado en toda mi carrera universitaria y por su esfuerzo, y amor incondicional que me dan en cada momento.

A mis hermanas Sofía y Vanessa por estar conmigo siempre y darme su apoyo.

A mis amigos por los buenos momentos compartidos durante toda mi carrera universitaria que sin duda alguna serán momentos inolvidables.

Marlene Guerra Reyna

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado a lo largo de mi vida por ser mi luz, mi apoyo y mi camino.

A Mis Padres Onofre Rosales y Norma Castillo por su amor incondicional en todo momento de mi vida, por sus sacrificios y por los valores que me han inculcado.

A Mis hermanos Luis Rosales, Javier Castillo y Carolina Rosales por su apoyo incondicional en los momentos difíciles.

A Mis Amigos por haber hecho de mi vida universitaria un trayecto de vivencias que nunca olvidaré.

Denisse Rosales Castillo

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	xiii
ÍNDICE DE TABLAS	xviii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xx
INDICE DE FIGURAS.....	xxii
INDICE DE ANEXOS.....	xxiii
RESUMEN.....	xxiv
ABSTRACT	xxv
INTRODUCCIÓN	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	3
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos	4
HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
JUSTIFICACIÓN	5
METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN.....	6
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	7
1. SEGURIDAD LABORAL.....	7
1.1 Antecedentes.....	7
1.2 La Seguridad y Salud Laboral en el Ecuador	8
1.2.1 El Sistema De Seguridad Laboral en el Ecuador (IESS).....	10
1.3 La Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	11
1.4 Riesgos del Trabajo	20

1.4.1 Factores de riesgos laborales	20
1.4.1.1 Factores de Riesgos Biológicos	20
1.4.1.2 Factores de Riesgos Ergonómicos.....	20
1.4.1.3 Factores de Riesgos Físicos	21
1.4.1.4 Factores de Riesgos Mecánicos	21
1.4.1.5 Factores de Riesgos Químicos	22
1.4.1.6 Factores de Riesgos de Origen Natural	22
1.4.1.7 Factores de Riesgos Psicosociales	22
1.4.2 Evaluación de riesgos laborales.....	22
1.4.3 Riesgos del Trabajo (IESS)	23
1.5 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo	24
1.6 Organismos responsables de Salud y Seguridad Laboral.....	24
1.7 Auditoría de Sistemas de Seguridad Laboral	25
1.7.1 Sistema de Auditoria de Riesgos del Trabajo (SART).....	26
1.7.2 El Reglamento SART	28
CAPITULO II	29
2. LA INDUSTRIA PORTUARIA	29
2.1 Historia	29
2.2 Estibadores portuarios.....	30
2.3 Operadores portuarios.....	33
2.4 Análisis de las cinco fuerzas de Porter del sector de Operadores Portuarios de Carga del Guayas	34
2.4.1 Rivalidad entre los competidores	35
2.4.1.1 Las pequeñas y medianas empresas (PYMES)	38
2.4.1.2 Pequeñas y medianas empresas operadoras portuarias	41

2.4.1.3 Las Pymes familiares	44
2.4.2 Amenaza de los nuevos competidores.....	51
2.4.3 Amenaza de productos sustitutos	52
2.4.4 Poder de negociación de los clientes	52
2.4.5 Poder de negociación de los proveedores	53
CAPITULO III.....	54
3. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA POZO SERVICIOS PORTUARIOS	54
3.1 Historia	54
3.2 Misión, visión, valores y ubicación geográfica de la empresa	55
3.3 Giro del negocio	56
3.4 Perfil de la empresa	56
3.5 Certificaciones de normas de seguridad	57
3.6 Servicios de la empresa	58
3.7 Clientes de la empresa.....	62
3.8 Organigrama	63
3.9 Perfil de puestos.....	64
3.10 Comité tripartita	67
3.11 Número de personal	67
3.12 Equipos de protección	68
3.13 Capacitaciones externas e internas	68
3.14 No conformidades presentadas en la empresa por el sistema de seguridad de normas BASC y normas ISO 9001:2000	68
3.15 Comportamiento financiero de la empresa pozo servicios portuarios	69
3.16 Indicadores financieros y análisis	76

CAPITULO IV	84
4. ESTABLECER LOS FACTORES QUE AFECTAN LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD DE LOS ESTIBADORES.....	84
4.1 Qué son los accidentes laborales.....	84
4.2 Accidentes de trabajo dentro del sector portuario registrados en el IESS	85
4.3 Accidentes laborales en la empresa Pozo Servicios Portuarios	88
4.4 Nivel de rotación de personal	92
4.5 Nivel de rotación de personal operativo frente al nivel de accidentes anuales en la empresa	93
4.6 Modelo de sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional basado en el modelo ecuador	95
4.7 Productividad laboral	105
4.8 Productividad y seguridad laboral	106
4.9 Factores que afectan la productividad.....	107
4.10 ¿Cómo medir la productividad?.....	108
4.11 Encuestas realizadas a los estibadores de la empresa Pozo Servicios Portuarios	109
4.11.1 Muestra	109
4.11.2 Tipo de encuestas	109
4.11.3 Tipo de preguntas.....	110
4.11.4 Encuestas.....	110
4.11.5.1 Datos principales desarrollados en las dos encuestas y análisis	110
4.11.5.2 Encuesta de productividad de los estibadores	118
4.11.5.3 Encuesta Clima Laboral	133
4.12 Diagrama de Ishikawa	146
4.12.1 Análisis del diagrama de Ishikawa (causa y efecto)	148

CONCLUSIONES 150
RECOMENDACIONES..... 153
BIBLIOGRAFÍA 155
ANEXOS..... 162

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Países con Ratificación de Convenio sobre Seguridad e Higiene (Trabajos Portuarios).....	19
Tabla 2: Ranking de Ingresos del 2013 de las empresas Operadoras Portuarias de Carga de la Provincia del Guayas	36
Tabla 3: Clasificación de Pequeñas y Medianas Empresas Operadoras Portuarias de Carga.....	42
Tabla 4: Número de pequeñas y medianas empresas operadoras portuarias de carga.....	43
Tabla 5: Constitución de Accionistas Andigrain	44
Tabla 6: Constitución de Accionistas Coestibas	45
Tabla 7: Constitución de Accionistas Dorint	45
Tabla 8: Constitución de Accionistas Estibesa.....	46
Tabla 9: Constitución de Accionistas Navestibas	46
Tabla 10: Constitución de Accionistas Neymer.....	47
Tabla 11: Constitución de Accionistas Pozo Servicios Portuarios	47
Tabla 12: Constitución de Accionistas Rey Estiba.....	48
Tabla 13: Constitución de Accionistas Servicontranse	49
Tabla 14: Constitución de Accionistas Seunsa	49
Tabla 15: Constitución de Accionistas Termiport.....	50
Tabla 16: Clasificación de Empresas Familiares y No Familiares	50
Tabla 17: Comportamiento financiero de la empresa. Periodo 2010 al 2014	69
Tabla 18: Índice de Rentabilidad neta de ventas. Periodo 2010 al 2014.....	78
Tabla 19: Índice de Liquidez: Razón Corriente. Periodo 2010 al 2014	79
Tabla 20: Índice de Rotación de Activos. Periodo 2010 al 2014	80
Tabla 21: Accidentes Laborales del Sector Portuario Reportados en el IESS. Periodo 2010 -2014	85
Tabla 22: Reporte de Accidentes laborales de la empresa Pozo Servicios Portuarios. Periodo 2010 a marzo 2015	88
Tabla 23: Nivel de accidentes anuales de Pozo Servicios Portuario frente a la muestra seleccionada de empresas del sector. Periodo 2010 al 2014.....	91
Tabla 24: Nivel de Rotación de Trabajadores operativos.....	92
Tabla 25: Nivel de Rotación de Personal Operativo vs Nivel de Accidentes anuales del personal operativo en la empresa	94
Tabla 26: Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional basado en el modelo Ecuador para la empresa Pozo Servicios Portuarios.....	96
Tabla 27: Edad	110
Tabla 28: Estado Civil.....	111
Tabla 29: Lugar donde vive	112
Tabla 30: Sector donde vive.....	113
Tabla 31: Nivel de Educación.....	114

Tabla 32: Cantidad de Hijos	115
Tabla 33: Tiempo de Permanencia en la compañía	118
Tabla 34: Años de experiencia que ha tenido fuera de su trabajo actual	119
Tabla 35: ¿Cuántas horas trabaja al día?	120
Tabla 36: ¿Qué limpio considera su lugar de trabajo?.....	121
Tabla 37: ¿Qué tan difícil es llegar a su lugar de trabajo?	123
Tabla 38: ¿En qué estado se encuentra su equipo de protección para las actividades de su trabajo?	124
Tabla 39: ¿Qué tan satisfecho está con la temperatura de su lugar de trabajo?	126
Tabla 40: ¿Cuántas capacitaciones recibe usted al año para su área de trabajo?.....	127
Tabla 41: ¿Cuántos días libres en la semana tiene usted?	129
Tabla 42: Funciones que realiza en su trabajo.....	130
Tabla 43: ¿Cuáles son los accidentes más frecuentes en su área de trabajo?.....	131
Tabla 44: ¿Se siente satisfecho de ser parte de la empresa?.....	133
Tabla 45: ¿Se siente integrado en la empresa?	134
Tabla 46: ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?.....	135
Tabla 47: ¿El nivel de ruido es soportable en su área de trabajo?	136
Tabla 48: ¿Siente un ambiente laboral agradable?	137
Tabla 49: ¿Sus ideas o sugerencias son escuchadas por sus jefes?	138
Tabla 50: ¿Se lleva bien usted con sus compañeros?	139
Tabla 51: ¿Considera que usted trabaja en equipo con sus compañeros?	141
Tabla 52: ¿El puesto que ocupa en la empresa está relacionado con la experiencia que usted posee?.....	142
Tabla 53: ¿Existe comunicación con su jefe?	143
Tabla 54: ¿Está de acuerdo con la remuneración de su trabajo?.....	144
Tabla 55: ¿El salario que recibo permite cubrir su presupuesto familiar?	145

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Las Cinco Fuerzas de Porter	34
Gráfico 2: Ranking de Ingresos 2013 de empresas operadoras portuarias	37
Gráfico 3: Porcentaje de pequeñas y medianas empresas operadoras portuarias de carga	43
Gráfico 4: Porcentaje de Empresas Familiares y No Familiares	51
Gráfico 5: Crecimiento de Ventas.....	70
Gráfico 6: Crecimiento de Sueldos y Salarios	71
Gráfico 7: Crecimiento de Beneficios Sociales.....	72
Gráfico 8: Crecimiento de Aportes a la Seguridad Social.....	73
Gráfico 9: Crecimiento de Costos y Gastos.....	74
Gráfico 10: Crecimiento de Utilidad del Ejercicio	75
Gráfico 11: Rentabilidad Neta de Ventas	81
Gráfico 12: Índice de Liquidez.....	82
Gráfico 13: Rotación de Activos.....	83
Gráfico 14: Accidentes registrados en el IESS por empresa. Periodo 2010-2014.....	86
Gráfico 15: Total de accidentes anuales reportados en el IESS del sector portuario, representado en Porcentaje. Periodo 2010 al 2014	87
Gráfico 16: Total de Accidentes Anuales de la Compañía. Periodo 2010 al2014	89
Gráfico 17: Total de Accidentes Mensuales de la Compañía. Periodo 2010 al 2014	90
Gráfico 18: Porcentaje de Accidentes anuales de la empresa frente al sector portuario. Periodo 2010 al 2014.....	91
Gráfico 19: Edad.....	111
Gráfico 20: Estado Civil.....	112
Gráfico 21: Lugar donde vive	113
Gráfico 22: Sector donde vive	114
Gráfico 23: Nivel de educación	115
Gráfico 24: Cantidad de Hijos	116
Gráfico 25: Tiempo de Permanencia en la compañía	118
Gráfico 26: Años de experiencia que ha tenido fuera de su trabajo actual	120
Gráfico 27: ¿Cuántas horas trabaja al día?	121
Gráfico 28: ¿Qué limpio considera su lugar de trabajo?.....	122
Gráfico 29: ¿Qué tan difícil es llegar a su lugar de trabajo?	123
Gráfico 30: ¿En qué estado se encuentra su equipo de protección para las actividades de su trabajo?	125
Gráfico 31: ¿Qué tan satisfecho está con la temperatura de su lugar de trabajo?	126
Gráfico 32: ¿Cuántas capacitaciones recibe usted al año para su área de trabajo? ...	128
Gráfico 33: ¿Cuántos días libres en la semana tiene usted?	129
Gráfico 34: Funciones que realiza en su trabajo.....	130
Gráfico 35: ¿Cuáles son los accidentes más frecuentes en su área de trabajo?.....	132

Gráfico 36: ¿Se siente satisfecho de ser parte de la empresa	133
Gráfico 37: ¿Se siente integrado en la empresa?	134
Gráfico 38: ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?	135
Gráfico 39: ¿El nivel de ruido es soportable en su área de trabajo?	136
Gráfico 40: ¿Siente un ambiente laboral agradable?	137
Gráfico 41: ¿Sus ideas o sugerencias son escuchadas por sus jefes?	138
Gráfico 42: ¿Se lleva bien usted con sus compañeros?.....	140
Gráfico 43: ¿Considera que usted trabaja en equipo con sus compañeros?.....	141
Gráfico 44: ¿El puesto que ocupa en la empresa está relacionado con la experiencia que usted posee?.....	142
Gráfico 45: ¿Existe comunicación con su jefe?	143
Gráfico 46: ¿Está de acuerdo con la remuneración de su trabajo?.....	144
Gráfico 47: ¿El salario que recibo permite cubrir su presupuesto familiar?	146
Gráfico 48: Diagrama de Ishikawa	147

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Factores de Riesgos Físicos	21
Figura 2: Sistemas de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART	27
Figura 3: Industria Portuaria	29
Figura 4: Estibadores Portuarios	31
Figura 5: Logo de la empresa	54
Figura 6: Ubicación geográfica de la empresa	56
Figura 7: Logo de Normas BASC	58
Figura 8: Logo de Normas ISO 9001:2000	58
Figura 9: Estiba y Desestiba.....	59
Figura 10: Equipos Pesados	60
Figura 11: Desembarque de Camiones.....	61
Figura 12: Descarga general de bobinas de acero y plantillas de acero	61
Figura 13: Logo Contecon Guayaquil S.A.....	62
Figura 14: Organigrama de la Empresa	63
Figura 15: Organigrama Jefe de Operaciones	64
Figura 16: Organigrama Jefe de Operaciones	66

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización para la publicación de la información.....	162
Anexo 2: Documentos de la compañía.....	162
Anexo 3: Política de Gestión de Calidad.....	165
Anexo 4: Política de Gestión de Seguridad.....	166
Anexo 5: Entrevista a estibador de la Empresa Pozo Servicios Portuarios.....	167
Anexo 6: Certificados de algunas capacitaciones.....	171
Anexo 7: Matriz de Riesgo de la empresa Pozo Servicios Portuarios.....	173
Anexo 8: Procedimiento de Estibadores Buques Carga General.....	181
Anexo 9: Especificación del Proceso Operativo.....	183
Anexo 10: Encuesta Productividad.....	184
Anexo 11: Encuesta de Clima Laboral.....	186
Anexo 12: Informe Antiplagio Urkund.....	188
Anexo 13: Carta de aprobación y calificación del tutor docente.....	189

RESUMEN

El siguiente proyecto de titulación tiene como objetivo principal estudiar el Sistema de Seguridad Laboral en la productividad de los estibadores en la empresa Pozo Servicios Portuarios de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2010 al 2015, éste estudio se lo realizó para conocer si el sistema de seguridad laboral influye o no en la productividad de los estibadores.

Para el cumplimiento de este objetivo se definieron algunos conceptos y teorías acerca de la seguridad laboral, se analizó la situación financiera en cuanto a los ingresos de la empresa, y se investigó en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) los accidentes laborales ocurridos tanto en la compañía como en las empresas del sector portuario durante dicho periodo.

A partir de esta investigación pudimos identificar el nivel de riesgo laboral que tiene los estibadores y si la empresa cumple con un sistema de seguridad laboral.

Por otra parte para conocer los posibles factores que afecta en la productividad de los estibadores, se realizó una encuesta sobre la productividad y el clima laboral, las cuales nos permitieron darnos cuenta que a pesar de que la empresa sí cumple con el sistema de seguridad, aún existen factores que está afectando el desempeño de sus trabajadores como: la baja remuneración, los turnos rotativos, jornadas laborales extensas, la temperatura y entre otros, los cuales los hace propensos a posible accidentes laborales.

Palabras Claves: Seguridad, Productividad, Riesgo, accidentes, estibadores, portuarios

ABSTRACT

The following titling Project has the main object study the Job Security System in the productivity of the longshoreman in the Pozo Servicios Portuarios Company of Guayaquil city during the period 2010 to 2015. This study was made to see if the Work Safety System influence, or not, on the productivity of the longshoremen.

For the fulfillment of this objective some concepts and theories about job security were defined, financial situation was analyzed in terms of the income of the company, and we investigated in the Ecuadorian Social Security Institute (IESS) occupational accidents both in the company and port sector companies during that period.

Starting from this research we could identify level of occupational hazard that has the longshoremen and also if the company is complying with Job Security System.

Otherwise, to know the possible factors affecting longshoremen productivity, we made productivity and working environment survey. This survey shown us that, even when the company complies with job security system, there are still factors affecting the performance of their workers as: low pay, rotating shifts, long working hours, temperature, etc. which makes them prone to possible accidents.

Key Words: Security, Productivity, Risk, Accidents, Longshoremen, Ports

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene la finalidad de realizar un estudio del sistema de seguridad laboral en la productividad de los estibadores de la empresa Pozo Servicios Portuarios de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2010 al 2015.

Para el desarrollo de este estudio se realizó una investigación en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social sobre los accidentes laborales ocurridos que han tenido los estibadores durante el periodo especificado. Además se consultó en la empresa los principales riesgos físicos a los que están expuestos los estibadores, por los que podemos mencionar: lesiones de la columna, hombros, muñecas, entre otros.

Por otra parte se logró investigar los factores de riesgos que de una u otra manera influyen en la productividad de los trabajadores.

El siguiente trabajo de titulación estará dividido en cuatro capítulos los cuales son:

En el **capítulo I** nos enfocaremos en el marco teórico, en el cual se investigó sobre la historia de la seguridad industrial, el sistema de seguridad laboral en el Ecuador, los convenios de las OIT, los riesgos. Los cuales nos permitirán tener un mejor conocimiento de dicho trabajo.

El **capítulo II** abarcará todo lo que comprende a la industria portuaria, en el cual se analizaron las cinco fuerzas del sector de operadores portuarios y lo que son las pequeñas y medianas empresas.

En el **capítulo III**, se detalló la situación actual de la empresa Pozo Servicios Portuarios, para el desarrollo de este capítulo se recopiló la información necesaria de la compañía; además se realizó un análisis del comportamiento financiero de la misma.

Por último dentro del **capítulo IV**, se mencionó aquellos factores que afectan los niveles de productividad de los estibadores, así también se hizo un análisis de los accidentes ocurridos por lo estibadores de Pozo Servicios Portuarios. Además un diagnóstico del Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional basado en el modelo Ecuador y encuestas para medir el grado de productividad y clima laboral de los estibadores.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Hoy en día la Seguridad Laboral es parte fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, ya que toda compañía debe contar con un sistema de Gestión de Seguridad Laboral que asegure el bienestar de sus trabajadores. Sin embargo no todas las empresas cumplen con todos los estándares del sistema que exige el reglamento nacional ya sea porque genera un coste elevado en la compañía, por la falta de conocimiento o por falta de compromiso empresarial.

La empresa Pozo Servicios Portuarios es una operadora portuaria que brinda servicios de carga general , estiba y desestiba , trinca y destrinca, entre otras, la cual cuenta con 32 estibadores que está conformado por 6 cuadrillas; quienes están encargados de realizar dichas actividades.

Por tal motivo hemos decido hacer un estudio del sistema de seguridad laboral en Pozo Servicios Portuarios, en el que conoceremos y analizaremos los posibles riesgos físicos de los estibadores causados por las actividades que realizan dentro de la empresa y cómo afecta estos riesgos en la productividad de los mismos.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Están bien definidos los estándares del sistema de seguridad laboral en la empresa Pozo Servicios Portuarios?
- ¿Cuáles son los riesgos físicos a los que están expuestos los estibadores?
- ¿Los accidentes laborales en la empresa afectan en la productividad de los estibadores?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Realizar un estudio del sistema de seguridad laboral en la productividad de los estibadores en la empresa Pozo Servicios Portuarios de la ciudad de Guayaquil durante el periodo 2010 al 2015.

Objetivos Específicos

- Revisar teorías relacionadas con la Seguridad Laboral
- Analizar el sector de las operadoras portuarias de carga
- Realizar un diagnóstico de la empresa Pozo Servicios Portuarios y análisis del comportamiento financiero.
- Establecer los factores que afectan los niveles de productividad de los estibadores de Pozo Servicios Portuarios.

HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

El sistema de seguridad laboral influye en la productividad de los estibadores en la empresa Pozo Servicios Portuarios

JUSTIFICACIÓN

El control de seguridad laboral en los trabajadores de las empresas, debe ser considerada como parte fundamental de la misma, ya que un trabajador no se sentirá a gusto de pertenecer a una empresa donde no le brinden bienestar en cuanto a su seguridad.

La seguridad laboral en ocasiones es considerada por las empresas como un gasto de tiempo y de dinero lo que conlleva a que aún existan muchos accidentes laborales, sin considerar que la implementación de un sistema de seguridad les ayudará y permitirá mejorar el rendimiento y productividad de sus trabajadores. De la misma manera ayudaría a reducir el índice de ausentismo por causa de accidentes laborales.

De lo dicho anteriormente, es importante destacar el objetivo 9 del (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017) “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas”.

La política que más se ajustan a nuestro trabajo es:

“9.3.e. Establecer mecanismos que aseguren entornos laborales accesibles y que ofrezcan condiciones saludables y seguras, que prevengan y minimicen los riesgos del trabajo”. (Plan Nacional del Buen Vivir, 2013-2017)

Por estas razones, en el presente trabajo de titulación, pretendemos investigar si la empresa Pozo Servicios Portuarios cumple con el Sistema de Gestión de Seguridad Laboral y cómo llega a influir el cumplimiento de este sistema en la productividad de los trabajadores.

METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN

La metodología de investigación que utilizaremos para la recolección de datos en nuestro trabajo será el método cualitativo y cuantitativo. El método cualitativo se lo utilizó para el levantamiento de la información y para realizar una entrevista a uno de los trabajadores de la empresa.

Por otra parte el método cuantitativo se lo aplicó para realizar las respectivas encuestas a los estibadores de la compañía.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1. SEGURIDAD LABORAL

1.1 Antecedentes

El autor Héctor Molina en su asignatura de Seguridad e Higiene de la Escuela Superior Tepeji del Río, nos muestra lo siguiente:

Hacia 400 A.C. Hipócrates padre de la medicina realiza estudios sobre enfermedades laborales. En 1802 nace una ley para proteger la salud y la mortalidad de los aprendices y otros trabajadores de la hilandería y fábricas. En 1841 surge la primera legislación de fábricas francesas, sobre el empleo de niños en las empresas industriales, fábricas y talleres que utilizaban fuerza motriz o que trabajaban sin interruptores. En 1869 la federación de Alemania del norte promulgó la protección social de los trabajadores contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La Revolución Industrial, produjo el incremento de accidentes y enfermedades laborales. En los Estado Unidos de Norteamérica fue Massachusetts el primer estado que adoptó una ley para la prevención de accidentes en las fábricas en 1877; en 1886 adoptó una ley para hacer obligatoria la notificación de accidentes. En 1970 se publica en E.U.A. “La Ley de Seguridad e Higiene Ocupacional” cuyo objetivo es asegurar en lo máximo posible que todo hombre y mujer trabaje en lugares seguros y agradables lo cual permitirá preservar sus cuerpos. (Molina, 2010)

Por otra parte el inicio que se da a la seguridad industrial tiene que ver por Revolución Industrial, la cual trajo como consecuencias altos accidentes de trabajo. Así lo menciona el autor Robert Thompson:

La revolución industrial marca el inicio de la seguridad industrial como consecuencia de la aparición de la fuerza del vapor y la mecanización de la industria, lo que produjo el incremento de accidentes y enfermedades laborales. No obstante, el nacimiento de la fuerza industrial y el de la seguridad industrial no fueron simultáneos, debido a la degradación y a las condiciones de trabajo y de vida detestables. Es decir, en 1871 el cincuenta por ciento de los trabajadores moría antes de los veinte años, debido a los accidentes y las pésimas condiciones de trabajo. (Thompson, 2011)

1.2 La Seguridad y Salud Laboral en el Ecuador

Según el autor Christian García, en su tesis de grado de licenciatura en Gastronomía y Servicios de Alimentos y Bebidas, explica los antecedentes históricos de la Seguridad y Salud Laboral en el Ecuador en donde explica lo siguiente:

A partir de la independencia del Ecuador, se puso en primer plano las diferencias regionales, en la Costa enfocados en la agro-explotación con el desarrollo de las cacaoteras y bananeras, por otro lado en la Sierra la industrialización a partir de la formación de haciendas. Ésta marcada diferencia creó una explotación a los trabajadores de la Sierra que trataban de sustentar a sus familias con lo poco que recibían por parte de los hacendados en el mejor de los casos, o como los trabajadores de la Costa puesto que las exigencias de la competencia empresarial estaban enfocadas en la exportación y por ende el exceso de horas en el trabajo llegando a ser hasta catorce por día. (García Falconi, 2013)

En la Sierra las precarias condiciones de trabajo, la mala alimentación y el abuso que recibían por parte del hacendado, era la causa principal de lesiones sufridas al trabajador. Sin embargo entre los años de 1876 y 1886

en Ecuador aumenta la atención médica a los trabajadores de la Costa, ya que sufren muchos accidentes por las herramientas utilizadas como la oz, el pico, la pala, el garabato (estaca larga con punta semicircular de hierro) y el machete por los trabajos que realizaban en las cacaoteras y las bananeras, además de las enfermedades causadas por las condiciones insalubres, como eran el parasitismo, anemia y el paludismo. (García, 2013)

En 1892 se funda la Sociedad Artística e Industrial de Pichincha en Quito, mientras en Guayaquil en el mismo año se funda la Sociedad de Amantes del Progreso, dentro de estas organizaciones los ejes primordiales de amparo al trabajador se basaban en el horario de la jornada laboral, leyes de protección al obrero, leyes sobre accidentes de trabajo y capacitaciones en maquinarias. (García, 2013)

En el año de 1909 en Quito se realiza el primer congreso obrero, en el cual dentro de sus puntos indicaba la preocupación por los accidentes de trabajo y busca impulsar una lucha para conseguir indemnizaciones por las mismas, sin embargo en el año de 1913 en la asamblea del Guayas se redacta un proyecto de ley en el cual indica el cobro de un rubro a todos los empleadores en el caso de existir un accidente laboral, esta ley fue creada por el alto nivel de mortalidad que existía por la construcción del ferrocarril en la Sierra Ecuatoriana. (García, 2013)

Después de nueve años en 1921 se proclama la Ley de Accidentes de Trabajo en el Ecuador beneficiando a los trabajadores y presionando a los empleadores a mejorar la seguridad y el ambiente de trabajo para así evitar en lo posible algún accidente en la jornada laboral. (García, 2013)

En esta época se crea la Institución de Pensiones, antecedente para el cual será actualmente conocido como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). Años más tarde, en 1935 se decreta en Ecuador la Ley de Sanidad y se crea el Servicio Sanitario Nacional, dependiente del Ministerio de

Prevención Social, uno de los entes primordiales para la formación de la seguridad y salud ocupacional en el Ecuador; en 1944 se constituye la Confederación de Trabajadores del Ecuador (CTE), instituto elemental para que los empleadores hagan cumplimiento de las normas para con los trabajadores. (García, 2013)

Los autores (Caisachana & Cadena, 2014) en su tesis doctoral de Maestría en Seguridad y Riesgos nos indican que “en el Ecuador, la Higiene y Seguridad en el trabajo ha tenido su aplicación desde algunas instancias y en forma puntual: ya sea a través de los Ministerios de Salud, Trabajo, Bienestar Social, Medio Ambiente, etc., y Organismos como el IESS, INEN, Bomberos, Municipalidades, etc.”

1.2.1 El Sistema De Seguridad Laboral en el Ecuador (IESS)

El sistema de Seguridad Social que en el Ecuador lo administra el IESS se manifiesta en prestaciones médicas y económicas para los afiliados que sufren accidentes laborales y enfermedades profesionales. La Constitución de la OIT de la cual el Ecuador es miembro desde 1946, establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad”. Seguridad y Salud Ocupacional Ecuador (SASOEC, 2015)

El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. Por lado de los empleadores estos tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a elevadas sumas por indemnizaciones, a la pérdida de personal calificado, a absentismos y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes vinculados con la actividad laboral”. (SASOEC , 2015)

Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo,

que se basa en un sólido sistema de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, utilizando toda la información pertinente aplicando prácticas permanentes de inspección y de la aplicación de la legislación y normativa legal vigente en el País”. (SASOEC , 2015)

Según el sitio web del IESS, es política del Seguro General de Riesgos del Trabajo “Generar una cultura socio-laboral en prevención de Riesgos del Trabajo. Ampliando la cobertura e intensificando el control” Así mismo que los “Servicios de Prevención de Riesgos” se enfocan exclusivamente a Vigilar el mejoramiento del medioambiente laboral para la Seguridad y Salud en el trabajo; Asesorar a empleadores y trabajadores sobre la Gestión de Prevención de Riesgos Laborales; Evaluar y verificar a empresas sujetas al régimen; Informar a los empleadores de sus obligaciones para que no incurran en Responsabilidad Patronal; y, Capacitar a empleadores y trabajadores sobre la gestión de seguridad y salud en el trabajo y sobre la conformación de los Comités de Seguridad en las Empresas. (Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo, 2011)

1.3 La Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT es un organismo que pertenece desde 1946 a las Naciones Unidas y es el único administrado en forma tripartita. Esto significa que en su constitución participan gobiernos, empleadores y trabajadores. La OIT realiza su labor a través de tres órganos principales: la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), el Consejo de Administración y la Oficina Internacional del Trabajo. (Rodríguez, 2009, pág. 20)

El número de países que conforman la OIT se duplicó especialmente después de la posguerra, en el período que va de 1948 a 1970. (Rodríguez, 2009, p. 19)

La OIT se ocupa de derechos fundamentales como: la libertad sindical, la negociación colectiva, la abolición del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por cuales se regulan condiciones que abarcan el extenso espectro de las cuestiones relacionadas con el trabajo. Entre ellas, la OIT se dedica especialmente a todas aquellas normas que se consagran a la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Rodríguez, 2009, p. 20)

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, 2015:

Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral.

Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año.

La OIT tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. La meta de Safe Work es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles.

1.3.1 Los convenios de las OIT

Los Estados miembros tienen la obligación de considerar cada instrumento de la OIT, ya sea para su eventual utilización en sus normas o para su ratificación. Cuando un país ratifica un Convenio, adquiere la obligación de adecuar su legislación a él dentro de los 12 meses. La ratificación es un compromiso formal mediante el cual los Estados le otorgan al documento la característica de vinculante. (Rodríguez, 2009, pág. 24)

Una vez que un Convenio ha sido ratificado por un país, comienza el mecanismo de control de la OIT, mediante el Comité de Expertos. Este sistema de control es único en el terreno internacional. De acuerdo con él, la OIT examina, con regularidad, la aplicación de las normas en los países que las han ratificado. Conforme con esta consideración, se sugieren formas de mejorar la aplicación y, si se encuentran problemas, se ofrece ayuda. Esta colaboración se concreta mediante el Diálogo Social y la asistencia técnica. (Rodríguez, 2009, pág. 24)

Son 185 países que mantienen ratificaciones de distintos convenios con la OIT.

Ecuador ha suscrito 61 convenios con la OIT entre los cuales se encuentran los siguientes según la (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2012):

- Convenios fundamentales
- Convenios de gobernanza
- Convenios técnicos

Convenios Fundamentales (OIT, 2012):

C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)

- C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)
- C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima Especificada: 15 años.
- C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

De Gobernanza (prioritarios) (OIT, 2012):

- C081 - Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

- C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Técnicos (OIT, 2012):

- C002 - Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)
- C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)
- C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)
- C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
- C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)
- C077 - Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)
- C078 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no

- Industriales), 1946 (número. 78)
- C086 - Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1947 (número. 86)
- C088 - Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (número. 88)
- C095 - Convenio sobre la protección del salario, 1949 (número. 95)
- C097 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (número. 97)
- C101 - Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (número. 101)
- C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número. 102)
- C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (número. 103)
- C104 - Convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas), 1955 (número. 104)
- C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número. 106)
- C110 - Convenio sobre las plantaciones, 1958 (número. 110)
- C112 - Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (número. 112)
- C113 - Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (número. 113)
- C114 - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (número. 114)
- C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (número. 115)
- C116 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (número. 116)
- C117 - Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (número. 117)

C118 - Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962
(núm. 118)

Ha aceptado las ramas a)-d), f) y g).

C119 - Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm.
119)

C120 - Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm.
120)

C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del
Trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I
modificado
En 1980] (núm. 121).

C123 - Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965
(núm 123)
Edad mínima especificada: 18 años.

C124 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo
Subterráneo), 1965 (núm. 12)

C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)

C128 - Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y
Sobrevivientes, 1967 (núm. 128)

C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm.
131)

C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)

C139 - Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)

C141 - Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales,
1975 (núm. 141)

C142 - Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975
(núm. 142)

C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación
del Aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)

C149 - Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)

- C152 - Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)
- C153 - Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (Transportes por carretera), 1979 (núm. 153)
- C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades Familiares, 1981 (núm. 156)
- C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas Inválidas), 1983 (núm. 159)
- C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)
- C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)
- C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

1.3.2 Convenios de la OIT de la seguridad y salud en el trabajo ratificados en Ecuador

Ecuador actualmente tiene vinculación con 18 convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con la Seguridad y Salud en el trabajo. Entre los cuales se muestra los siguientes según el Ministerio de Relaciones Laborales (2015):

- C29: Convenio sobre el trabajo forzoso
- C45: Convenio sobre el trabajo subterráneo
- C77: Convenio sobre el examen médico de los menores
- C81: Convenio sobre la inspección del trabajo
- C113: Convenio sobre el exámen médico de los pescadores
- C115: Convenio sobre la protección contra las radiaciones
- C119: Convenio sobre la protección de la maquinaria
- C120: Convenio sobre la higiene

- C121: Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- C124: Convenio sobre el examen de los menores
- C127: Convenio sobre el peso máximo
- C136: Convenio sobre el Benceno
- C139: Convenio sobre el cáncer profesional
- C148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo
- C149: Convenio sobre el personal de enfermería
- C152: Convenio sobre seguridad e higiene
- C153: Convenio sobre la duración del trabajo y períodos de descanso
- C162: Convenio sobre el asbesto

1.3.3 Convenio sobre seguridad e higiene (Trabajos Portuarios), 1979 (Núm. 152)

La Organización Internacional del Trabajo en el convenio sobre seguridad e higiene para los trabajos portuarios menciona lo siguiente:

Este Convenio estipula que los Estados que lo ratifiquen, deberán adoptar medidas con miras a: proporcionar y mantener lugares y equipos y utilizar métodos de trabajo que sean seguros y no entrañen riesgos para la salud; proporcionar y mantener medios seguros de acceso a los lugares de trabajo; proporcionar la información, la formación y el control necesarios para asegurar la protección de los trabajadores contra el riesgo de accidentes o de daño para la salud a causa del trabajo o durante éste; proporcionar a los trabajadores todo el equipo y las prendas de protección personal, y todos los medios de salvamento que razonablemente resulten necesarios; proporcionar y mantener servicios apropiados y suficientes de primeros auxilios y de salvamento; y elaborar y fijar procedimientos apropiados para hacer frente a cualesquiera situaciones de urgencia que pudieran surgir. (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2015)

1.3.4 Países con ratificación de convenio sobre seguridad e higiene (Trabajos Portuarios)

En la actualidad son 26 países que están vinculados al convenio sobre la seguridad e higiene en trabajos portuarios. Ecuador ratificó su convenio el 20 de mayo de 1988. Según la OIT (2012), los países que se suscribieron a este convenio son los siguientes:

Tabla 1: Países con Ratificación de Convenio sobre Seguridad e Higiene (Trabajos Portuarios)

Ratificación del Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)			
Alemania	Egipto	Jamaica	Rusia
Brasil	España	Líbano	Seychelles
Chipre	Finlandia	México	Suecia
Congo	Francia	Moldova	Tanzania
Cuba	Guinea	Noruega	Turquía
Dinamarca	Italia	Países Bajos	
Ecuador	Iraq	Perú	

Fuente: OIT (2012)

Elaborado por: Las Autoras

1.4 Riesgos del Trabajo

Al riesgo del trabajo se lo define como “La posibilidad de que ocurra accidentes, enfermedades ocupacionales, daños materiales, incremento de enfermedades comunes, insatisfacción e inadaptación, daños a terceros y comunidad, daños al medio y siempre perdidas económicas”. (Tene, 2011)

1.4.1 Factores de riesgos laborales

Clasificación de los factores de riesgos según los autores (Buenaño & Lajones, 2010):

- Biológicos
- Ergonómicos
- Físicos
- Mecánicos
- Químicos
- De origen natural
- Psicosociales

1.4.1.1 Factores de Riesgos Biológicos

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo. (Cardozo, 2012)

1.4.1.2 Factores de Riesgos Ergonómicos

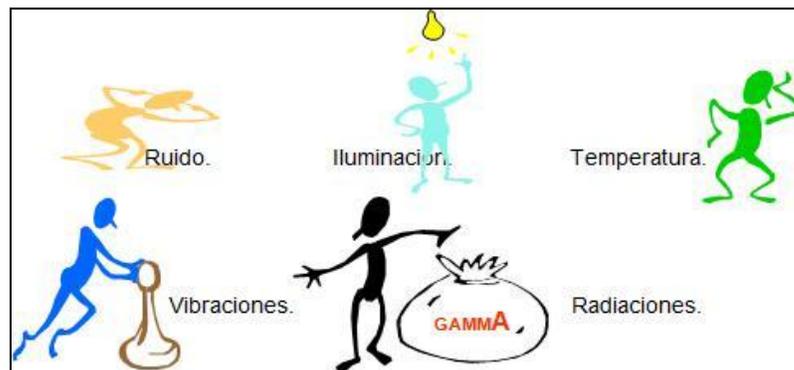
Involucra todos aquellos agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.

Representan factor de riesgo los objetos, puestos de trabajo, máquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares. (Cardozo, 2012)

1.4.1.3 Factores de Riesgos Físicos

Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos. (Cardozo, 2012)

Figura 1: Factores de Riesgos Físicos



Fuente: <http://sisoma-colombia.blogspot.com/2012/12/factores-de-riesgo-fisico.html>

1.4.1.4 Factores de Riesgos Mecánicos

Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal. (Cardozo, 2012)

1.4.1.5 Factores de Riesgos Químicos

Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición. (Cardozo, 2012)

1.4.1.6 Factores de Riesgos de Origen Natural

A los factores de riesgo de origen natural se lo define como: "La probabilidad de que un territorio y la sociedad que habita en ella, se vean afectados por episodios naturales de rango extraordinario" (Sánchez, 2009)

1.4.1.7 Factores de Riesgos Psicosociales

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral. (Cardozo, 2012)

1.4.2 Evaluación de riesgos laborales

Se define a la evaluación de riesgos laborales como "el proceso de evaluar el riesgo o riesgos que surgen de uno o varios peligros teniendo en cuenta lo adecuado de los controles existentes, y decidir si el riesgo o riesgos son o no aceptables". (Asociación Española para la Calidad, 2015)

Por otra parte "La evaluación de los riesgos analiza los riesgos asociados a las tareas desarrolladas por los trabajadores y a las instalaciones y equipos utilizados por los mismos, así como los posibles incumplimientos de la normativa legal o técnica de referencia". (Asociación Española para la Calidad, 2015)

1.4.3 Riesgos del Trabajo (IESS)

Desde el primer día laborado el Seguro de Riesgos de Trabajo del IESS, protege al afiliado de todos los posibles riesgos laborales que puedan presentarse en el lugar del trabajo como: Accidentes laborales y Enfermedades Profesionales; así lo menciona el IESS en su página web además de recalcar que a causa de estos riesgos la solución que brindan está en la entrega de medicamentos, mediante citas médicas, hospitalización, rehabilitación en caso de que sea necesario o cualquier tipo de medidas que permita la prevención o ayuda ante cualquier riesgo laboral y salud.

El artículo 50 del capítulo 4 del (Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo Resolución No. C.D 390 , 2011) menciona que:

“Las empresas sujetas al régimen de regulación y control del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, deberán cumplir las normas dictadas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, convenios y tratados internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo”

De la misma manera en el artículo 51 del reglamento anterior, se menciona que todas las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015) el Seguro de Riesgos del Trabajo ofrece:

- Asesorías a empleadores y afiliados sobre prevención de riesgos laborales
- Verificación y auditorías a empresas respecto al cumplimiento de la normativa técnica legal de seguridad y salud en el trabajo.

- Asistencia técnica con pruebas en gabinetes, Laboratorio Clínico y Laboratorio de Higiene Industrial.
- Capacitación a empleadores y trabajadores, acerca de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y conformación de los Comités de Seguridad en las empresas.
- Difusión sobre los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.

1.5 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

“Las empresas deberán implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, considerando los elementos del sistema: Gestión Administrativa, Gestión Técnica, Gestión del Talento Humano y Procedimientos y Programas Básicos (SGRT CD 390)”. (SASOEC, 2015)

1.6 Organismos responsables de Salud y Seguridad Laboral

En el Ecuador el organismo responsable de la salud laboral es el Ministerio de Trabajo y Recursos humanos. Una de sus funciones es la de precautelar y proteger la integridad física y salud mental de los trabajadores. El código de trabajo establece la prevención de los riesgos de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio y disminución de la capacidad para el trabajo. El departamento de seguridad e higiene del trabajo y los inspectores de trabajo tienen que velar por el cumplimiento de las órdenes de las autoridades. (Sagal, 2012)

1.7 Auditoría de Sistemas de Seguridad Laboral

La Revista Técnica de Seguridad y Salud del Trabajo del IESS en su artículo “Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo” explica lo siguiente:

Las auditorías deberán recabar las evidencias del cumplimiento de la normativa técnica legal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo auditando, la gestión administrativa, la gestión técnica, la gestión del talento humano y los procedimientos y programas operativos básicos, todos ellos con todos los componentes que se encuentran exhaustivamente detallados. Este análisis permitirá recabar las evidencias objetivas del cierre de las No Conformidades, establecidas en la auditoría, así como auditar la gestión del cambio que la empresa u organización hubiere implementado. (Velez Andrade, 2011)

Será necesario además, que de manera insistente se asesore a empleadores y trabajadores sobre la necesidad de adoptar como una práctica indispensable, el establecimiento y vigencia de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales; informando sobre derechos y obligaciones; capacitando a los afiliados sobre la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; pero no solo a ellos, ya que la cultura de prevención es una responsabilidad colectiva y compartida de todos los actores sociales. (Velez Andrade, 2011)

Por otra parte en la misma publicación de “Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo” también se informa que para el cumplimiento de las respectivas normas legales es necesario aplicar un sistema que permita auditar estos riesgos en el trabajo. Así lo menciona el autor de este artículo:

“Para vigilar el cumplimiento de estas normas el IESS según su competencia, ha decidido poner en marcha el Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo-SART, a empresas u entes empleadores, como medio de verificación del cumplimiento de la normativa legal y técnica en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo”. (Velez Andrade, 2011)

1.7.1 Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo (SART)

Una de las formas más importante para controlar los riesgos ocupacionales en las empresas es evaluando el desempeño por la seguridad y salud ocupacional por parte de los trabajadores, mandos medios y gerentes de las organizaciones, a través de una serie de verificaciones e indicadores de gestión que ayudan para la verdadera gestión en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que son siempre una pérdida para las empresas. (SASOEC, 2015)

Según la página (Experto, 2015), el Ecuador se apresta a implementar el nuevo sistema de auditorías de riesgos del trabajo, con miras a obtener un mejor control de las obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como, de la aplicación de la normativa nacional e internacional en la prevención de los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores ecuatorianos y extranjeros residentes en el país.

Para (SASOEC, 2015), el Sistema de Auditoría de Riesgos de Trabajo audita los elementos del Sistema de Administración de la Seguridad y Salud del Trabajo (SASST) o el llamado modelo Ecuador, los cuales son:

- **Gestión Administrativa:** que son un Conjunto de políticas, estrategias y acciones que determinan la estructura organizacional, asignación de responsabilidades y el uso de recursos, en los procesos de planificación, implementación y evaluación de la seguridad y salud.

- **Gestión Técnica:** que es el sistema normativo, herramientas y métodos que permite identificar, conocer, medir y evaluar los riesgos del trabajo; y, establecer las medidas correctivas tendientes a prevenir y minimizar las pérdidas organizaciones, por el deficiente desempeño de la seguridad y salud ocupacional.
- **Gestión del Talento Humano:** el cual es un sistema integrado e integral que busca descubrir, desarrollar, aplicar y evaluar los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos del trabajador; orientados a generar y potenciar el capital humano, que agregue valor a las actividades organizacionales y minimice los riesgos del trabajo.

Figura 2: Sistemas de Auditoría de Riesgos del Trabajo SART



Fuente: SASOEC, 2015 www.seguridadysaludocupacionalec.com

1.7.2 El Reglamento SART

El reglamento SART tiene como objeto normar los procesos de auditoría técnica de cumplimiento de normas de prevención de riesgos del trabajo, por parte de los empleadores y trabajadores sujetos al régimen del Seguro Social. (SASOEC, 2015)

Objetivos de la auditoría de riesgos del trabajo según el sitio web (SASOEC, 2015):

1. Verificar el cumplimiento técnico legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por las empresas u organizaciones de acuerdo a sus características específicas.
2. Verificar el diagnóstico del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización, analizar sus resultados y comprobarlos de requerirlo, de acuerdo a su actividad y especialización.
3. Verificar que la planificación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa u organización se ajuste al diagnóstico, así como a la normativa técnico legal vigente.
4. Verificar la integración-implantación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de gestión de la empresa u organización.
5. Verificar el sistema de comprobación y control interno de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el que se incluirán empresas u organizaciones contratistas.

CAPITULO II

2. LA INDUSTRIA PORTUARIA

2.1 Historia

En el sitio web de la OIT menciona de forma general lo que en la actualidad representa la industria portuaria, así lo explica la Organización Internacional del Trabajo (2015) a continuación:

Para muchos países, la industria portuaria representa hoy un eslabón importante en la red de transporte, que es menester mejorar constantemente para responder a las demandas del comercio internacional. El volumen creciente del transporte, la creciente sofisticación de las infraestructuras, el extendido uso de contenedores y la magnitud de las inversiones de capital necesarias para el desarrollo de las actividades portuarias, han conducido a profundas reformas en el sector. Lo que en un tiempo fue un sector que requería sobre todo mano de obra ocasional y poco calificada, ahora necesita trabajadores mucho más calificados que figuren cada vez más en los registros. Al mismo tiempo, son crecientes las demandas de que los trabajadores portuarios sean más productivos y trabajen por turnos, mientras que se ha ido reduciendo el número total de trabajadores portuarios.

Los países en desarrollo se han visto en dificultades a la hora de financiar el desarrollo de puertos cada vez más sofisticados. Las normas de la OIT contribuyen a hacer frente a estos desafíos, al abordar dos características del trabajo portuario: la necesidad de una protección específica, en razón de los peligros para la seguridad y la salud a los que están expuestos en su trabajo los trabajadores portuarios, y el impacto de los progresos tecnológicos y del comercio internacional en su trabajo y en la organización del trabajo en los puertos. (OIT, 2015)

Figura 3: Industria Portuaria



Fuente: www.apg.gob.ec

2.2 Estibadores portuarios

La historia que da inicio al trabajo para un estibador, lo explica a continuación la Cámara Marítima del Ecuador (2010):

La labor del estibador en nuestro país se remonta al inicio de la actividad marítima, cuando en Guayaquil las embarcaciones llegaban a los muelles del ahora Malecón 2000. La carga y descarga de mercancías, así como la estiba y desestiba son actividades que se han venido perfeccionando con el paso de los años. Esta operación históricamente ha tenido un fuerte contenido manual, exigiendo un gran esfuerzo físico por parte de quienes desempeñan esta labor; la cual varía dependiendo del tipo de carga que se esté manipulando. No obstante, la evolución tecnológica en los diferentes puertos marítimos ha implementado grandes e importantes cambios relacionados con las tareas y el número de estibadores portuarios. (p.1)

Al inicio de la actividad, grupos de hombres se concentraban a orillas del río esperando la llegada de embarcaciones que demanden sus servicios. El trabajo era informal y dirigido por la persona encargada del buque. Al volverse esta una operación más frecuente, se fueron organizando “grupos o cuadrillas” que tenían características particulares (rapidez, conocimiento, experiencia) que eran requeridas y aprovechadas por las líneas navieras.

Dentro de los respectivos grupos se elegía a un capataz quien los representaba en el ámbito laboral, que iba adquiriendo más fuerza. Con el tiempo, cada grupo se iba haciendo más conocido y al arribar un buque, la persona encargada del mismo (sea el Capitán o alguien de la tripulación) los convocaba para el trabajo. De esta manera se fueron creando los estibadores, sin leyes laborales ni lineamientos. En ese entonces, la Capitanía de Puerto implementó una medida para entregarles credenciales con el fin de identificarlos y controlar esta labor. (CAMA E, 2010, p.1)

Figura 4: Estibadores Portuarios



Fuente: www.serviciosportuarios.com.ec

Los gremios estaban conformados por los socios fundadores que con el paso del tiempo, cedían sus puestos a familiares que quisieran trabajar, o los vendían en altos costos. Se degeneró esta práctica generando “escalas de servicios”; por un lado el socio directo que no siempre ejecutaba la labor, y por otro el denominado “wate”, quien era el que realizaba el trabajo. Esta situación y los exagerados beneficios sociales impuestos por los contratos colectivos de trabajo hicieron que el costo de la estiba se incremente y por ende también el costo de operación del buque; a tal punto de que creó un malestar en las líneas navieras que recalaban en el puerto de Guayaquil. (CAMA E, 2010, p.1)

Las exigencias por parte de los gremios crecieron y se vio la necesidad de establecer reglas claras en el negocio para el beneficio de ambas partes. La Ley de Modernización del Estado, publicada en el año 1993 y el Reglamento de Servicios Portuarios para los Puertos Comerciales Estatales del Ecuador del 96 y su actualización en el 97; permitieron la actualización de las modalidades de delegación de los servicios portuarios a la iniciativa privada bajo el concepto de permisionarios controlados por la Autoridad Portuaria - AP. (CAMA E , 2010, p.2)

Se crearon las OPC – Operadores Portuarias de Carga – y se delegaron los servicios. Inicialmente se pensó en el permisionamiento por un periodo de 5 años, hasta que se tengan las bases para la concesión. Tiempo en el cual, las autoridades portuarias deberían dar por terminados todos los contratos de arrendamiento o permisionamiento, o de la utilización de áreas portuarias o cualquier otro sistema por el cual la AP (Autoridad Portuaria) haya permitido a terceros el uso de terrenos o instalaciones en la zona a concesionar. (CAMA E, 2010, p.2)

Los OPC empezaron a proporcionar el servicio de la estiba y desestiba (carga y descarga de buques) de una manera organizada, con personal que fue elegido de entre quienes habían trabajado anteriormente, con experiencia en el manejo de equipo y maquinaria portuaria. (CAMA E, 2010, p.1)

En el 2007, cuando se concesionaron los servicios a CONTECON - ICTSI - ésta en calidad de concesionaria decidió trabajar con las OPC que ya venían laborando en el puerto, en virtud de haber negociado mejores servicios y tarifas competitivas. (CAMA E, 2010, p.1)

2.3 Operadores portuarios

Las operaciones de carga y descarga en los terminales portuarios del país se realizan a través de empresas denominadas OPC las cuales cumplen con todos los requisitos de la Autoridad Marítima y de trabajo, y operan bajo un contexto legítimo de competitividad; dejando a criterio del cliente su libre elección, la cual está sujeta al nivel de calidad en el servicio y competitividad de tarifas que ofrezcan. Cabe recalcar que la actividad de carga y descarga demanda conocimiento y habilidades, organización, responsabilidad y recursos - personal capacitado, maquinaria – y equipos. De ahí que, los OPC se han fortalecido con el paso del tiempo, en vista de la mayor exigencia en los servicios que exige la actividad. (CAMAE, 2010, p.2)

En Guayaquil por ejemplo, el sistema para la manipulación de contenedores ha cambiado con la adquisición de un moderno equipo portuario, tal es el caso de las grúas pórticos y las de patio, las cuales originan una permanente capacitación y exigen mayores habilidades tecnológicas en el trabajo. (CAMAE,2010, p.2)

Los operadores portuarios de carga han tenido que certificar con sistemas de gestión de calidad y seguridad (ISO 9001 – BASC) lo cual implica también, un cambio positivo en el personal que cada una de estas empresas tienen bajo su cargo. El servicio ofrecido es el reflejo e imagen de la empresa, necesarios para sus operaciones en el mercado. (CAMAE ,2010)

El continuo avance tecnológico de las naves y la cada vez mayor aplicación de tecnología en los terminales portuarios, exige que la actividad desarrollada por las OPC vaya a la par con esta evolución; por lo cual, se hace necesario que estas mantengan un alto ritmo de crecimiento, básicamente en lo relacionado a la capacitación permanente de su personal, a la constante renovación de sus sistemas de calidad y un exigente nivel de seguridad de su personal. (CAMAE, 2010, p 2)

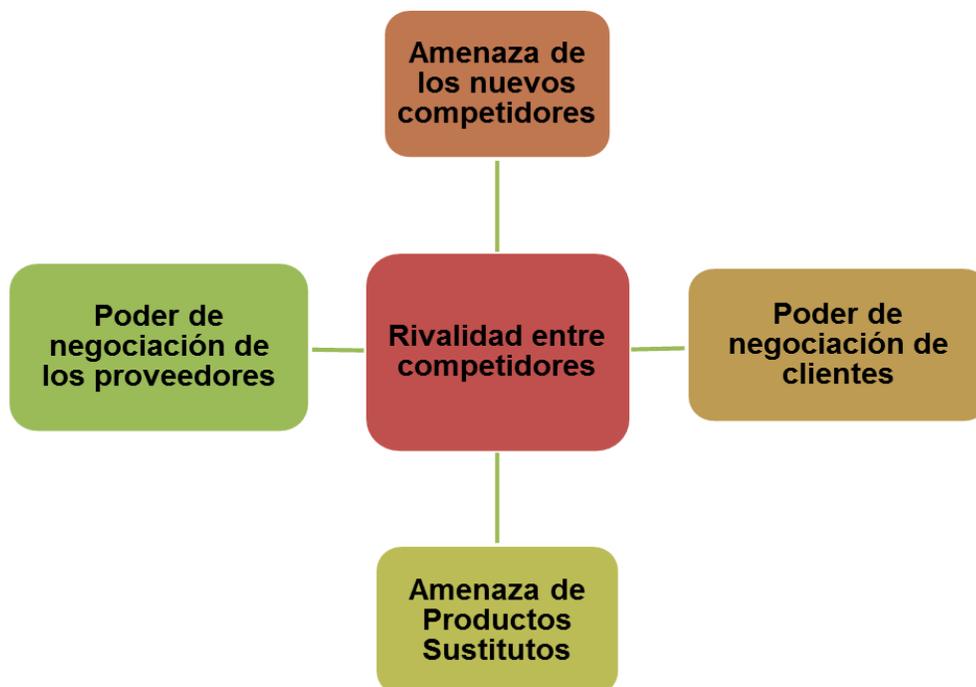
El cumplimiento de estos niveles de capacitación, calidad de servicios y seguridad de su gente, dará como resultado que los puertos cuenten con un servicio eficiente, altamente competitivo y de libre competencia; y, garantiza a todos quienes realizan la dura labor de estibadores puedan tener una constante superación, mejores remuneraciones y por ende mejorar su nivel de vida. (CAMA E, 2010, p.3)

2.4 Análisis de las cinco fuerzas de Porter del sector de Operadores Portuarios de Carga del Guayas

En 1980 Michel Porter, propuso un modelo estratégico en su libro *“Competitive Strategy: Techniques for Analyzing” Industries and Competitors* para analizar las cinco fuerzas con respecto a la rentabilidad a largo plazo de industrias o empresas.

Las cinco fuerzas según Porter son:

Gráfico 1: Las Cinco Fuerzas de Porter



Fuente: Porter (1980)
Elaborado por: Las autoras

2.4.1 Rivalidad entre los competidores

Dentro del sector portuario de la ciudad de Guayaquil son 11 empresas que están registradas como operadoras portuarias de carga en la Provincia del Guayas según la CAMAE, a continuación las mencionaremos:

- Andigrain
- Coestibas
- Dorint
- Estibesa
- Navestibas
- Neymer
- Pozo Servicios Portuarios
- Rey Estiba
- Servicontranse
- Seunsa
- Termiport

En la siguiente tabla detallaremos los ingresos del 2013 extraídos de la Superintendencia de Compañías de cada una de las empresas mencionadas anteriormente:

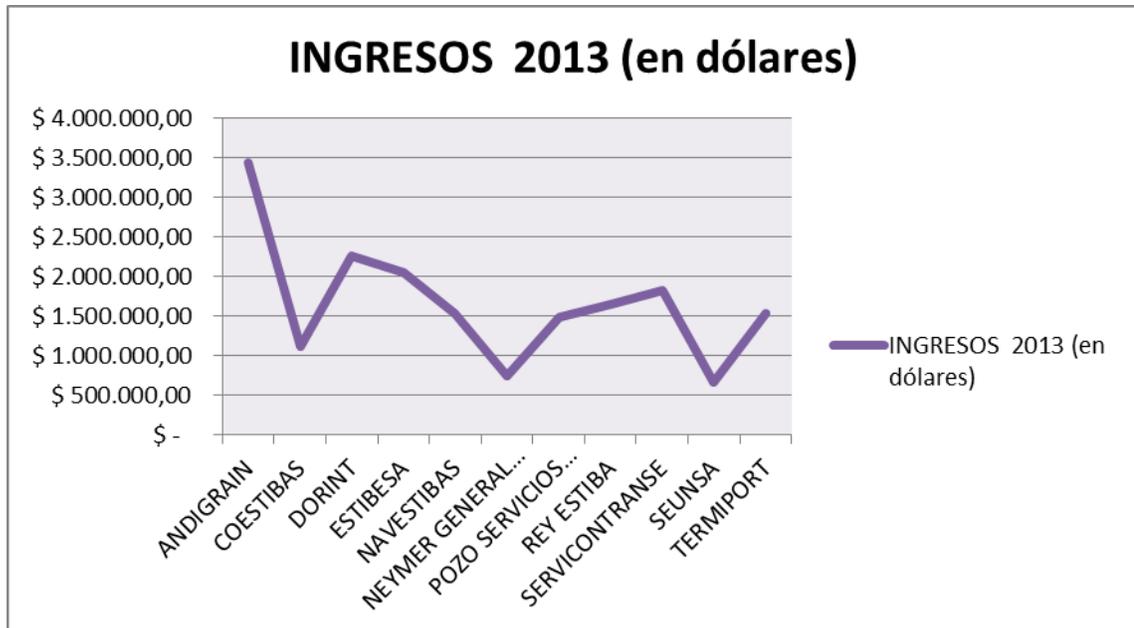
Tabla 2: Ranking de Ingresos del 2013 de las empresas Operadoras Portuarias de Carga de la Provincia del Guayas

EMPRESAS OPERADORAS PORTUARIAS DE CARGA	INGRESOS 2013 (en dólares)
ANDIGRAIN	3.439.059,31
COESTIBAS	1.109.278,45
DORINT	2.260.865,74
ESTIBESA	2.056.550,59
NAVESTIBAS	1.539.868,41
NEYMER GENERAL SERVICES S.A.	749.888,30
POZO SERVICIOS PORTUARIOS	1'486.818,91
REY ESTIBA	1.654.166,07
SERVICONTRANSE	1.817.570,14
SEUNSA	662.663,81
TERMIPORT	1.539.943,30

Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 2: Ranking de Ingresos 2013 de empresas operadoras portuarias



Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Análisis:

Mediante la tabla 2 se pudo realizar el gráfico del ranking de ingresos de las empresas operadoras portuarias en el 2013, la cual indica que Andigrain es la que registra mayores ingresos para ese periodo; por otra parte Pozo Servicios Portuarios se ubica en el octavo puesto con un ingreso de \$1'486.818,91.

2.4.1.1 Las pequeñas y medianas empresas (PYMES)

Luego de haber detallado los ingresos del año 2013 mediante la tabla 2 de las empresas operadoras portuarias, queremos clasificarlas en pequeñas y medianas empresas. Por lo que daremos antes una breve explicación de los que son las Pymes.

¿Qué son las Pymes?

“Se conoce como PYMES al conjunto de pequeñas y medianas empresas que de acuerdo a su volumen de ventas, capital social, cantidad de trabajadores, y su nivel de producción o activos presentan características propias de este tipo de entidades económicas”. (Servicio de Rentas Internas, 2015)

“Las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) son vitales para el desarrollo y la dinámica económica de un país. En Ecuador, un informe de EKOS señala que las PyMEs absorben hasta un 70% de la población económicamente activa y generan un 25% del PIB no petrolero”. (Zamora, 2013)

Por otra parte existen dos factores que permite conocer si una empresa es o no una PYME. Según la (Comisión Europea, 2014) son:

- Número de empleados y
- Volumen de negocios o balance general

Características de las pequeñas empresas

Las características de las pequeñas empresas según (López, 2015):

- Tiene un ritmo de crecimiento generalmente superior a la de la mediana o gran empresa.
- Tiene muchísima capacidad para abarcar un mercado local, regional y nacional, con las posibilidades de internet puede traspasar las fronteras con sus productos y servicios, especialmente si estos son digitales.
- Están en plena competencia con empresas similares, con otras pequeñas empresas con productos y/o servicios similares.
- Utilizan mano de obra directa, aunque en muchos casos tienen un alto grado de mecanización y tecnificación en sus procesos.
- En muchos casos son empresas familiares, en los cuales, la familia es parte de la fuerza laboral de la pequeña empresa, participando todos o parte de los miembros de la familia en la producción o prestación de servicios.

Características de la mediana empresa

Las características de la mediana empresa según (Ruiz, 2012):

- Un número de empleados mayor a 50 hasta 100.
- Posee un nivel de complejidad en materia de coordinación y control.
- Existen mayores exigencias en comunicación.
- Existe un crecimiento del volumen de operaciones que no le permiten al propietario ejercitar él sólo la gestión de decisiones y control.
- Incorpora personas que puedan asumir funciones de coordinación y control y, paulatinamente, funciones de decisión; lo que implica redefinir el

punto de equilibrio y aumentar simultáneamente el grado de compromiso de la empresa.

En Ecuador existen las pequeñas y medianas empresas que desempeñan diversas actividades a continuación se menciona a las siguientes según (Servicio de Rentas Internas, 2015):

- Comercio al por mayor y al por menor.
- Agricultura, silvicultura y pesca.
- Industrias manufactureras.
- Construcción.
- Transporte, almacenamiento, y comunicaciones.
- Bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas.
- Servicios comunales, sociales y personales.

Fortalezas y debilidades de las Pymes en el Ecuador

Fortalezas

Los autores (Zapata & Rodríguez, 2014) en su tesis de grado mencionan dos puntos importantes como fortalezas de las Pymes:

- **Contribución a la economía:** las PYMES representan sobre el 90% de las unidades productivas, dan el 60% del empleo, participan en el 50% de la producción, y generan casi el 100% de los servicios que un ecuatoriano usa en un día (por ejemplo: tienda, almuerzos, copias, cybers, buses, etc.).
- **Capacidad de adaptación y redistribución:** Al no contar con muchos trabajadores, las PYMES tienen estructuras organizacionales que se adaptan rápidamente a los cambios de la economía. Adicionalmente, los cargos gerenciales tienen sueldos más cercanos a los del resto de la empresa, a

diferencia de los cargos gerenciales de una gran empresa (donde un Gerente General gana ciento de veces más que un empleado promedio), y esta particularidad de las PYMES ayudan a una mejor retribución de la riqueza de una economía.

Debilidades

“Las debilidades de las PYMES son principalmente la falta de conocimiento en el ámbito empresarial, la falta de capital o liquidez para crecer, insuficiente maquinaria y/o tecnología para sus procesos productivos, contables y administrativos, dificultad con competencia con grandes empresas multinacionales, falta de asesoría y programas específicos para PYMES, entre otras”. (Zapata & Rodríguez, 2014)

2.4.1.2 Pequeñas y medianas empresas operadoras portuarias

Basándonos en los ingresos del año 2013 (tabla 2) de las 11 empresas operadoras portuarias de carga clasificaremos en pequeñas empresas los ingresos que sean inferior o igual a un millón de dólares y en medianas empresas los ingresos que sean superior a un millón hasta los cinco millones de dólares.

Tabla 3: Clasificación de Pequeñas y Medianas Empresas Operadoras Portuarias de Carga

EMPRESAS OPERADORAS PORTUARIAS DE CARGA	TAMAÑO DE LA EMPRESA
ANDIGRAIN	Mediana
COESTIBAS	Mediana
DORINT	Mediana
ESTIBESA	Mediana
NAVESTIBAS	Mediana
NEYMER GENERAL SERVICES S.A.	Pequeña
POZO SERVICIOS PORTUARIOS	Mediana
REY ESTIBA	Mediana
SERVICONTRANSE	Mediana
SEUNSA	Pequeña
TERMIPORT	Mediana

Fuente: www.supercias.com

Elaborado por: Las autoras

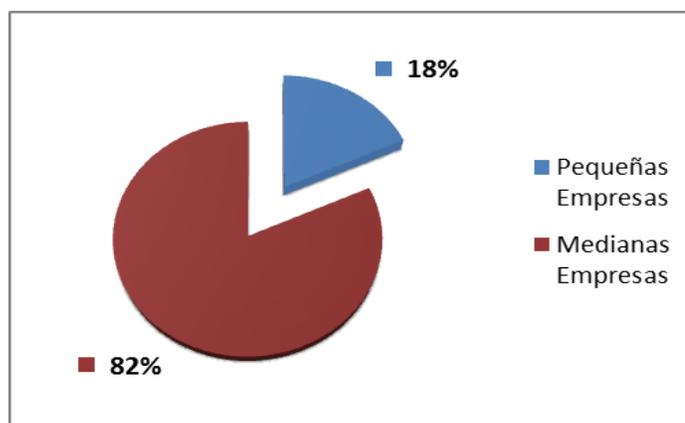
Tabla 4: Número de pequeñas y medianas empresas operadoras portuarias de carga

	Cantidad	Porcentaje
Pequeñas Empresas	2	18%
Medianas Empresas	9	82%
Total	11	100%

Fuente: www.supercias.com

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 3: Porcentaje de pequeñas y medianas empresas operadoras portuarias de carga



Fuente: www.supercias.com

Elaborado por: Las autoras

El gráfico 3 indica que el 18% son pequeñas empresas. Por otra parte el 82% de las empresas se las considera medianas en base a los ingresos presentados en el 2013. La empresa Pozo Servicios Portuarios está dentro de este grupo.

2.4.1.3 Las Pymes familiares

“Se viene considerando que una empresa es familiar cuando una parte esencial de su propiedad está en manos de una o varias familias, cuyos miembros intervienen de forma decisiva en la administración y dirección del negocio” (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio-Madrid, 2008)

El SRI en 2011 reportó que aproximadamente treinta mil PyMEs tenían actividad económica y están concentradas en un 85% en Pichincha y Guayas. Evidentemente, gran porcentaje de las PyMEs son empresas familiares. Es decir, empresas que son controladas por los miembros de una misma familia en donde su capital y gestión le pertenecen total o mayoritariamente. (Zamora, 2013)

Es necesario conocer la constitución de accionistas de dichas empresas, con ello determinaremos si son o no empresas familiares. Por consiguiente a esto indicaremos cuáles son:

Tabla 5: Constitución de Accionistas Andigrain

ANDIGRAIN			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Andinave S.A	Ecuador	\$67200.00	SI
Pacificlink S.A	Ecuador	\$44800.00	

Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Tabla 6: Constitución de Accionistas Coestibas

COESTIBAS			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Briones Alcívar Edward Paul	Ecuador	\$40.00	NO
Puente Reyes Carolina Adriana	Ecuador	\$3960.00	

Fuente: www.supercias.gob.ec
Elaborado por: Las autoras

Tabla 7: Constitución de Accionistas Dorint

DORINT			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Rosero Rodríguez Luis Hernán	Ecuador	\$18480.00	
Rosero Velazco De Tobar Mariana	Ecuador	\$3080.00	SI
Velasco Panezo Mariana Agustina	Ecuador	\$9240.00	

Fuente: www.supercias.gob.ec
Elaborado por: Las autoras

Tabla 8: Constitución de Accionistas Estibesa

ESTIBESA			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Herrera Intriago Miguel	Ecuador	\$1200.00	NO
Quirola Serrano Jackeline Ana	Ecuador	\$800.00	

Fuente: www.supercias.gob.ec
Elaborado por: Las autoras

Tabla 9: Constitución de Accionistas Navestibas

NAVESTIBAS			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Andrade Muñoz Ana Carolina	Ecuador	\$3640.00	SI
Jairala Andrade María José	Ecuador	\$360.00	

Fuente: www.supercias.gob.ec
Elaborado por: Las autoras

Tabla 10: Constitución de Accionistas Neymer

NEYMER			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Merejildo Ortiz Elsi	Ecuador	\$3.00	
Edith	Ecuador	\$797.00	SI
Merejildo Ortiz Nery			
Jacqeline			

Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Tabla 11: Constitución de Accionistas Pozo Servicios Portuarios

POZO SERVICIOS PORTUARIOS			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Mendoza Vera Mauro	Ecuador	\$0.20	
Galo			
Pozo Dueñas Pedro	Ecuador	\$799.60	SI
Manuel			
Rubio Quintana			
Carlos Roberto	Ecuador	\$0.20	

Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Tabla 12: Constitución de Accionistas Rey Estiba

REY ESTIBA			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Carrillo León Ángel Eduardo	Ecuador	\$116.00	
Cortez Mendieta Mariela Yolanda	Ecuador	\$88.00	
Ludhani Gómez Manoj	Ecuador	\$120.00	SI
Ludhani Gómez Nitesh	Ecuador	\$120.00	
Ludhani Lal Assandas	Ecuador	\$260.00	
Pacheco Navarrete Johanna Grimanesa	Ecuador	\$96.00	

Fuente: www.supercias.gob.ec
Elaborado por: Las autoras

Tabla 13: Constitución de Accionistas Servicontranse

SERVICONTRANSE			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Claros López Delia Alexandra	Ecuador	\$5280.00	
Claros López German Eduardo	Ecuador	\$5260.00	SI
Claros López Julio Eduardo	Ecuador	\$5260.00	

Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Tabla 14: Constitución de Accionistas Seunsa

SEUNSA			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Ganchozo Cruz Douglas Enrique	Ecuador	\$1.00	
Roditi Caputi Jorge Anibal	Ecuador	\$799.00	NO

Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Tabla 15: Constitución de Accionistas Termiport

TERMIPOINT			
Accionistas	Nacionalidad	Capital (en dólares)	Empresa Familiar
Campos Crespo De Vásquez Carmen	Ecuador	\$1600.00	
Vásquez Campos Gabriela Soledad	Ecuador	\$2320.00	SI
Vásquez Triviño Alberto Enrique	Ecuador	\$4080.00	

Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

A partir de la elaboración de dichas tablas se consigue clasificar a dichas empresas en familiares y no familiares.

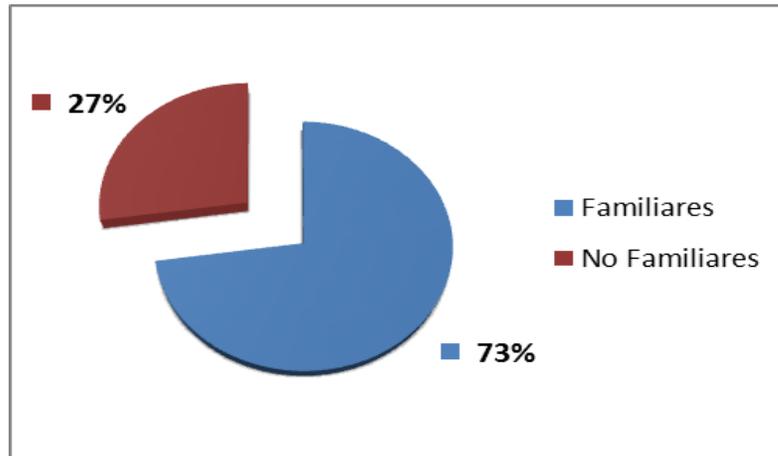
Tabla 16: Clasificación de Empresas Familiares y No Familiares

Clasificación de Empresas	Cantidad	Porcentaje
Familiares	8	73%
No Familiares	3	27%
Total	11	100%

Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 4: Porcentaje de Empresas Familiares y No Familiares



Fuente: www.supercias.gob.ec

Elaborado por: Las autoras

Análisis

Mediante este gráfico se clasificó a las empresas operadoras portuarias de carga, siendo el 73% el más alto porcentaje que pertenece a las empresas familiares, por lo que quiere decir que en este sector la mayor parte de las empresas la constituyen las familias. Ésta conclusión se la pudo obtener mediante los nombres de los accionistas de dichas empresas. Por consiguiente sólo el 27% son parte de empresas no familiares.

2.4.2 Amenaza de los nuevos competidores

Dentro de la amenaza de nuevos competidores al sector de operadores portuarios de carga, se podría dar, mediante el ingreso de nuevas operadoras que brinden el mismo servicio y que cumpla con todos los requisitos para que éstas operen dentro del sector, sin embargo una de las barrera que podría darse sería la inversión ya que las mismas tienen un costo alto y también influiría la lealtad de los clientes hacía las empresas ya establecidas.

2.4.3 Amenaza de productos sustitutos

No hay ningún servicio sustituto que remplace los servicios de las operadoras portuarias de carga.

2.4.4 Poder de negociación de los clientes

El poder de negociación con los clientes va depender únicamente de lo cantidad de contenedores que los operadores portuarios descarguen, en este caso podemos mencionar algunos de los clientes que tienen estas empresas que son:

- Contecon Guayaquil S.A.
- Naportec S.A. (Bananapuerto)
- Portrans S.A.
- Fertisa Terminal Portuario
- Quirola
- Reybanpac
- Inchcape Shipping Services
- Agricola Ganadera Reysahiwal
- Servicios Integrales De Exportación Agrícola
- Exportadora Machala Cía. Ltda.
- Obsa - Oro Banana S.A.
- Plásticos De Exportación Expoplast C.A.
- Reilet S.A.
- Serintagro C.A.
- Frutadeli
- Danjo

2.4.5 Poder de negociación de los proveedores

El poder de negociación con los proveedores es alto, ya que el sector de operadores portuarios de carga trabaja en buscar avances tecnológicos en sus equipos que le permita estar en la vanguardia y a su vez que ayude a que sus operaciones sean más eficientes. En este caso es Contecón quien les ofrece a la mayor parte de estas empresas las maquinarias o equipos tecnológicos apropiados para su actividad.

CAPITULO III

3. INFORMACION GENERAL DE LA EMPRESA POZO SERVICIOS PORTUARIOS

3.1 Historia

La compañía Pozo Servicios Portuarios Cía. Ltda., se instituyó el 20 de Noviembre del año 1990 y se registró el 11 de Diciembre del mismo año, siendo calificada por la DIGMER en Enero de 1993 como Agencia de Estiba y Desestiba de carga, trinca y destrinca, reparaciones navales, limpieza de bodegas, tanques, sentinas, maestranza y alquiler de Equipos Mecánicos, luego en el año de 1996 obtuvo la calificación de Servicios Complementarios hasta que finalmente en Enero del 2000 la Dirección General de la Marina Mercante la autorizó como "OPERADOR PORTUARIO DE CARGA"

Figura 5: Logo de la empresa



Fuente: www.serviciosportuarios.com.ec

3.2 Misión, visión, valores y ubicación geográfica de la empresa

Misión

Brindar Servicios de Estiba y Desestiba de Contenedores y Carga General, cumpliendo con los requisitos de Calidad exigidos por los Clientes y los reglamentarios aplicables, comprometidos con la Mejora Continua, Responsabilidad Social, Seguridad, y Conservación Del Medio Ambiente.

Visión

Ser líderes en brindar Servicios de Estiba y Desestiba de Contenedores y Carga General, mediante el Desarrollo Continuo del Personal y el Avance Tecnológico de los Procesos.

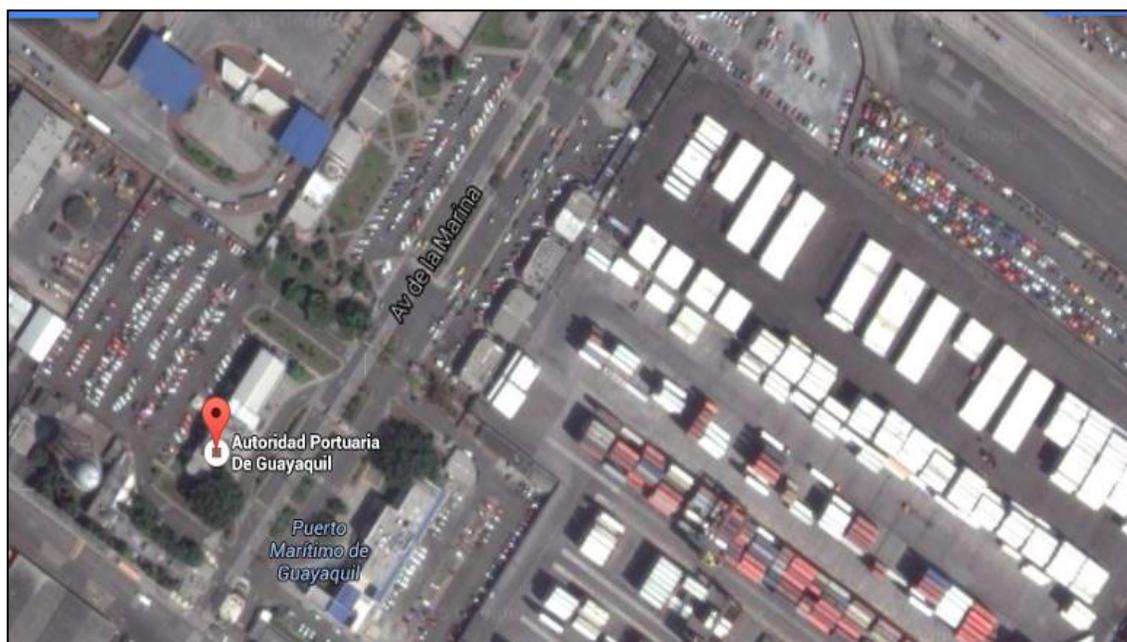
Valores

- Lealtad
- Actitud
- Honestidad
- Servicio
- Transparencia
- Perseverancia

Ubicación Geográfica

La empresa se encuentra ubicada dentro del Puerto Marítimo Simón Bolívar en el sur de Guayaquil, Av. De la Marina vía Puerto Marítimo.

Figura 6: Ubicación geográfica de la empresa



Fuente: Google Maps, 2015

3.3 Giro del negocio

Pozo Servicios Portuarios Cía. Ltda., es un Operador Portuario de Carga, que presta los Servicios Técnicos Especializados en el manipuleo de Contenedores, Carga General y buques Ro – Ro, actualmente sus servicios lo brindan en el Puerto Marítimo Simón Bolívar de Guayaquil.

3.4 Perfil de la empresa

Pozo Servicios Portuarios Cía. Ltda está conformada por Personal altamente capacitado para cada una de las funciones que desempeñan; contando para ello con todos los documentos solicitados para laborar dentro de las Instalaciones Portuarias.

3.5 Certificaciones de normas de seguridad

La compañía actualmente se encuentra certificada bajo estándares de Calidad y Seguridad a nivel internacional tales como:

1.- Certificación BASC (Business Alliance for Secure Commerce) desde el año 2004 con actualización vigente hasta diciembre del 2014

2.- Certificación del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001:2000 desde el año 2005 actualización vigente hasta el 2014

3.5.1 Normas BASC (Business Alliance for Secure Commerce)

BASC, fue creado en 1996, es una alianza empresarial internacional que promueve un comercio seguro en cooperación con gobiernos y organismos internacionales. Su misión es de facilitar y agilizar el comercio internacional mediante el establecimiento y administración de estándares y procedimientos globales de seguridad aplicados a la cadena logística, en asociación con gobiernos, autoridades y empresas a nivel mundial. (Normas BASC, 2013)

Las empresas que forman parte de BASC son auditadas periódicamente y ofrecen la garantía de que sus productos y servicios son sometidos a una estricta vigilancia en todas las áreas mediante diversos sistemas y procesos. (Normas BASC, 2013)

Existen 263 empresas que actualmente están certificadas por BASC, entre esas se encuentra la empresa POZO SERVICIOS PORTUARIOS de la ciudad de Guayaquil, certificada en diciembre del 2014. (Normas BASC, 2013)

Figura 7: Logo de Normas BASC



Fuente: <http://www.wbasco.org/espanol/normas.htm>

3.5.2 Normas ISO 9001:2000

ISO 9001:2000 es una norma internacional aceptada por innumerables organizaciones y empresas que define los requisitos mínimos que debe cumplir un sistema de gestión de calidad para ser certificado. (ISO 9001 Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000, 2013)

Figura 8: Logo de Normas ISO 9001:2000



Fuente: www.serviciosportuarios.com.ec

3.6 Servicios de la empresa

Los servicios portuarios que brinda la empresa son los siguientes:

- Estiba y Desestiba
- Trinca y Destrinca
- Equipos Pesados

- Conocimiento de Manejos de Grúas
- Infraestructura y Equipos
- Carga General

3.6.1 Estiba y Desestiba

El personal de estibadores posee un amplio conocimiento sobre la estiba y desestiba en conatinerships, breakbulkships, car Carriers, etc, ya que están en capacitación constante sobre el manejo, material y las exigencias que los Buques requieren al momento de la operación

Figura 9: Estiba y Desestiba



Fuente: www.serviciosportuarios.com.ec

3.6.2 Trinca y Destrinca

Los estibadores, tienen un amplio conocimiento sobre el material de Trinca y Destrinca, ya que están en capacitación constante sobre el material y las exigencias que el Buque requiere al momento de trincar y destrincar.

3.6.3 Equipos Pesados

La empresa cuenta con equipos de alta tecnología y personal capacitado para el manejo de los mismos, con el fin de brindar a sus clientes un excelente servicio.

Entre los equipos pesados están:

Forklift 3 tons

- Porteo
- Paletizado y Despaletizado
- Consolidación y Desconsolidación
- Porteo para buque breakbulk

Forklift 6 tons

- Porteo buques breakbulk
- Porteo buques bobineros (Maquinas con clamps)

Forklift 10 tons y 14 tons

- Porteo y Operación buques breakbulk

Figura 10: Equipos Pesados



Fuente: www.serviciosportuarios.com.ec

3.6.4 Conocimientos de manejos de grúas

El personal de estibadores cuenta con licencia profesional para operar cualquier equipo pesado como: Gantry Crain, Plumas o Winches, Gottwalds y Grúas Pórticos.

3.6.5 Infraestructura De Equipos

La empresa cuenta con: Oficinas operativas, 35 radios, 9 montacargas de 3 tons, montacargas de 6 tons, 10 tons y 14 tons.

3.6.6 Carga General

Pozo Servicios Portuarios brinda el servicio de carga general entre las actividades que realiza son las siguientes:

- Desembarque de Camiones
- Descarga general de bobinas de acero y plantillas de acero
- Carga General Saqueros
- Desembarque Retroexcavadoras

Figura 11: Desembarque de Camiones



Fuente: www.serviciosportuarios.com.ec

Figura 12: Descarga general de bobinas de acero y plantillas de acero



Fuente: www.serviciosportuarios.com.ec

3.7 Clientes de la empresa

El cliente de la empresa Pozo Servicios Portuarios es Contecon Guayaquil S.A

Figura 13: Logo Contecon Guayaquil S.A



Fuente: www.cgsa.com.ec

3.8 Organigrama

Figura 14: Organigrama de la Empresa



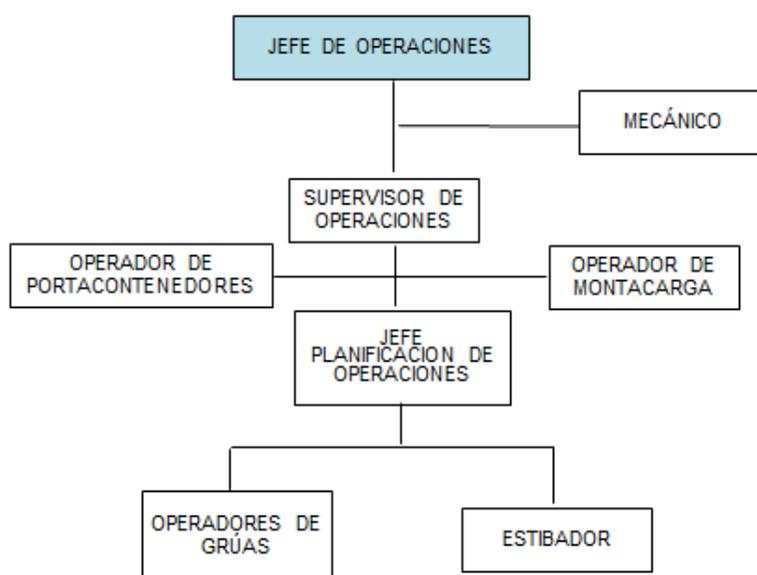
Fuente: Empresa Pozo Servicios Portuarios

3.9 Perfil de puestos

Jefe de operaciones

Persona encargada de controlar y supervisar la realización del servicio y procesos relacionados con el Cliente. Además, es responsable del cumplimiento de los requisitos otorgando al personal operativo los recursos necesarios para la prestación del servicio y a la vez obtener la calidad deseada por el cliente. (Información extraída de la empresa Pozo Servicios Portuarios)

Figura 15: Organigrama Jefe de Operaciones



Fuente: Empresa Pozo Servicios Portuarios

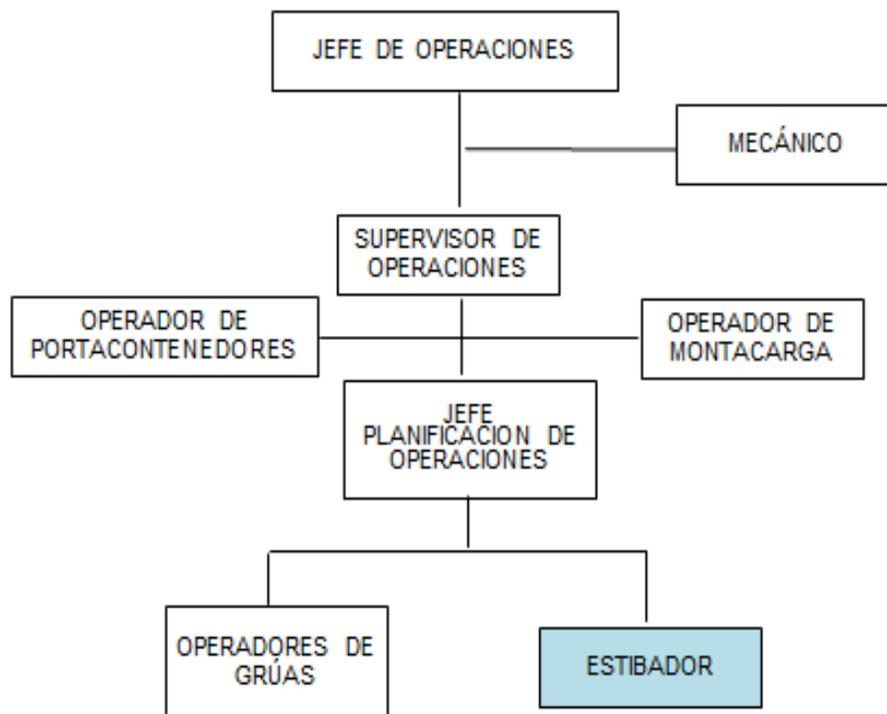
Estibadores

Según la información consultada en la empresa, el Puesto de Estibadores requiere lo siguiente:

- Estiba y desestiba de contenedores y carga general.
- Llegar media hora antes de la nombrada
- Tener su matrícula al día y la identificación de CONTECON con su respectivo código y constar en la lista que va a laborar al Buque que le corresponda.
- Respetar a su Jefe inmediato superior.
- Comunicar al Jefe inmediato superior cualquier daño producido durante las operaciones
- Al comenzar la destrinca recoger las palancas, templadores, grilletes, etc., y colocarlos en sus respectivos cajones.
- Responsable de tener el material de trabajo previo al atraque de la nave (palanca, cizalla)
- Utilizar la canastilla (Voladores)
- Respetar y quedarse en el gancho que le toca
- Cumplir con las disposiciones del Sistema de Gestión de Calidad (ISO 9001).
- Cumplir con agilidad y cuidado la planificación de trabajo establecido para la estiba y desestiba.
- Cumplir con las disposiciones y órdenes de trabajo impartidas por el Jefe de Operaciones y Supervisor.
- Asegurarse que la destrinca, sacar seguro, sacar piñas en la descarga y; poner piñas, poner seguro y trincar los contenedores para el embarque sea apropiado y con todas las medidas de seguridad para que no hayan accidentes, incidentes ni daños a la carga.

- Utilizar las herramientas, aparejos y materiales de estiba adecuados para enganchar y asegurar la carga al descargar directamente al muelle o al cabezal.
- Apoyo en el mantenimiento de los sistemas de gestión.

Figura 16: Organigrama Jefe de Operaciones



Fuente: Empresa Pozo Servicios Portuarios

3.10 Comité tripartita

El comité tripartita el cual está aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales fue registrado el 14 de diciembre del 2014 el cual tiene vigencia hasta el 14 de diciembre del 2015, es decir de un año. Este comité está conformado por tres representantes del empleador y tres trabajadores con sus respectivos suplentes.

3.11 Número de personal

Pozo Servicios Portuarios cuenta con 57 empleados. Desde el 2008 se han mantenido con el mismo número de trabajadores, a pesar de que han cambiado de personal en algunos años. A continuación detallamos el número de personal en el área operativa y administrativa.

3.11.1 Operativa

En el área de operaciones cuentan con 46 trabajadores distribuidos de la siguiente manera:

- 32 estibadores distribuidos en 6 cuadrillas
- 6 Capataces
- 2 Coordinadores
- 3 Operadores de Grúa
- 3 Operadores de Montacarga

3.11.2 Administrativa

- 11 personas distribuidas en el área administrativa

3.12 Equipos de protección

El personal de la empresa tanto los de estiba como los de administración, tienen la obligación de utilizar los equipos de protección que les otorga la compañía. El equipaje que reciben el personal operativo son: Casco, Overol, Guantes, Faja, Botas.

3.13 Capacitaciones externas e internas

Por otra parte dentro de la planificación de la empresa existen las respectivas capacitaciones las cuales se dan una vez al año, dichas capacitaciones son tanto internas como externas.

Las capacitaciones internas están a cargo de la coordinadora de seguridad dentro de la empresa o puede ser por parte del departamento médico que maneja a todas las empresas operadoras en lo que respecta a la salud.

3.14 No conformidades presentadas en la empresa por el sistema de seguridad de normas BASC y normas ISO 9001:2000

En la auditoría que realizó el Sistema BASC, se tuvo una No conformidad en diciembre del 2014, pero la misma se debió a que hubo desviación en uno de sus procedimientos al no utilizar el formato requerido.

Por otra parte en la última auditoría que realizó en marzo del 2015 el sistema ISO 9001:2000 se registraron dos no conformidades, las mismas no representaron pérdida económica en la empresa, ya que el problema fue que no se auditaron dos documentos respectivamente.

3.15 Comportamiento financiero de la empresa pozo servicios portuarios

Dentro de este capítulo consideramos importante revisar el comportamiento financiero de la compañía en cuanto al crecimiento de las ventas, los sueldos, beneficios, aportes al seguro, costos y gastos y utilidad del ejercicio.

Para un mejor análisis se ha seleccionado el estado de resultado del periodo 2010 al 2014, de tal manera que se llegue a observar las decisiones que tomó la gerencia con respecto al comportamiento financiero de la empresa.

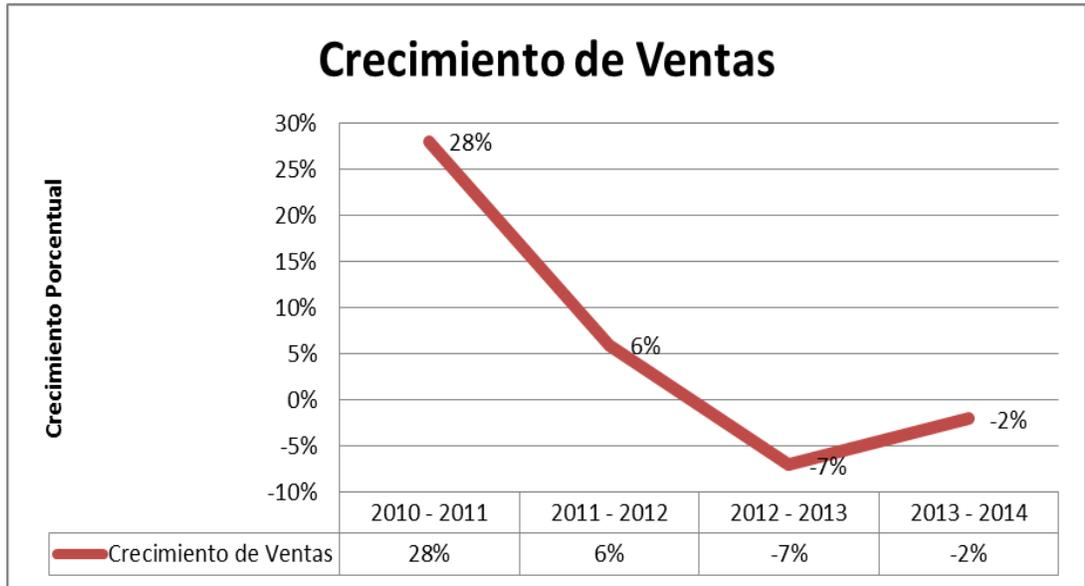
De acuerdo a las cifras en dólares de las cuentas ya antes mencionadas del estado de resultado de la empresa se pudo sacar el porcentaje de variación detalladas en la siguiente tabla:

Tabla 17: Comportamiento financiero de la empresa. Periodo 2010 al 2014

Periodo	Crecimiento de Ventas	Crecimiento de Sueldos y Salarios	Crecimiento de Beneficios Sociales	Crecimiento de Aportes a la Seguridad Social	Crecimiento de Costos y Gastos	Crecimiento de Utilidad del Ejercicio
2010-2011	28%	39%	36%	34%	24%	86%
2011-2012	6%	18%	29%	13%	7%	-47%
2012-2013	-7%	13%	-3%	16%	-3%	-57%
2013-2014	-2%	8%	3%	8%	1%	-94%

Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Gráfico 5: Crecimiento de Ventas



Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

De los resultados obtenidos en la Tabla 17 nos podemos dar cuenta que las ventas de la empresa van decreciendo a partir del 2012, esto se dio debido a las medidas que ha tomado el gobierno en los últimos años de aumentar el arancel en las importaciones de ciertas mercancías.

Gráfico 6: Crecimiento de Sueldos y Salarios

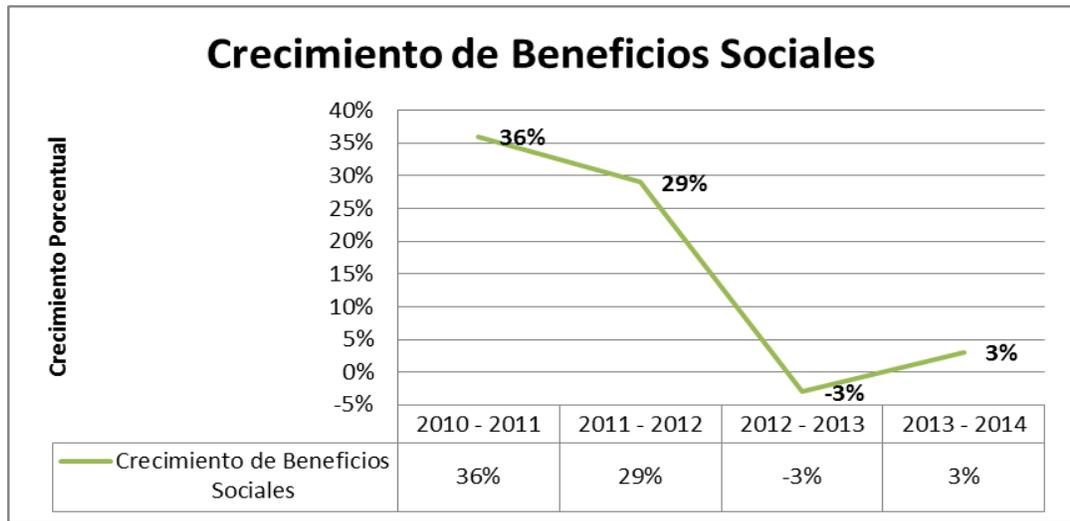


Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

Mediante ésta gráfica se interpreta que del 2010 al 2011 los sueldos y salarios crecieron en un 39%, y que a partir de los próximos periodos (2011-2012; 2012-2013 y 2013-2014) los sueldos van creciendo pero en menor proporción, esto significa que la empresa pudo haber incrementado su estructura salarial debido a las diferentes exigencias de la ley, como el aumento del sueldo básico año tras año o también porque las horas trabajadas han sido pasado de las 8 horas y la compañía se ha visto en la obligación de hacer el pago respectivo de horas extras, lo que afecta la cuenta de sueldos y salarios.

Gráfico 7: Crecimiento de Beneficios Sociales

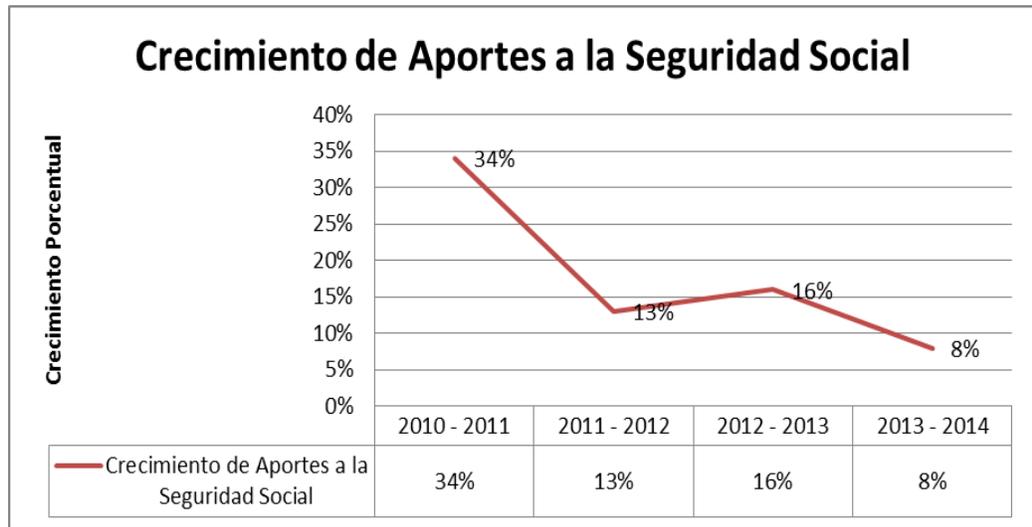


Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

La gráfica nos muestra que del 2010 al 2011 el crecimiento en los beneficios fue de 36%, para el periodo 2011-2012 creció en un 29% con respecto al año anterior, esto indica que las obligaciones que el gobierno impuso a las empresas para sus trabajadores fue mayor; podemos mencionar el pago del salario digno que entró en vigencia a partir del 2010, además la compañía pudo haber liquidado a un gran número de personal. Por otra parte dentro del periodo 2012-2013, hubo un declive del -3%, esto puede ser porque la empresa para ese periodo no liquidó a mucho personal y debido a esto la cantidad de beneficios sociales disminuyó en -3%, puesto que para el siguiente periodo 2013-2014, creció en un 3% lo que se determina que la compañía liquidó a un mayor número de personal y por tal motivo tuvo que pagar todos los beneficios que le corresponden.

Gráfico 8: Crecimiento de Aportes a la Seguridad Social

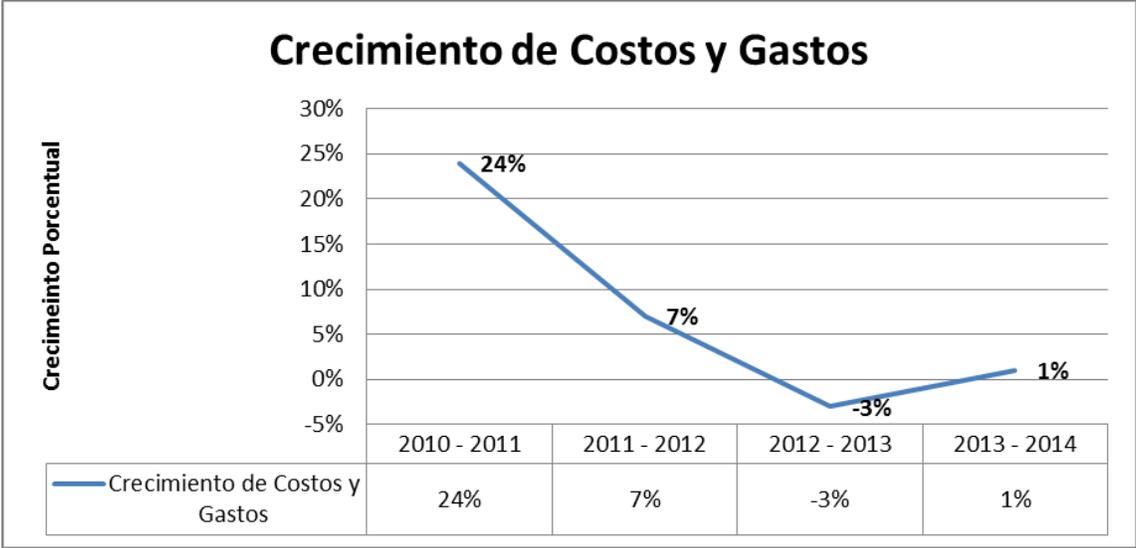


Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

Se puede determinar que para el periodo 2010-2011 el porcentaje de aportes al seguro fue de 34% y que a partir de los próximos periodos fueron creciendo en menor proporción, este cambio porcentual se dio porque la compañía aumentó su estructura salarial en los últimos años.

Gráfico 9: Crecimiento de Costos y Gastos

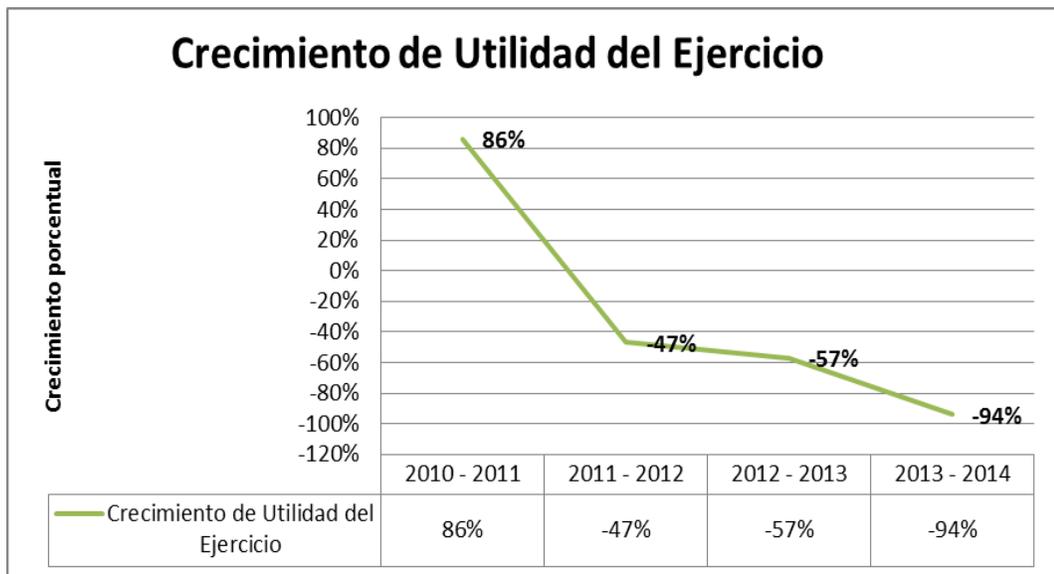


Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

En el grafico 9 se pudo examinar que la empresa fue incrementando su estructura de costos pero en menor medida a partir del 2010 hasta el 2012, lo que se puede interpretar que la empresa tuvo costos altos debido a que se capacitó o entrenó a nuevo personal, esto pudo darse debido a que el porcentaje de rotación de trabajadores operativos fue alta para estos periodos, agregamos a esto los costos de equipaje nuevo a personal operativo y administrativo. Por otra parte del periodo 2012 al 2013 hubo un declive del -3%, lo que se interpreta que la compañía trató de que haya menos costos para ese periodo, pero la misma a su vez no se mantuvo ya que para el 2013-2014 volvió a crecer en 1%.

Gráfico 10: Crecimiento de Utilidad del Ejercicio



Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

Las utilidades disminuyeron significativamente a partir del 2012, tal como nos muestra el gráfico 10. Todo esto guarda relación al comportamiento de los ingresos que tuvo la compañía, esto quiere decir que desde ese año las ventas de la empresa fueron disminuyendo; por otra parte también podemos mencionar el aumento de los costos en los mismos periodos, lo que también influye a que no haya un crecimiento en la utilidad.

3.16 Indicadores financieros y análisis

Indicadores de rentabilidad

“Los indicadores de rentabilidad son aquellos índices financieros que sirven para medir la efectividad de la administración de la empresa, para controlar los costos y gastos y, de esta manera, convertir ventas en utilidades”. (Soy Entrepreneur, 2015)

Indicadores de liquidez

“Estos indicadores surgen de la necesidad de medir la capacidad que tienen las empresas para cancelar sus obligaciones de corto plazo. Sirven para establecer la facilidad o dificultad que presenta una compañía para pagar sus pasivos corrientes al convertir a efectivo sus activos corrientes. Se trata de determinar qué pasaría si a la empresa se le exigiera el pago inmediato de todas sus obligaciones en el lapso menor a un año”. (Prado Reyes, 2004)

Indicadores de Gestión

“El nivel de rotación de los componentes del activo; el grado de recuperación de los créditos y del pago de las obligaciones; la eficiencia con la cual una empresa utiliza sus activos según la velocidad de recuperación de los valores aplicados en ellos y el peso de diversos gastos de la firma en relación con los ingresos generados por ventas”. (Superintendencia de Compañías, 2011)

En el presente trabajo aplicaremos los siguientes índices:

Rentabilidad neta de ventas (margen neto)

“Es la relación entre la utilidad neta y las ventas totales (ingresos operacionales). Es la primera fuente de rentabilidad en los negocios y de ella depende la rentabilidad sobre los activos y sobre el patrimonio”. (Soy Entrepreneur, 2015)

Fórmula:

$$\frac{\text{Utilidad neta}}{\text{Total Ingresos}}$$

Razón Corriente

“Este índice relaciona los activos corrientes frente a los pasivos de la misma naturaleza. Cuanto más alto sea el coeficiente, la empresa tendrá mayores posibilidades de efectuar sus pagos de corto plazo”. (Superintendencia de Compañías, 2011)

Fórmula:

$$\frac{\text{Activo Corriente}}{\text{Pasivo Corriente}}$$

Rotación de Activos

“La rotación de activos se da en días, es decir que la rotación de los activos está diciendo cada cuántos días los activos de la empresa se están convirtiendo en efectivo”. (Gerencie.com, 2010)

Fórmula:

$$\frac{\text{Ingresos}}{\text{Total de Activos}}$$

Tabla 18: Índice de Rentabilidad neta de ventas. Periodo 2010 al 2014

INDICE	PERIODO	FORMULA		RESULTADO
Rentabilidad neta de ventas	2010	Utilidad neta /Total Ingresos	\$ 71.169,51	6,04%
			\$ 1.179.126,20	
	2011	Utilidad neta /Total Ingresos	\$ 132.241,73	8,77%
			\$ 1.507.853,23	
	2012	Utilidad neta /Total Ingresos	\$ 70.088,32	4,40%
			\$ 1.591.487,01	
	2013	Utilidad neta /Total Ingresos	\$ 30.094,60	2,02%
			\$ 1.486.818,91	
	2014	Utilidad neta /Total Ingresos	\$ 1.868,57	0,13%
			\$ 1.462.922,67	

Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015

Elaborado por: Las Autoras

Tabla 19: Índice de Liquidez: Razón Corriente. Periodo 2010 al 2014

INDICE	PERIODO	FORMULA		RESULTADO
Índice de Liquidez	2010	Activo Corriente/Pasivo Corriente	\$ 160.145,15	0,99
			\$ 161.490,21	
	2011	Activo Corriente/Pasivo Corriente	\$ 259.167,47	1,20
			\$ 215.265,44	
	2012	Activo Corriente/Pasivo Corriente	\$ 289.473,68	0,91
			\$ 317.192,44	
	2013	Activo Corriente/Pasivo Corriente	\$ 306.961,03	1,08
			\$ 284.011,99	
	2014	Activo Corriente/Pasivo Corriente	\$ 191.037,69	0,53
			\$ 362.882,79	

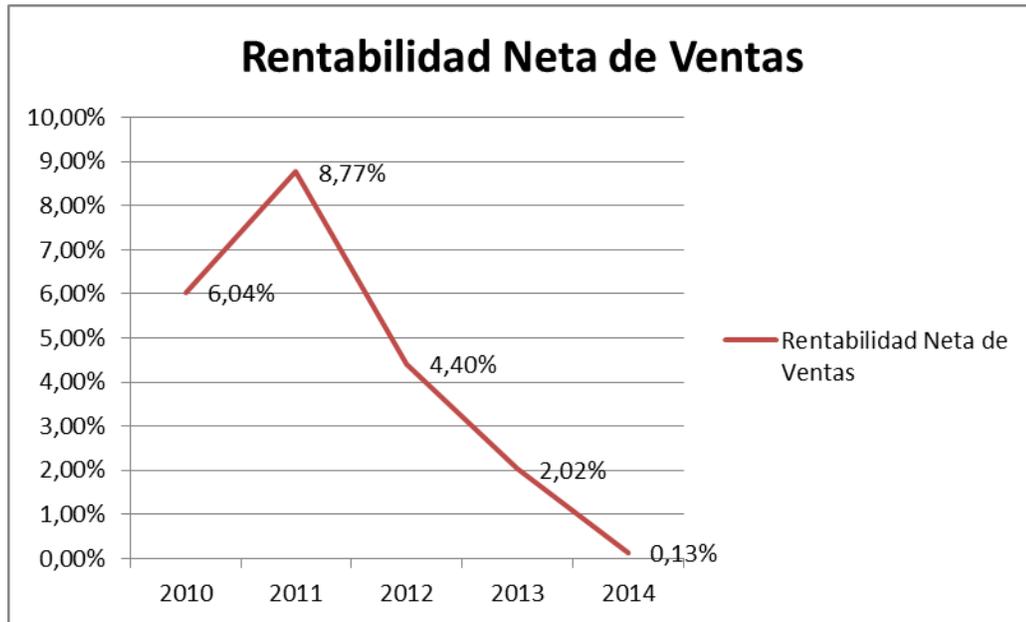
Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Tabla 20: Índice de Rotación de Activos. Periodo 2010 al 2014

INDICE	PERIODO	FORMULA		RESULTAD O	DIAS
Rotación de Activos	2010	Ingresos/Total Activos	\$ 1.179.126,20	6	64
			\$ 209.401,79		
	2011	Ingresos/Total Activos	\$ 1.507.853,23	5	72
			\$ 304.879,85		
	2012	Ingresos/Total Activos	\$ 1.591.487,01	3	120
			\$ 546.042,96		
	2013	Ingresos/Total Activos	\$ 1.486.818,91	3	120
			\$ 503.059,54		
	2014	Ingresos/Total Activos	\$ 1.462.922,67	4	90
			\$ 379.483,83		

Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Gráfico 11: Rentabilidad Neta de Ventas

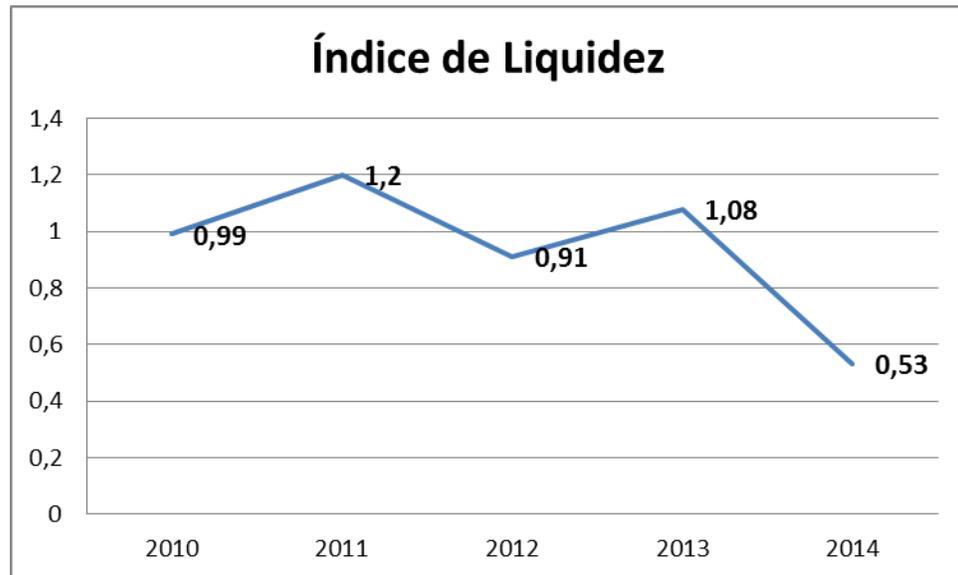


Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

A través de la tabla 18 podemos darnos cuenta que la utilidad neta de ventas de la empresa aumento para el 2011 en un 8,77 % siendo el más alto comparado a los otros periodos, esto puede ser debido a un constante movimiento de contenedores en ese año en el Puerto Marítimo de Guayaquil, de la misma manera este gráfico nos muestra que para los años 2013 y 2014 la utilidades decrecieron en un 2,02 % y 0,13% lo cual se pudo haber dado ya que se registró un decrecimiento en la ventas.

Gráfico 12: Índice de Liquidez



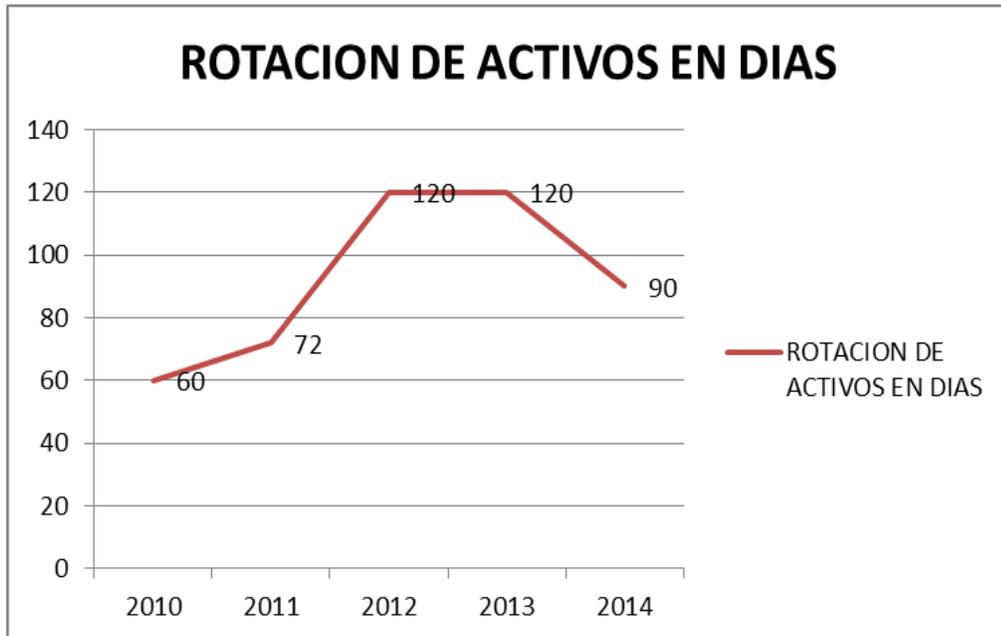
Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

La liquidez de la empresa Pozo Servicios Portuarios para el periodo 2010 fue de 0.99 centavos de dólar, lo cual quiere decir que la empresa tiene 0.99 centavos para cubrir cada nuevo dólar de deuda en sus obligaciones a corto plazo; de la misma manera para el año 2011 cuenta con 1,20 centavos de dólar; para el 2012 con 0,91 centavos de dólar; para el 2013 con 1,08 centavos de dólar y para el 2014 con 0,53 centavos de dólar.

Con esto podemos concluir que el comportamiento de la capacidad que tuvo la empresa durante esos periodos fue irregular ya que podemos observar que en los años 2011 y 2013 su capacidad aumentó mientras que para los años 2010, 2012 y 2014 registró una capacidad inferior en comparación a los otros dos años antes mencionados.

Gráfico 13: Rotación de Activos



Fuente de Datos: Superintendencia de Compañías, 2015

Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

Mediante los datos obtenidos podemos deducir la rotación de los activos de la empresa que para el año 2010 fue de 60 días lo que quiere decir que es el tiempo en el que la empresa tardará en recuperar el valor de sus activos, así mismo podemos observar que el periodo 2012 y 2013 la empresa tarda un 100% más ya que la rotación de sus activos para esos años fue de 120 días.

CAPITULO IV

4. ESTABLECER LOS FACTORES QUE AFECTAN LOS NIVELES DE PRODUCTIVIDAD DE LOS ESTIBADORES

4.1 Qué son los accidentes laborales

“Accidente de trabajo es todo suceso imprevisto y repentino que ocasiona al trabajador una lesión corporal o perturbación funcional, con ocasión o por consecuencia del Trabajo que ejecuta por cuenta ajena”. (Codigo de Trabajo Art 355, 2013)

Por otro lado el autor (Cardozo, 2012) menciona que “es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”.

Así mismo “se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador”. (Cardozo, 2012)

Las consecuencias que traen los accidentes laborales son una desventaja para una empresa. En un artículo publicado por la Revista del IESS se menciona que:

“Las consecuencias siempre serán perjudiciales para las personas y las organizaciones, las pérdidas por para de actividades y el pago de indemnizaciones, son apenas una parte del costo total, en el que deben incluirse rubros como: baja de la producción, tiempo que el grupo de colaboradores que fueron testigos o parte de la situación necesitan para recuperar su estado normal operativo, Planes de Acción, así como también los costos que genera la investigación del accidente. Es importante tener en cuenta que el entorno familiar de la persona lesionada se ve afectado, en aspectos que pueden estar relacionados al ámbito económico, psicológico

entre otros. Existen algunos deberes y obligaciones que se deben cumplir tanto por el lado del empleador y como por parte del trabajador, en lo referente a los trabajos en altura. (Toledo & Escobar, 2011)

4.2 Accidentes de trabajo dentro del sector portuario registrados en el IESS

Según la CAMAE son 51 empresas que están dentro del sector portuario. Hemos escogido una muestra por conveniencia de 11 empresas pertenecientes a dicho sector con los accidentes laborales que se han reportado en el IESS desde el periodo 2010 hasta el 2014.

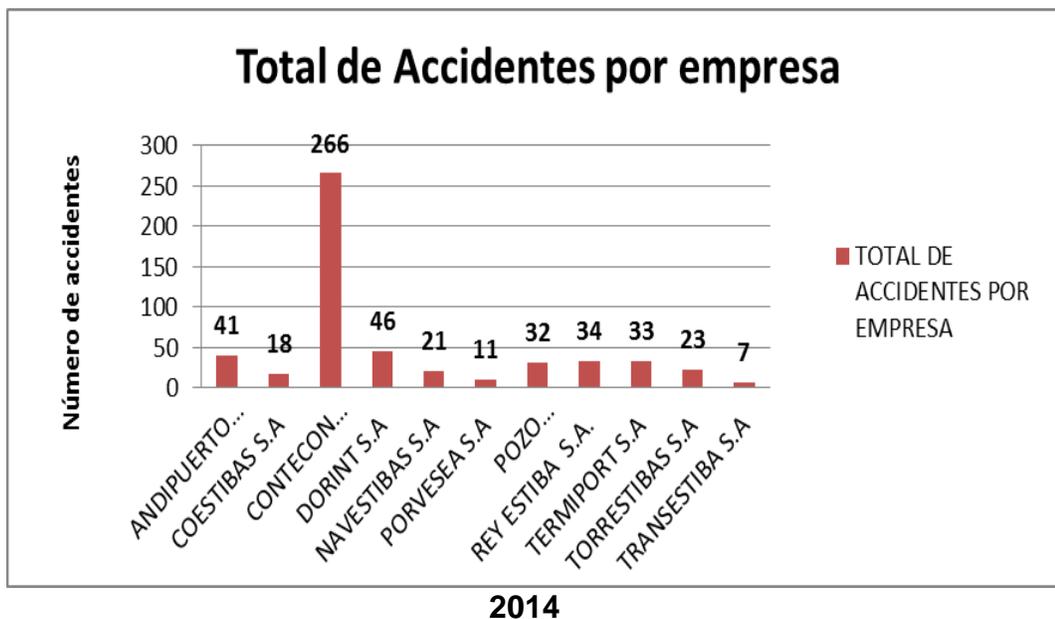
Tabla 21: Accidentes Laborales del Sector Portuario Reportados en el IESS. Periodo 2010 -2014

EMPRESAS	PERIODO					TOTAL ACCIDENTES POR EMPRESA
	2010	2011	2012	2013	2014	
ANDIPUERTO GUAYAQUIL S.A	10	14	9	8	0	41
COESTIBAS S.A	2	8	6	2	0	18
CONTECON GUAYAQUIL S.A	104	90	44	17	11	266
DORINT S.A	26	9	6	2	3	46
NAVESTIBAS S.A	6	5	1	3	6	21
PORVESEA S.A	1	2	2	6	0	11
POZO SERVICIOS PORTUARIOS	5	6	4	8	9	32
REY ESTIBA S.A.	5	9	8	7	5	34
TERMIPORT S.A	4	5	7	11	6	33
TORRESTIBAS S.A	0	1	4	9	9	23
TRANSESTIBA S.A	0	2	3	1	1	7
TOTAL DE ACCIDENTES DEL SECTOR	163	151	94	74	50	532
PORCENTAJE ANUAL	31%	28%	18%	14%	9%	100%

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015)

Elaborado por: Las Autoras

Gráfico 14: Accidentes registrados en el IESS por empresa. Periodo 2010-

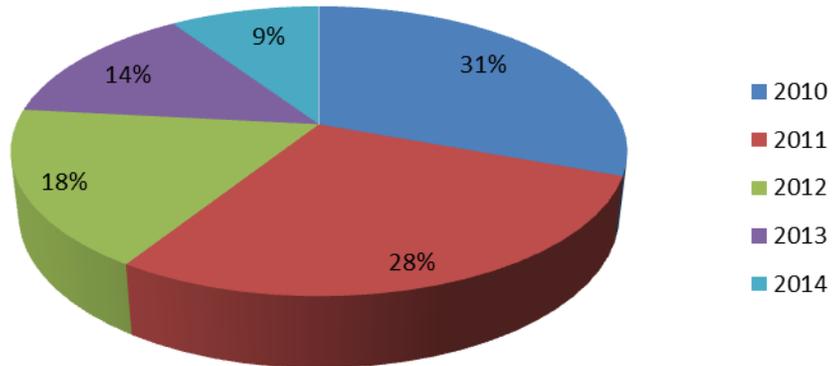


Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015)
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

En el gráfico 14 la empresa que más registró accidentes fue Contecon Guayaquil S.A, ya que esta empresa es una de las que operan mayor cantidad de contenedores, esto hace que requieran más operadores, lo cual hace que existan mayores posibilidades de accidentes, pero a pesar de q la cifra es alta, en la tabla 21 se distingue que en los últimos años Contecon va disminuyendo los accidentes. Por otra parte Pozo Servicios Portuarios guarda semejanza a la cantidad de accidentes que registran las otras empresas, ya que se encuentra en un nivel promedio en lo que respecta al número de accidentes.

Gráfico 15: Total de accidentes anuales reportados en el IESS del sector portuario, representado en Porcentaje. Periodo 2010 al 2014



Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015)
Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

A través de los resultados de la tabla 21 se pudo obtener el porcentaje del total de accidentes ocurridos en el sector portuario durante el 2010 al 2015. Los cuales podemos analizar que el periodo que más tuvo accidentes fue en el 2010, con una tasa del 31%, a medida que han pasado los años el porcentaje anual fue decreciendo esto pudo ser debido a que los organismos de control de seguridad laboral están exigiendo más a las empresas al cumplimiento de todas las medidas de prevención y seguridad con los trabajadores.

4.3 Accidentes laborales en la empresa Pozo Servicios Portuarios

La siguiente tabla muestra el registro de todos los accidentes laborales ocasionados desde el año 2010 hasta marzo 2015, según los datos extraídos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

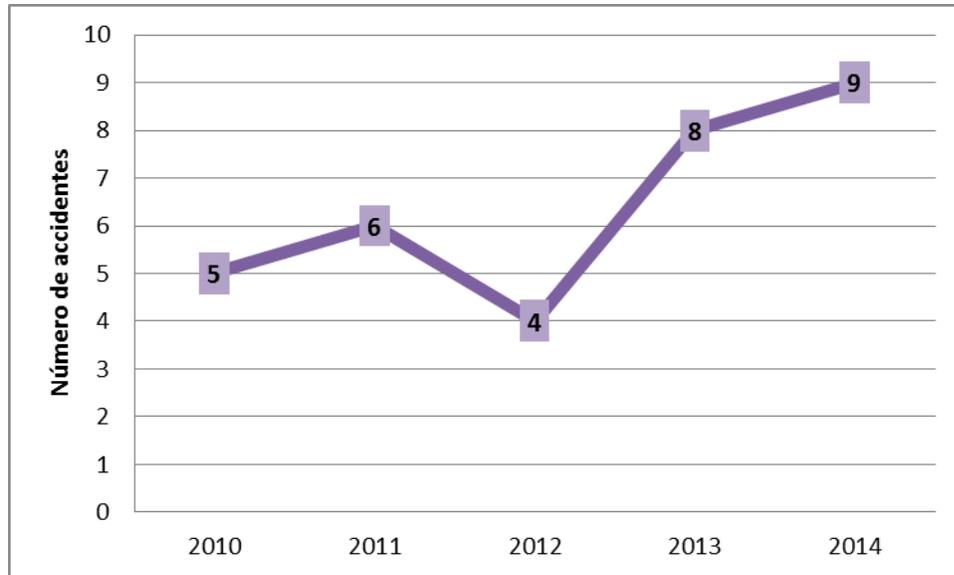
Tabla 22: Reporte de Accidentes laborales de la empresa Pozo Servicios Portuarios. Periodo 2010 a marzo 2015

Periodo	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total mensual hasta 2014	Total mensual hasta marzo 2015
Enero	2	1			1		4	4
Febrero				1			1	1
Marzo	1		2	1	1	2	5	7
Abril		1			1		2	2
Mayo		2	1				3	3
Junio		1		1			2	2
Julio				1	1		2	2
Agosto	1			2			3	3
Septiembre					2		2	2
Octubre				1			1	1
Noviembre				1	3		4	4
Diciembre	1	1	1				3	3
Total anual	5	6	4	8	9	2	32	34

Fuente de Datos: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2015

Elaborado por: Las Autoras

Gráfico 16: Total de Accidentes Anuales de la Compañía. Periodo 2010 al 2014

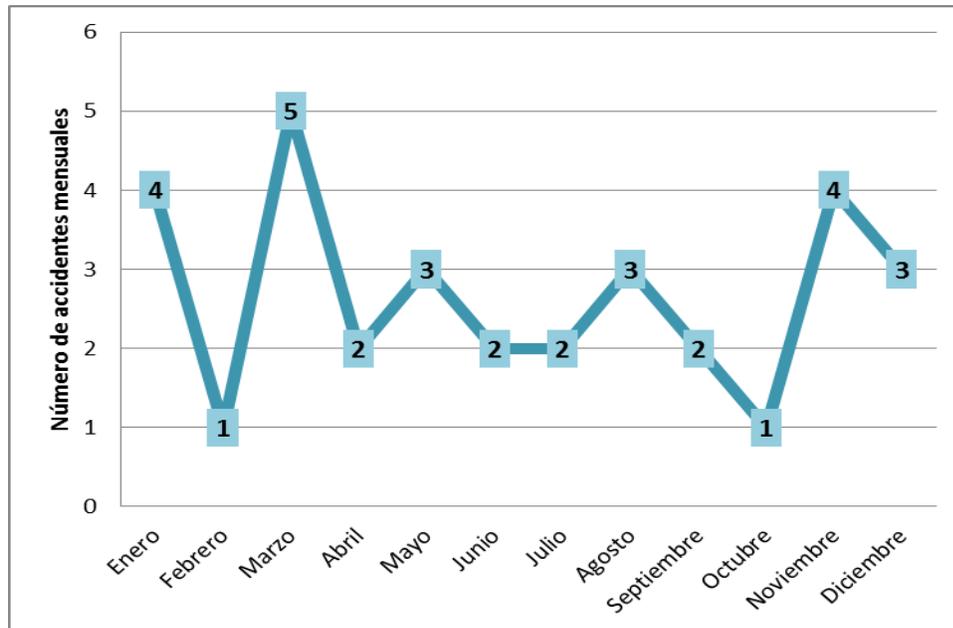


Fuente de Datos: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis:

Según el gráfico 16, el año que mayor número de accidentes presentó la compañía fue en el 2014. Se espera que la empresa para el 2015 presente menos accidentes laborales.

Gráfico 17: Total de Accidentes Mensuales de la Compañía. Periodo 2010 al 2014



Fuente de Datos: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis:

En el presente gráfico se muestra el número de accidentes mensuales producidos por cada periodo que va del 2010 al 2014; siendo marzo el mes que más reporta accidentes en la empresa según el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

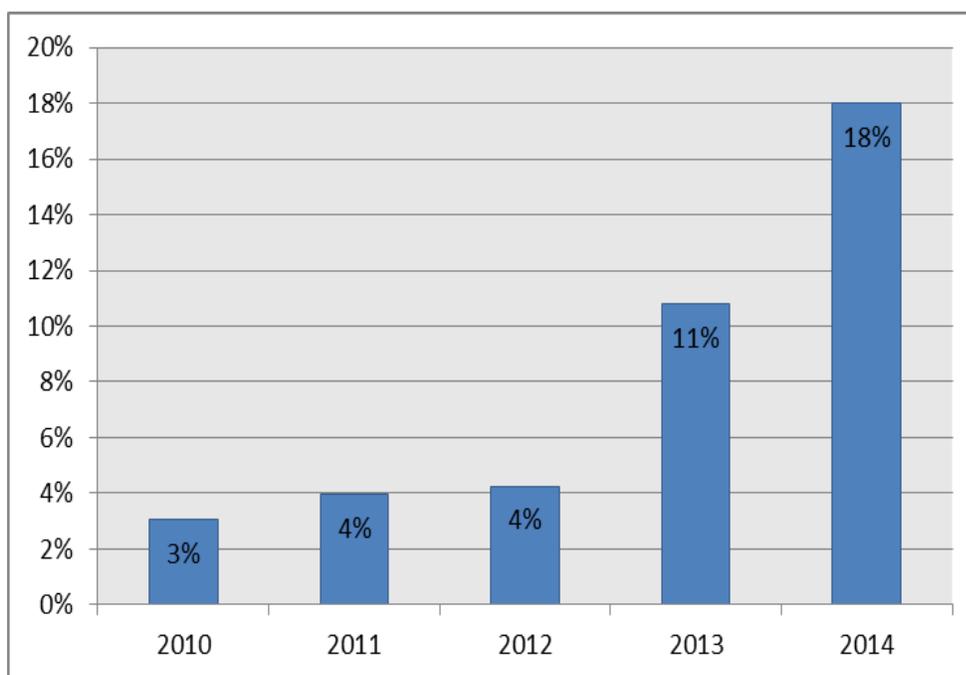
Tabla 23: Nivel de accidentes anuales de Pozo Servicios Portuario frente a la muestra seleccionada de empresas del sector. Periodo 2010 al 2014

EMPRESAS	2010	2011	2012	2013	2014	TOTAL DE ACCIDENTES POR EMPRESA
POZO SERVICIOS PORTUARIOS	5	6	4	8	9	34
TOTAL DE ACCIDENTES DEL SECTOR	163	151	94	74	50	532
%	3%	4%	4%	11%	18%	6%

Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015)

Elaborado por: Las Autoras

Gráfico 18: Porcentaje de Accidentes anuales de la empresa frente al sector portuario. Periodo 2010 al 2014



Fuente: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2015)

Elaborado por: Las Autoras

Análisis:

En la tabla 23 se recalca el número de accidentes de Pozo Servicios Portuarios y de algunas empresas escogidas del sector, la cual nos permite conocer mediante el gráfico 18 el nivel porcentual de accidentes que tiene Pozo Servicios Portuarios frente a la muestra seleccionada de las empresas del sector portuario. Se analiza que en el 2010 el porcentaje de riesgos fue bajo con un 3%, pero al pasar los años el nivel de seguridad no ha ido mejorando ya que va aumentando y llegó para el 2014 a un 18% de accidentes en los estibadores. Esto puede significar que la probabilidad de que existan más accidentes en este año 2015 sea mayor.

4.4 Nivel de rotación de personal

4.4.1 Operativo

El nivel de rotación en el personal operativo varía, así lo podemos indicar en la tabla que se muestra a continuación del periodo 2012 hasta abril del 2015.

Tabla 24: Nivel de Rotación de Trabajadores operativos

AÑO	NIVEL DE ROTACION DE TRABAJADORES OPERATIVOS	
	Número de Personal que salieron	PORCENTAJE ROTACION
2012	7	15,22%
2013	10	21,74%
2014	14	30,43%
2015 (hasta abril)	1	2.17%

Fuente: Empresa Pozo Servicios Portuarios
Elaborado por: Las autoras

Para el cálculo en porcentajes de todos los periodos utilizamos la siguiente fórmula y mostramos un ejemplo del periodo 2012:

% Rotación de Personal Operativo =

Número de operadores que salieron

Total de personal operativo

$$\% \text{ Rotación de Personal Operativo}_{2012} = \frac{7}{46}$$

$$\% \text{ Rotación de Personal Operativo}_{2012} = 0.1522 * 100 = \mathbf{15,22\%}$$

4.4.2 Administrativo

En esta área el nivel de rotación se mantiene, ya que salieron dos personas pero en el mismo periodo se los ha contratado o sino se los asciende de puestos. Según información obtenida de la empresa este cambio se presentó en el año 2012, mientras que en la actualidad no se ha presentado ningún otro tipo de cambio en esta área.

4.5 Nivel de rotación de personal operativo frente al nivel de accidentes anuales en la empresa

A pesar de que la empresa mantenga el mismo número de trabajadores operativos, el nivel de rotación en personal ha variado en los periodos. De la misma manera se puede llegar a conocer si los accidentes ocasionados en los mismos años fueron a causa del nuevo personal contratado. La demostración la realizaremos en la siguiente tabla:

Tabla 25: Nivel de Rotación de Personal Operativo vs Nivel de Accidentes anuales del personal operativo en la empresa

AÑOS	Nivel de Rotación de Personal Operativo	Nivel de accidentes anuales del personal operativo de la empresa
2012	15,22%	8,70%
2013	21,74%	17,39%
2014	30,43%	19,57%
2015	2,17%	4,35%

Fuente: Empresa Pozo Servicios Portuarios
Elaborado por: Las autoras

Para la estimación de los resultados porcentuales de los accidentes hemos utilizado la siguiente fórmula:

% Accidentes anuales del personal operativo de la empresa =

$$\frac{\text{Total de accidentes anuales de la empresa}^{(\text{ver tabla número 22})}}{\text{Total de personal operativo}}$$

Ejemplo año 2012:

$$\text{Accidentes anuales del personal operativo de la empresa}_{2012} = \frac{4}{46} \times 100$$

$$\text{\%Accidentes anuales del personal operativo de la empresa}_{2012} = \mathbf{8,7\%}$$

Análisis

Mediante esta tabla podemos analizar que al existir rotación del personal operativo, el porcentaje de accidentes laborales en la misma área ha aumentado de un periodo a otro; por lo que probablemente indica que los nuevos trabajadores de operaciones hayan sido los más propensos en haber sufrido dichos accidentes; esto a su vez podría ser porque a pesar de que hayan recibido las indicaciones correspondientes del trabajo a realizar, no cuentan todavía con la suficiente experiencia en la actividad que se les asigna, y consecuentemente los riesgos de accidentes en dicha área sean más altos.

4.6 Modelo de sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional basado en el modelo ecuador

Basándonos en el modelo Ecuador realizaremos un diagnóstico del sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional de la empresa Pozo Servicios Portuarios, con el fin de verificar si cumple todos los requisitos solicitados del Sistema

Tabla 26: Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional basado en el modelo Ecuador para la empresa Pozo Servicios Portuarios

ELEMENTOS A CONTROLAR	REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO DEL ELEMENTO	DESVIACION DEL SISTEMA	REQUISITOS DE CUMPLIMIENTO DEL SISTEMA DE GESTIÓN S&SO	MEDIDA DE CONTROL
1.1 POLÍTICA	Política de seguridad y salud como parte de política general de la empresa y sus estrategias	SI		
1.2 ORGANIZACIÓN	Tiene reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo aprobado por el Ministerio de Relaciones Laborales.	SI TIENE REGLAMENTO		
	Están definidos los estándares de SST para Pozo Servicios Portuarios	SI		
	Existen la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa organización manual, procedimientos, instrucciones, registros	SI TIENEN TODA LA DOCUMENTACION		

		Están definidas las responsabilidades integradas de seguridad y salud en el trabajo de los gerentes, jefas, supervisores, trabajadores entre otros y las de especialización de los responsables de las unidades de seguridad y salud y servicios médicos de empresas así como de las estructuras de SST	SI		
	CONFORMACION DE LA UNIDADES O ESTRUCTURAS PREVENTIVAS	CONFORMAR UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
		Servicios médicos de la empresa dirigido por un profesional con título de médico y grado académico de cuarto nivel en disciplinas afines a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo	SI EXISTE UN DEPARTAMENTO MEDICO QUE ESTÁ ASOCIADA CON OTRAS OPERADORAS PORTUARIAS		

		calificado por la SENESCYT			
		Comité y subcomité de seguridad y salud en el trabajo delegado de la seguridad y salud en el trabajo de ser aplicable	SI TIENE CONFORMADO SU COMITE		
		DELEGADO DE SEGURIDAD Y SALUD			
1.3 PLANIFICACION	Dispone la empresa de un diagnóstico o de su sistema de gestión realizado en los cambios internos así lo justifican y que establezc a a los siguientes	Las no conformidades priorizadas y temporizadas respectos a la gestión: administrativa, técnica del talento humano y procedimientos / programas operativos básicos	SI TIENE UNA MATRIZ		

Existen una matriz para la planificación en la que se han temporizados las no conformidades desde punto de vista técnico		SI		
El plan compromete los recursos humanos económicos tecnológicos		SI		
El plan incluye procedimientos mínimos para el cumplimiento de los objetivos y acordes a las no conformidades priorizadas y temporizadas		SI		
La planificación incluye actividades rutinarias y no rutinarias		SI		
La planificación incluye a todas las personas que tiene acceso al sitio de trabajo, incluyendo visitas, contratistas entre otras		NO		
El plan considera la gestión del cambio en lo relativo a:	Cambios internos, cambios de la composición de la plantilla introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo estructura organizativa o adquisiciones entre otras	SI		

		Cambios externos modificaciones en leyes y reglamento, funciones organizativas evolución de los conocimientos en el campo de la SST tecnología entre otros deben adoptarse las medidas de prevención de riesgos adecuadas antes de introducir los cambios	SI		
		El plan define los cronogramas de actividades con responsables fechas de inicio y de finalización de la actividad	SI		
		El plan define los estándares o índices de eficacia establecer o índices de eficacia cualitativos y cuantitativos que permitan establecer las desviaciones programáticas en concordancia con el art 11 del reglamento SART	SI		
(INTEGRACION E IMPLEMENTACION) DEL PLAN DE	El programa de competencia previo	Identificación de necesidades de competencia	SI		

	a la integración e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa realiza	Definiciones de planes, objetivos y cronogramas	SI		
		Desarrollo de actividades de capacitación y competencia	SI		
		Evaluación de eficacia de programas de competencia	SI		
		Se ha desarrollado los formatos para registrar y documentar las actividades del plan estos registros están disponibles para las autoridades de control	SI		
		Se ha integrado – implantando la política de seguridad y salud en el trabajo, a la política general de la empresa	SI		
		Se ha integrado – implementado la planificación de SST, a la planificación general de la empresa	SI		
		Se ha integrado – implementado la organización de SST a la organización general de la empresa	SI		
		Se ha integrado – implementado la auditoría de SST, a la auditoría general de la empresa	SI		

	Se ha integrado. implementado la re-programación de SST a las re-programaciones de la empresa	SI		
1.5 VERIFICACIÓN/AUDITORIA INTERNA DEL CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES E INDICES DE EFICACIA DEL PLAN DE GESTION	Se verifica el cumplimiento de los estándares de eficacia(cualitativa y cuantitativa) del plan relativos a la gestión administrativa, técnica, del talento humano y a los procedimientos programas operativos básicos	SI		
	Las auditorías externas e internas serán cuantificadas, concediendo igual importancia a los medios que los resultados	SI		
	Se establece el índice de eficacia del plan de gestión y su mejoramiento continuo	SI		
1.6 CONTROL DE DESVIACIONES DEL PLAN DE GESTION	Se reprograman los incumplimientos programáticos priorizados y temporizados	SI		
	Se ajustan o se realizan nuevos cronogramas de actividades para solventar objetivamente los desequilibrios programáticos iniciales	SI		

	Registro Gerencial	Se cumple con la responsabilidad de gerencia de revisar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de la empresa incluyendo a trabajadores contratados u otros para garantizar su vigencia y eficacia	SI		
		Se proporciona a gerencia toda la información pertinente tal como: diagnósticos, controles operacionales , planes de gestión del talento humano auditorias resultados entre otros ; para fundamentar la revisión gerencial del sistema de gestión	SI		

		Considera gerencia la necesidad de mejoramiento continuo , la revisión de la políticas objetivos entre otros de ser necesario	SI		
1.7 MEJORAMIENTO CONTINUO		Cada vez que se re-planifican las actividades de seguridad y salud en el trabajo se incorpora criterios de mejoramiento continuo; es decir se mejora cualitativa y cuantitativamente los índices y estándares del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa	SI		

Fuente: Fernández, S., & Lara, A. (2013)

Elaborado por: Las autoras

Análisis

Al realizar el levantamiento de procesos, se pudo observar que la empresa sí cumple con todos los reglamentos de seguridad que la ley exige para sus trabajadores y que además tienen bien definidos sus planes, objetivos y cronogramas en cuanto a las diferentes actividades de la empresa.

4.7 Productividad laboral

Para los autores (Laborde & Veiga, 2011), “la productividad es una medida de la eficiencia de la producción”.

Según el (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2012) “La productividad laboral, denominada también productividad del trabajo, se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un periodo determinado”.

Por otra parte se entiende como productividad “la relación entre la producción obtenida por un sistema de fabricación de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla”. (García Crespo, 2013)

“La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Para aumentar la productividad laboral es necesaria una mejor educación, capacitación y mayor tecnología. De otro modo, el aumento de la productividad laboral no sería fruto más que del ciclo económico”. (Instituto Peruano de Economía, 2012)

Los autores (García & Peiró, 2013) afirman que: “Cuando los empleados están enfermos, la productividad en el trabajo desciende. Si el empleado enfermo no puede ir al trabajo, se generarán costes relacionados con el absentismo. Y si el trabajador acude al trabajo, a pesar de estar enfermo, se produce un fenómeno recientemente denominado “presentismo”, y la productividad se resiente. De cualquier modo, el empleador tiene un coste”.

“La productividad laboral adquiere mayor significado cuando se compara entre distintos trabajadores de una misma empresa, entre dos o más empresas que compiten en el mismo mercado o entre una empresa y el conjunto del sector del que ésta forma parte”. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2013)

4.8 Productividad y seguridad laboral

“Cuanto mejores son los estándares de seguridad y salud en el trabajo, mayor es la productividad y viceversa” (Fernandez García, 2010)

El autor (Fernandez García, 2010) menciona algunos de los factores que permiten que exista aumento de la productividad, entre las cuales están:

- Una estrecha cooperación entre el equipo directivo de la compañía y sus empleados
- Dar al personal mayor autonomía y tareas que supongan mayores retos
- Introducir métodos y equipos de trabajo más ergonómicos

En el artículo ¿Es compatible la productividad y la seguridad laboral? De la revista Prevención de Riesgos-Seguridad Industrial-Salud Ocupacional se menciona lo siguiente:

“Productividad y seguridad laboral no siempre están en la misma sintonía, situación crítica ya que siempre estarán íntimamente ligadas. Por ello, es necesario generar una gestión que permita complementar y anexar ambas materias”. (Olivares Villanueva & Medina Reyes, 2014)

“En el medio empresarial, tanto a nivel macro como a nivel de pequeñas y microempresas, la productividad es un tema de frecuente debate, dado que una “buena productividad” mantiene la competitividad de una empresa en el mercado. Su significado más común se asocia al rendimiento de una actividad, expresada en términos cuantitativos, fabricados por un trabajador, una maquinaria u otra inversión tecnológica”. (Olivares Villanueva & Medina Reyes, 2014)

“La innovación tecnológica es importante para alcanzar metas de productividad aceptables, pero son los trabajadores y la innovación organizacional los factores que resultan imprescindibles para que la productividad garantice la competitividad. En este sentido, se debe reconocer

que el recurso humano es el activo más importante de la empresa, por lo que se debe generar condiciones de trabajo saludables, ya que la prevención de riesgos aumenta la predisposición positiva del trabajador hacia su labor, lo que se traduce en un incremento de la eficacia y en una mejora en el rendimiento, afectando directamente la productividad”. (Olivares Villanueva & Medina Reyes, 2014)

4.9 Factores que afectan la productividad

Existen diversos factores que afectan la productividad laboral. El sitio web (Universa España, 2012) menciona algunos factores a continuación:

- **Horarios no flexibles**

Para motivar a los empleados es bueno que se les de cierta flexibilidad laboral para que puedan conciliar su vida laboral con la personal.

- **Jornadas laborales mayores a las 10 horas**

Cuando los trabajadores tienen jornadas laborales largas y no cuenta con el tiempo de reposo necesario esto también hacen que su productividad baje.

- **Reuniones Sociales**

Deben organizarse de tal manera de no quedar muchas de ellas juntas ya que afectan la concentración de los empleados.

- **Bajas por enfermedad o depresión**

Esto se produce cuando el personal está sobrecargado de trabajo.

- **No disponer de las herramientas necesarias para realizar las tareas**

Para asegurar el rendimiento de la compañía, es importante que el personal disponga de las todas las herramientas necesarias para cumplir su función.

Otros factores por la que se ve afectada la productividad son:

- **Remuneración**

Esto se da ya que muchas veces los empleados no están conformes en su remuneración con respecto al trabajo que realizan.

- **Estrés financiero**

La causa de problemas financieros como deudas, gastos familiares, hacen que el trabajador se desmotive por lo que de una u otro forma alteran el nivel emocional de la persona y baja indirectamente su productividad.

- **Ergonomía Ambiental**

Esto suele presentarse cuando los trabajadores no se encuentra en un ambiente adecuado para su trabajo ya que pueden existir diferentes situaciones como el ruido , vibraciones , radiaciones entre otras, las cuales pueden llegar a afectar su nivel de productividad laboral.

- **Riesgos de accidentes laborales**

Debido a los frecuentes accidentes que suceden dentro de las actividades de la empresa hacen que afecten al entorno de trabajo y a la productividad de la misma ya que esto hace que exista una alta probabilidad de retraso en las actividades laborales.

4.10 ¿Cómo medir la productividad?

Para el (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2012), existen dos procedimientos para cuantificar la productividad:

1. Cantidad de producto obtenido o vendido con el número de horas trabajadas durante un periodo determinado, ya sea en una unidad productiva, en un sector de actividad económica o en un país.

$$\text{Productividad laboral} = \frac{\text{Producción}}{\text{Horas Trabajadas}}$$

2. Cantidad producida o vendida y el número de trabajadores ocupados.

$$\text{Productividad laboral} = \frac{\text{Ventas}}{\text{Número de Trabajadores}}$$

4.11 Encuestas realizadas a los estibadores de la empresa Pozo Servicios Portuarios

4.11.1 Muestra

La población total de los trabajadores del área operativa es de 32, de las cuales sólo se pudo realizar la encuesta a 31 estibadores de la empresa Pozo Servicios Portuarios.

4.11.2 Tipo de encuestas

Para el presente trabajo se desarrollaron dos tipos de encuestas que son:

- **Encuesta para medir el grado de productividad.-** Se la realizó con el objetivo de conocer que tan productivos pueden ser los estibadores en su

puesto de trabajo y cuáles pueden ser los factores que pueden llegar afectar la productividad de los mismos.

- **Encuesta de clima laboral.-** Para conocer que tan satisfechos se encuentran los estibadores trabajando dentro de la empresa.

4.11.3 Tipo de preguntas

Las encuestas fueron desarrolladas con preguntas abiertas y cerradas con el fin de conocer mejor las respuestas de los encuestados.

4.11.4 Encuestas

A continuación se presentará la tabulación y análisis de las dos encuestas realizadas. El formato de las encuestas se encuentra en el **Anexo 10 y Anexo 11.**

4.11.5.1 Datos principales desarrollados en las dos encuestas y análisis

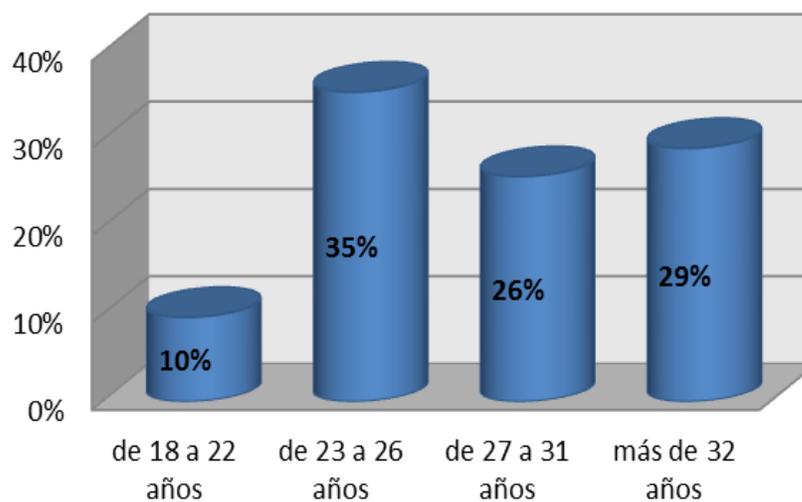
Pregunta No. 1: Edad

Tabla 27: Edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
de 18 a 22 años	3	10%
de 23 a 26 años	11	35%
de 27 a 31 años	8	26%
más de 32 años	9	29%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 19: Edad



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Pregunta No. 2: Estado Civil

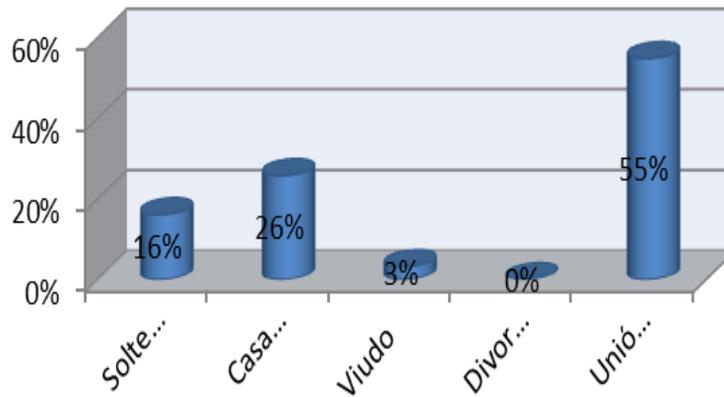
Tabla 28: Estado Civil

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	16%
Casado	8	26%
Viudo	1	3%
Divorciado	0	0%
Unión Libre	17	55%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 20: Estado Civil



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

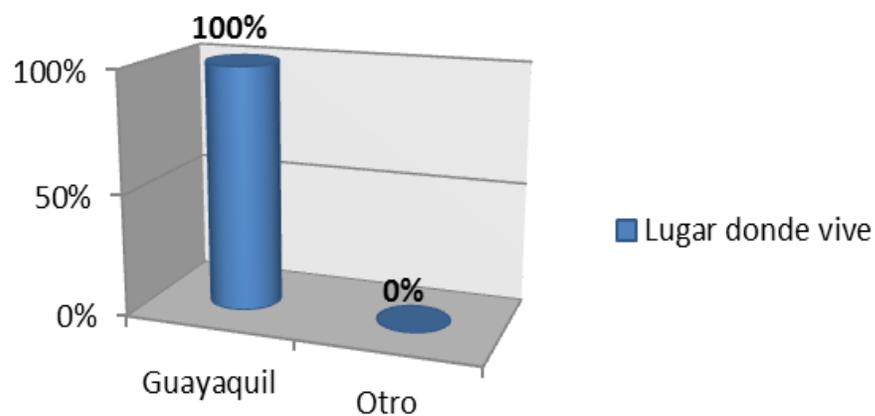
Pregunta No. 3: Lugar donde vive

Tabla 29: Lugar donde vive

Lugar donde vive	Frecuencia	Porcentaje
Guayaquil	31	100%
Otro	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 21: Lugar donde vive



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

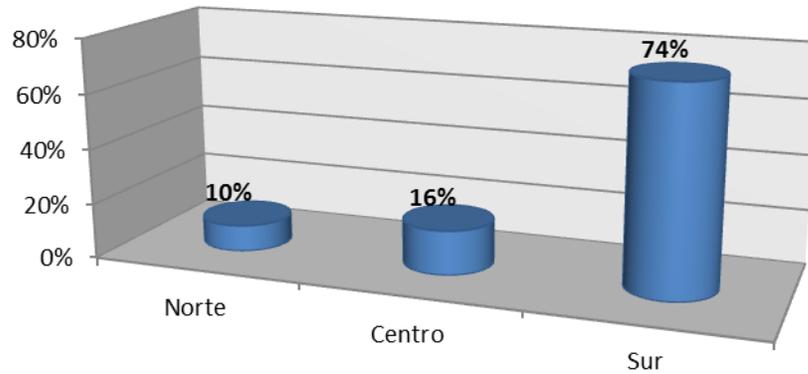
Pregunta No 4: Sector donde vive

Tabla 30: Sector donde vive

Sector donde vive	Frecuencia	Porcentaje
Norte	3	10%
Centro	5	16%
Sur	23	74%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 22: Sector donde vive



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Pregunta No. 5: Nivel de Educación

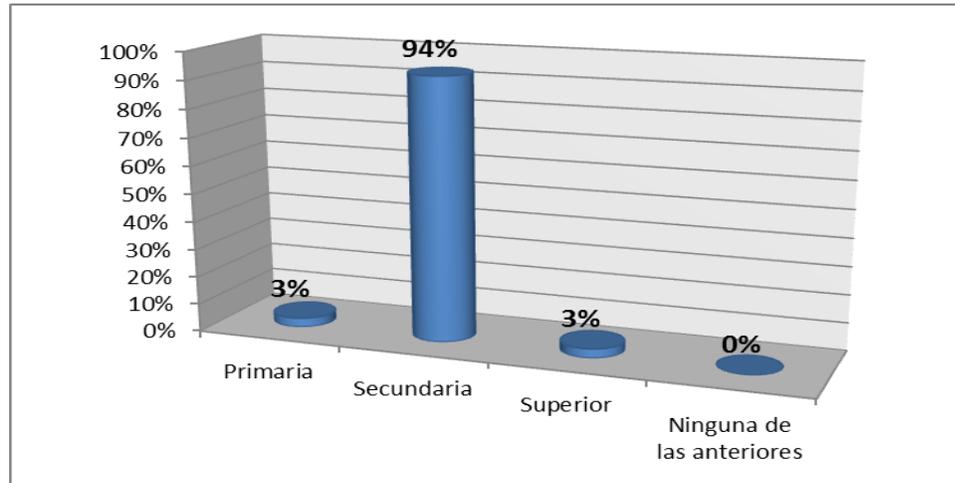
Tabla 31: Nivel de Educación

Nivel de Educación	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	3%
Secundaria	29	94%
Superior	1	3%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 23: Nivel de educación



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

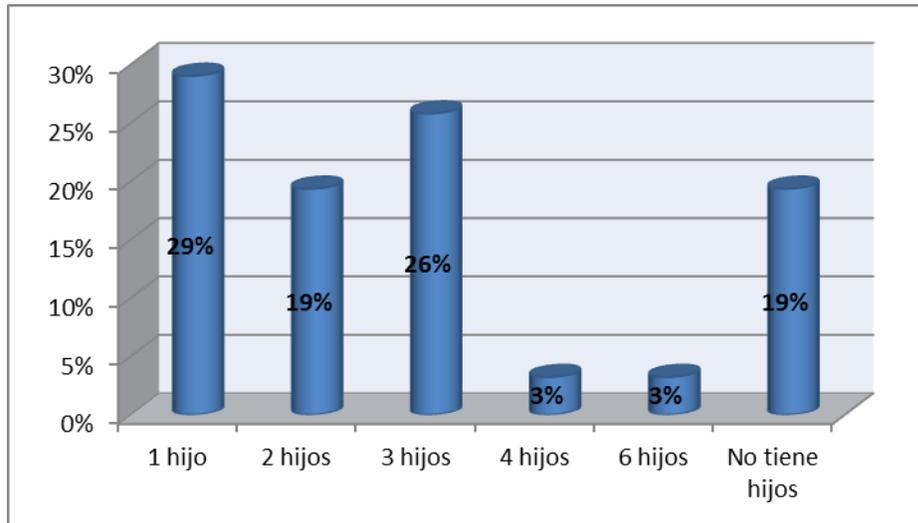
Pregunta No. 6: Cantidad de hijos

Tabla 32: Cantidad de Hijos

Cantidad de Hijos	Frecuencia	Porcentaje
1 hijo	9	29%
2 hijos	6	19%
3 hijos	8	26%
4 hijos	1	3%
6 hijos	1	3%
No tiene hijos	6	19%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 24: Cantidad de Hijos



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Análisis de los datos principales de las dos encuestas

De las dos encuestas realizadas a los estibadores de la empresa Pozo Servicios Portuarios, podemos detectar que:

- El 35% (mayoría) de los trabajadores tienen una edad promedio de 23 a 26 años, seguido de un 29% que tienen más de 32 años, un 26% de los cuales tienen de 27 a 31 años y finalmente apenas un 10% tienen una edad de 18 a 22 años. Por lo que se entiende que la empresa se inclina a contratar a personal joven para este tipo de trabajo.
- En cuanto al estado civil de los estibadores según el gráfico 20, un 55% de ellos indican que son de unión libre, siendo éste el porcentaje más alto, seguido de un 26% que son casados, un 16% afirman que son

solteros y en un porcentaje bajo del 3% que son viudos. Cabe recalcar que la mayoría de estos empleados son de unión libre y podemos concluir que la mayor parte de ellos son personas jóvenes según los resultados de las edades mencionadas anteriormente.

- De la misma manera, los estibadores de la compañía afirman que todos viven en Guayaquil, sin embargo el 74% de ellos viven en el sur de la ciudad, seguido de un 16% en el centro y un 10% en el norte. Estos resultados indican que por estar ubicada la empresa en el sur de la ciudad, los trabajadores buscan un trabajo cerca del lugar donde viven.
- Por otra parte, un 94% terminaron la secundaria y apenas solo un 3% acabaron la primaria y estudios superiores. Esto explica que la mayoría de trabajadores luego de terminar el colegio salen en busca de trabajo para mantenerse a sí mismos o a su familia.
- En lo que se refiere a la cantidad de hijos (gráfico 24) que tiene cada estibador, el porcentaje mayor es el 29% que tienen a penas 1 hijo, seguido por un 26% de los que tienen 3 hijos, un 19% para los que tienen 2 hijos y apenas solo un 3% para los que tienen 4 y 6 hijos. Aquí se puede indicar que todos los trabajadores tienen hijos, por lo que se a su vez se entiende que se han visto en la necesidad de buscar trabajo para mantenerlos y esto al mismo tiempo explica el por qué casi todos los trabajadores acabaron solo la secundaria, como se mostró en el gráfico 23.

4.11.5.2 Encuesta de productividad de los estibadores

Pregunta No. 1: Tiempo de Permanencia en la compañía

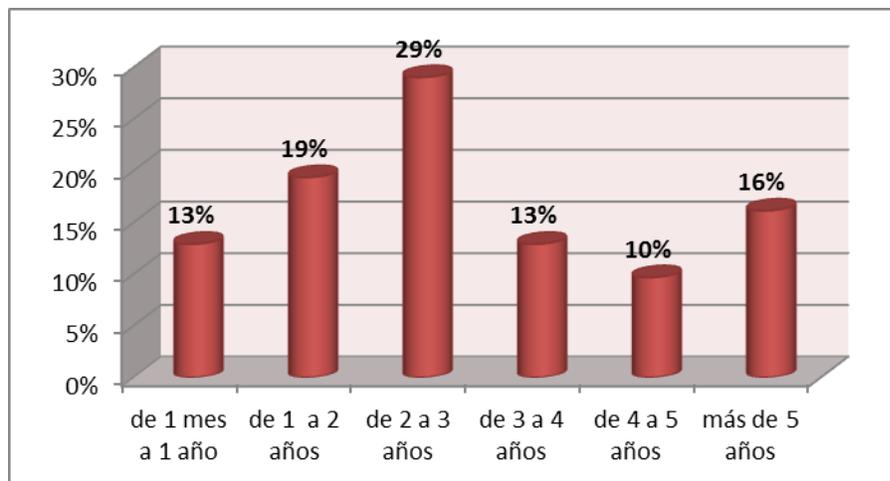
Tabla 33: Tiempo de Permanencia en la compañía

Tiempo de Permanencia en la compañía	Frecuencia	Porcentaje
de 1 mes a 1 año	4	13%
de 1 a 2 años	6	19%
de 2 a 3 años	9	29%
de 3 a 4 años	4	13%
de 4 a 5 años	3	10%
más de 5 años	5	16%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autora

Gráfico 25: Tiempo de Permanencia en la compañía



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Análisis

Según el gráfico 25, el 29% de los trabajadores se encuentran en el rango de 2 a 3 años que tienen permaneciendo en la compañía, seguido de un 19% de los cuales tienen de 1 a 2 años, tan solo un 16% son los estibadores que tienen más de 5 años en la empresa. Aquí se explica que la mayoría no pasa de los 3 años trabajando en este tipo de actividad, esto puede ser porque la empresa busca a gente nueva luego de un determinado tiempo o también porque el personal busca mejores lugares de trabajo que se ajusten a su presupuesto.

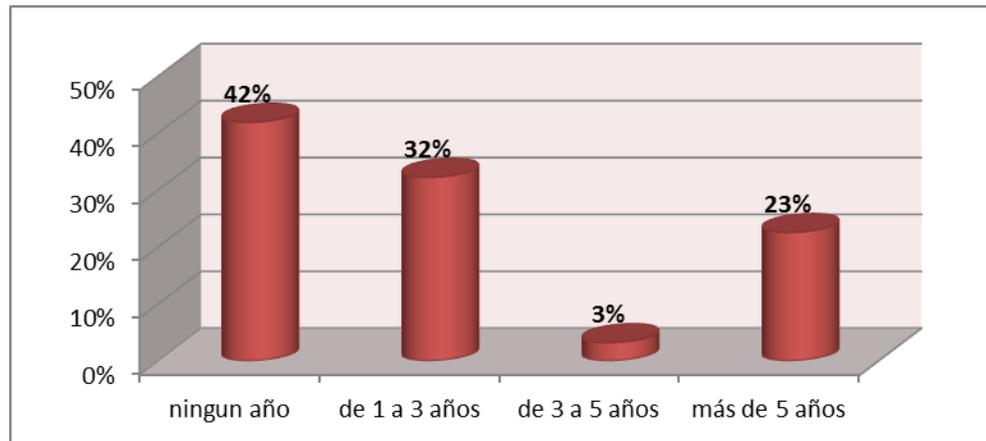
Pregunta No. 2: Años de experiencia que ha tenido fuera de su trabajo actual

Tabla 34: Años de experiencia que ha tenido fuera de su trabajo actual

Años de experiencia que ha tenido fuera de su trabajo actual	Frecuencia	Porcentaje
ningún año	13	42%
de 1 a 3 años	10	32%
de 3 a 5 años	1	3%
más de 5 años	7	23%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 26: Años de experiencia que ha tenido fuera de su trabajo actual



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

El 42% de los estibadores no posee ninguna experiencia fuera de su trabajo actual y tan solo un 3% del rango de 3 a 5 años afirma que tiene experiencia. Esto indica que la mayoría de trabajadores tuvo su primera experiencia de trabajo en la compañía.

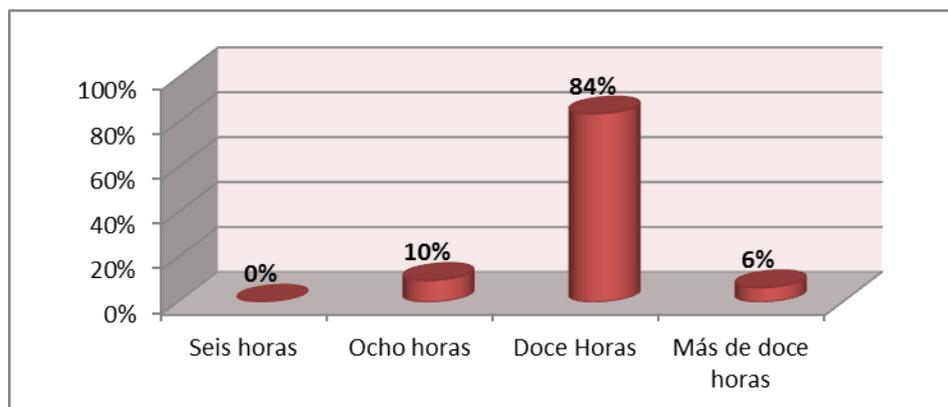
Pregunta No. 3: ¿Cuántas horas trabaja al día?

Tabla 35: ¿Cuántas horas trabaja al día?

Cuántas horas trabaja al día	Frecuencia	Porcentaje
Seis horas	0	0%
Ocho horas	3	10%
Doce Horas	26	84%
Más de doce horas	2	6%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 27: ¿Cuántas horas trabaja al día?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Mediante el gráfico nos podemos dar cuenta que el 84% de los trabajadores indican que trabajan doce horas diarias, un 10% 8 horas diarias y tan solo un 6% más de doce horas. Estos datos nos muestran que los estibadores trabajan muchas horas al día, lo que puede ocasionar que exista cansancio o fatiga en ellos y a su vez no rindan muy bien en su trabajo.

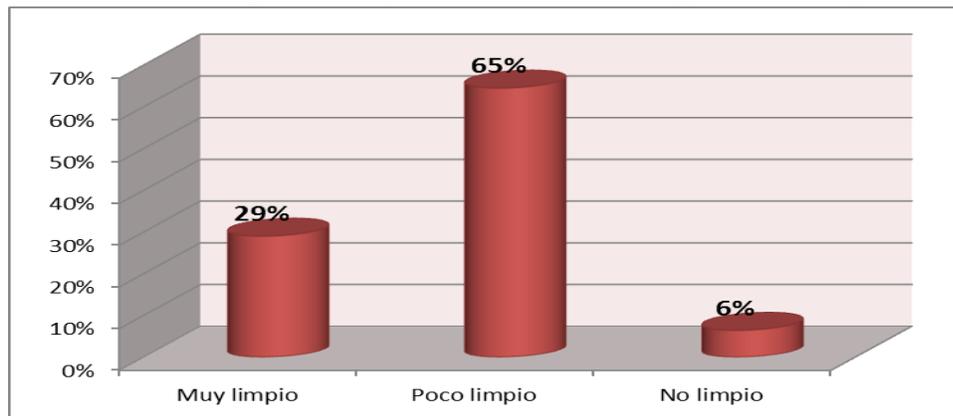
Pregunta No. 4: ¿Qué limpio considera su lugar de trabajo?

Tabla 36: ¿Qué limpio considera su lugar de trabajo?

Qué limpio considera su lugar de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy limpio	9	29%
Poco limpio	20	65%
Nada limpio	2	6%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 28: ¿Qué limpio considera su lugar de trabajo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Análisis

En el gráfico 28, el 65% de los estibadores respondieron que su lugar de trabajo lo consideran poco limpio, seguido de un 29% que indican que es muy limpio y finalmente tan solo un 6% consideran que no es nada limpio. Con respecto a estos resultados se indica que el lugar en donde realizan las diferentes actividades los trabajadores, no se encuentra tan limpio. Esto talvez no sea culpa de la empresa precisamente ya que los buques que llegan vienen de distintos lugares y no hacen la limpieza adecuada. Cabe recalcar que a ningún trabajador le gustaría trabajar en un lugar poco aseado, ya que esto puede influir a que su rendimiento no sea el mismo.

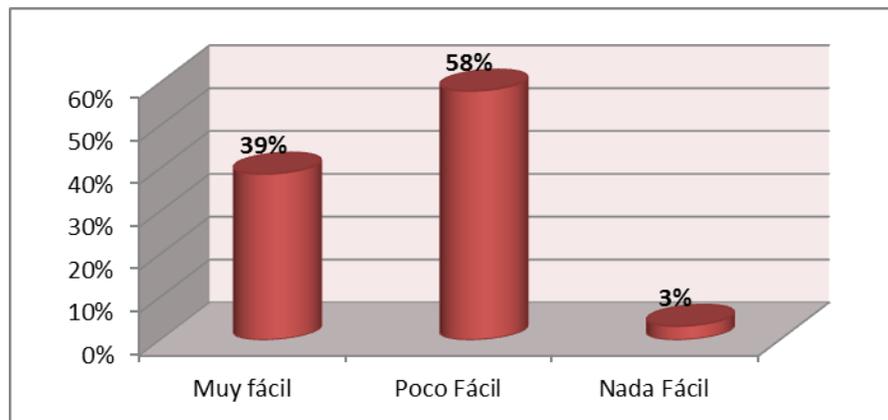
Pregunta No. 5: ¿Qué tan difícil es llegar a su lugar de trabajo?

Tabla 37: ¿Qué tan difícil es llegar a su lugar de trabajo?

Qué tan difícil es llegar a su lugar de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy fácil	12	39%
Poco Fácil	18	58%
Nada Fácil	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 29: ¿Qué tan difícil es llegar a su lugar de trabajo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Un 61% de los estibadores, afirman que llegar a su lugar de trabajo no les resulta muy fácil, por otra parte el 39% indica que es muy fácil llegar su lugar al trabajo.

Los resultados de esta pregunta muestra que a la mayoría de los trabajadores de la empresa Pozo Servicios Portuarios les resulta un poco complicado llegar a la compañía, esto puede ser porque la ubicación de la empresa está muy alejada de las viviendas de dichos trabajadores y a pesar de que un porcentaje alto contestaron que viven en el sur (gráfico 22), no todos los medios de transporte avanzan hasta el puerto marítimo que es la ubicación de la empresa y más aún cuando trabajan hasta altas horas de la noche.

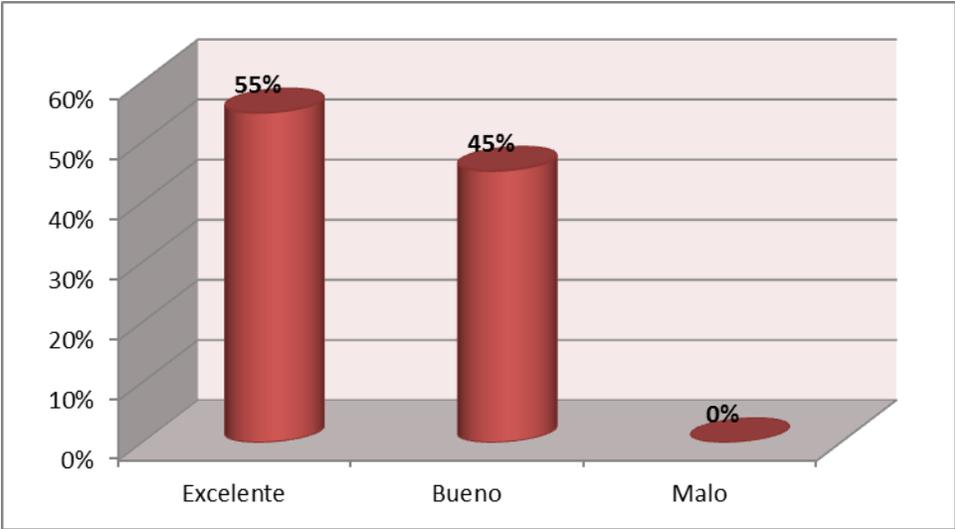
Pregunta No. 6: ¿En qué estado se encuentra su equipo de protección para las actividades de su trabajo?

Tabla 38: ¿En qué estado se encuentra su equipo de protección para las actividades de su trabajo?

En qué estado se encuentra su equipo de protección para las actividades de su trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Excelente	17	55%
Bueno	14	45%
Malo	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 30: ¿En qué estado se encuentra su equipo de protección para las actividades de su trabajo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

El 55% de dichos trabajadores indican que su equipo de protección se encuentra en excelente estado, y un 45% solo lo consideran en buen estado.

Si el equipo de protección como las fajas, guantes, cascos, botas y otros se encuentran en excelente estado como lo afirman la mayoría de los encuestados, por ende estos trabajadores estarán menos dispuestos a los peligros que hay en las diferentes actividades que realizan y pueden sentirse seguros para realizar cualquier tipo de trabajo.

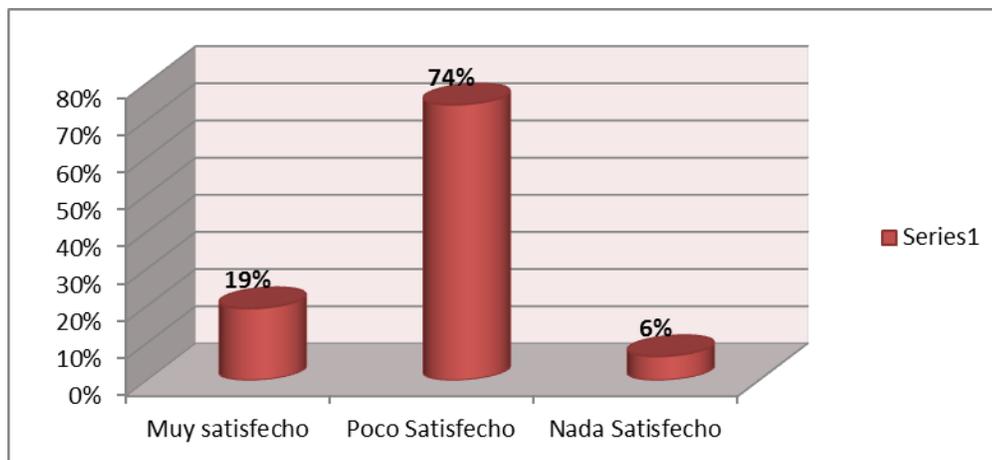
Pregunta No. 7: ¿Qué tan satisfecho está con la temperatura de su lugar de trabajo?

Tabla 39: ¿Qué tan satisfecho está con la temperatura de su lugar de trabajo?

Qué tan satisfecho está con la temperatura de su lugar de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	6	19%
Poco Satisfecho	23	74%
Nada Satisfecho	2	6%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 31: ¿Qué tan satisfecho está con la temperatura de su lugar de trabajo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Casi el 80% de los trabajadores afirman que se sienten poco satisfechos con la temperatura de su lugar de trabajo y tan solo un 19% se encuentran satisfechos.

La temperatura en el lugar donde trabajan influye mucho en la productividad y rendimiento del trabajador, en este caso la mayoría contestaron que están poco satisfechos y es que hay que mencionar que los estibadores se encuentran expuestos a cualquier tipo de temperatura del día ya que ellos trabajan al aire libre y a cualquier hora.

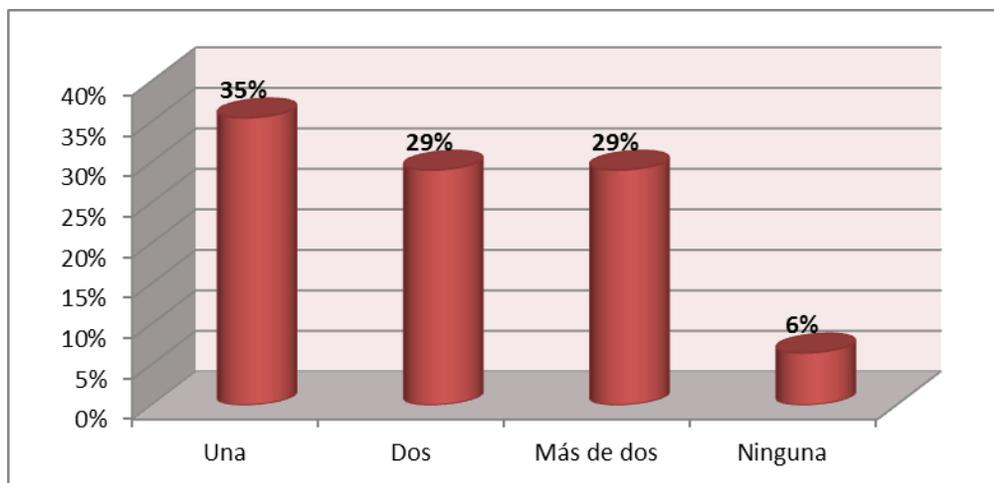
Pregunta No. 8: ¿Cuántas capacitaciones recibe usted al año para su área de trabajo?

Tabla 40: ¿Cuántas capacitaciones recibe usted al año para su área de trabajo?

Cuántas capacitaciones recibe usted al año para su área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Una	11	35%
Dos	9	29%
Más de dos	9	29%
Ninguna	2	6%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 32: ¿Cuántas capacitaciones recibe usted al año para su área de trabajo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Análisis

En cuanto a las capacitaciones que reciben los estibadores, el 35% afirma que por lo menos han recibido una capacitación, mientras que un 29% indica que reciben dos o más de dos capacitaciones al año, y tan solo un 6% respondieron que no han recibido ninguna.

Con los resultados obtenidos podemos indicar que la empresa ha cumplido con dar las capacitaciones que sean necesarias a su personal en este caso a los estibadores, ya que son ellos los que deben conocer lo que deben hacer en las actividades de su trabajo. Al estar capacitados permite que los trabajadores se desempeñen bien en lo que hacen y eviten daños en las maquinarias u otros equipos y peligros de accidentes.

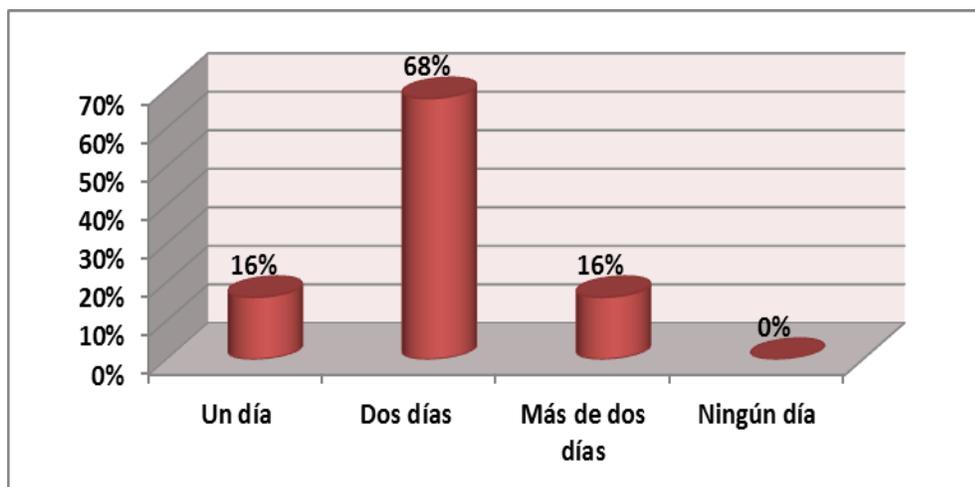
Pregunta No. 9: ¿Cuántos días libres en la semana tiene usted?

Tabla 41: ¿Cuántos días libres en la semana tiene usted?

Cuántos días libres en la semana tiene usted	Frecuencia	Porcentaje
Un día	5	16%
Dos días	21	68%
Más de dos días	5	16%
Ningún día	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 33: ¿Cuántos días libres en la semana tiene usted?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

El 68% de los trabajadores manifiestan que tienen dos días libres en la semana.

Aquí podemos mencionar que a pesar de trabajar doce horas al día, los estibadores tienen por lo menos dos días de descanso a la semana, así lo afirma la mayoría de los encuestados.

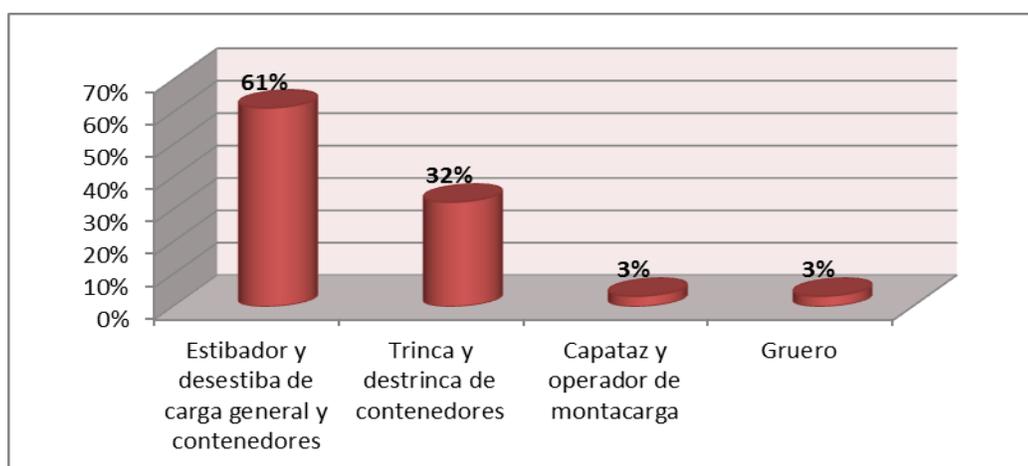
Pregunta No. 10: Funciones que realiza en su trabajo

Tabla 42: Funciones que realiza en su trabajo

Funciones que realiza en su trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Estibador y desestiba de carga general y contenedores	19	61%
Trinca y destrinca de contenedores	10	32%
Capataz y operador de Montacarga	1	3%
Gruero	1	3%
Total	31	100,0%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 34: Funciones que realiza en su trabajo



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Según los resultados de la encuesta, el 61% de los trabajadores contestaron que su función principal es el de estiba y desestiba de carga general y contenedores, por otra parte el 32% realizan lo que es la trinca y destrinca de contenedores y en un porcentaje mínimo del 3% indican otras funciones como Gruero, capataz y operador de Montacarga.

Es importante resaltar que el porcentaje mayor indica que realizan la función de estiba y desestiba de carga general y contenedores, lo cual requiere de mucha fuerza humana.

Pregunta No. 11: ¿Cuáles son los accidentes más frecuentes en su área de trabajo?

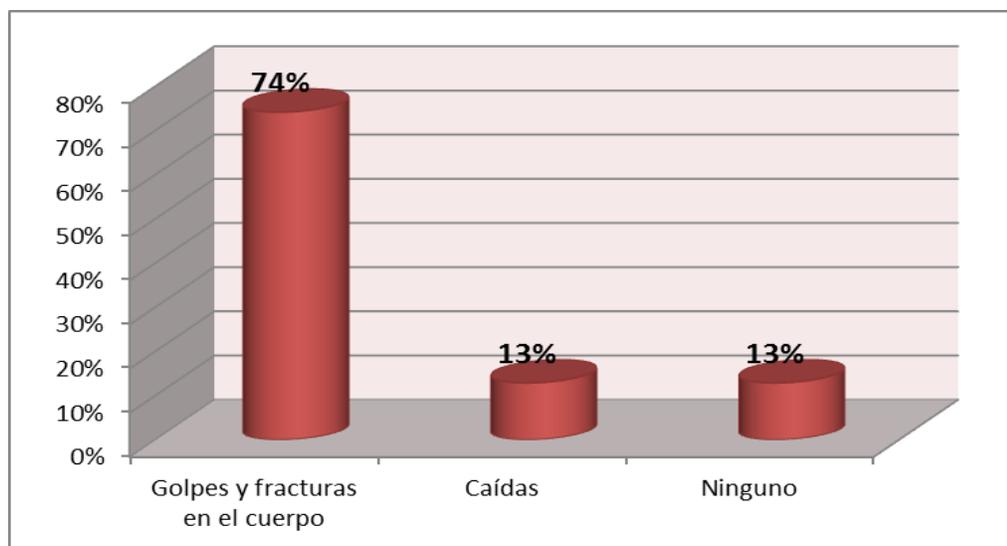
Tabla 43: ¿Cuáles son los accidentes más frecuentes en su área de trabajo?

Cuáles son los accidentes más frecuentes en su área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Golpes y fracturas en el cuerpo	23	74%
Caídas	4	13%
Ninguno	4	13%
Total	31	100,0%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 35: ¿Cuáles son los accidentes más frecuentes en su área de trabajo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Los accidentes más frecuentes según las respuestas de los estibadores son los golpes y fracturas en el cuerpo, representados por un 74%, la diferencia contestó otros tipos de accidentes.

Se llega a concluir que a pesar de recibir capacitaciones y el equipo de protección adecuado, es un poco difícil evitar estos tipos de accidentes, ya que el tipo de trabajo que realizan los estibadores está expuesto al peligro de caerse, golpearse o fracturarse; esto lo podemos relacionar con el número de accidentes ocasionados en Pozo Servicios Portuarios que han sido registrados en el IESS y que se lo ha mencionado en el presente capítulo. Así mismo al existir estos tipos de accidentes hacen que los estibadores no rindan al 100% y su nivel de productividad no sea la misma y esto afecta directamente a la empresa.

4.11.5.3 Encuesta Clima Laboral

Pregunta 1: ¿Se siente satisfecho de ser parte de la empresa?

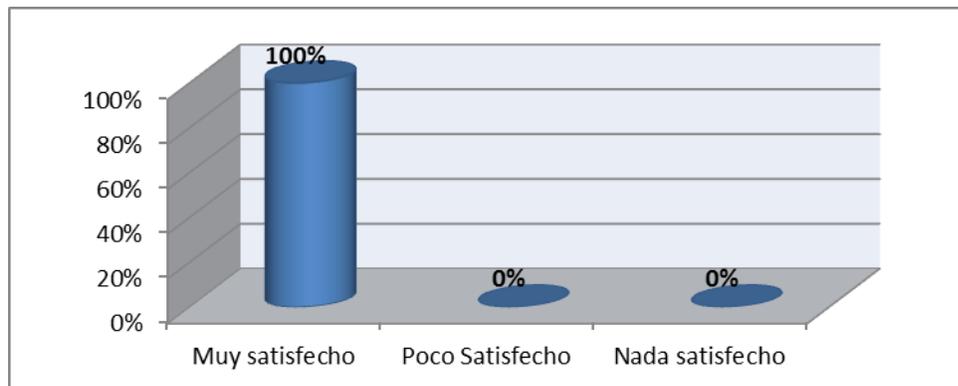
Tabla 44: ¿Se siente satisfecho de ser parte de la empresa?

Se siente satisfecho de ser parte de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	31	100%
Poco Satisfecho	0	0%
Nada satisfecho	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 36: ¿Se siente satisfecho de ser parte de la empresa



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Análisis

Según las encuestas realizadas a los estibadores de la empresa Pozo Servicios Portuarios el 100% de ellos respondieron que si se encuentra satisfecho de pertenecer a la compañía lo cual es importante ya que esto ayuda a que haya un mejor funcionamiento de la misma, recordando que los empleados satisfechos son más eficientes y captan con mayor rapidez las actividades que se les asignan.

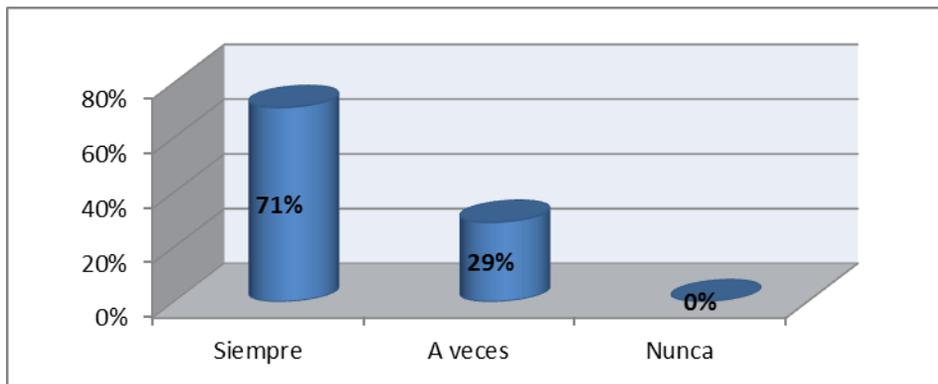
Pregunta 2: ¿Se siente integrado en la empresa?

Tabla 45: ¿Se siente integrado en la empresa?

Se siente integrado en la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	71%
A veces	9	29%
Nunca	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 37: ¿Se siente integrado en la empresa?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Por otra parte un 71% de los trabajadores respondieron que si se sienten integrados a la empresa, mientras que un 29 % solo a veces. En este caso la empresa debería investigar las causas del por qué ese grupo de trabajadores no se siente completamente integrados ya que esto puede llegar afectar al desempeño de los mismos.

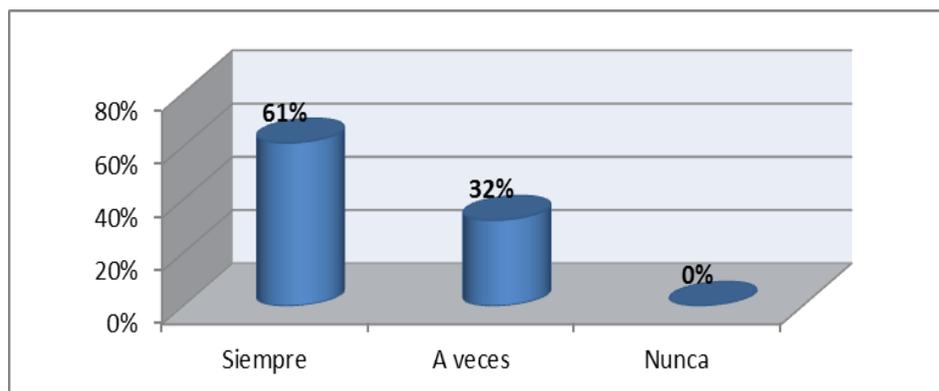
Pregunta 3: ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

Tabla 46: ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?

Su puesto de trabajo le resulta cómodo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	61%
A veces	10	32%
Nunca	0	0%
Total	29	94%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 38: ¿Su puesto de trabajo le resulta cómodo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autora

Análisis

En cuanto a su puesto de trabajo un 61% de los estibadores encuestados respondieron que siempre les resulta cómodo y por otra parte un 32 % solo a veces. En esta situación la empresa debería realizar las respectivas inspecciones y ver el por qué este grupo de trabajadores, no se siente del todo cómodo o qué es lo puede estar afectando, ya que esto podría ayudar a evitar futuros accidentes laborales y tener un mejor rendimiento en su funciones.

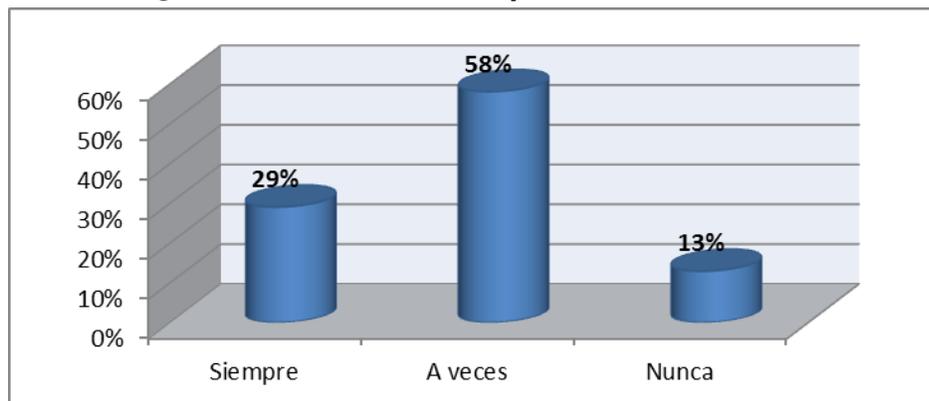
Pregunta 4: ¿El nivel de ruido es soportable en su área de trabajo?

Tabla 47: ¿El nivel de ruido es soportable en su área de trabajo?

El nivel de ruido es soportable en su área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	29%
A veces	18	58%
Nunca	4	13%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 39: ¿El nivel de ruido es soportable en su área de trabajo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

El 71% de los encuestados afirman que el nivel de ruido a veces o nunca es soportable en su área de trabajo, mientras que el 28% respondieron que sí lo es. La consecuencia de mucho ruido en este tipo de trabajo es que puede llegar a afectar la concentración de los trabajadores debido a que si el ruido es muy fuerte puede provocar nerviosismo en ellos, lo cual podría ser causa de posibles accidentes laborales o enfermedades y por ende conlleva al ausentismo en los trabajadores.

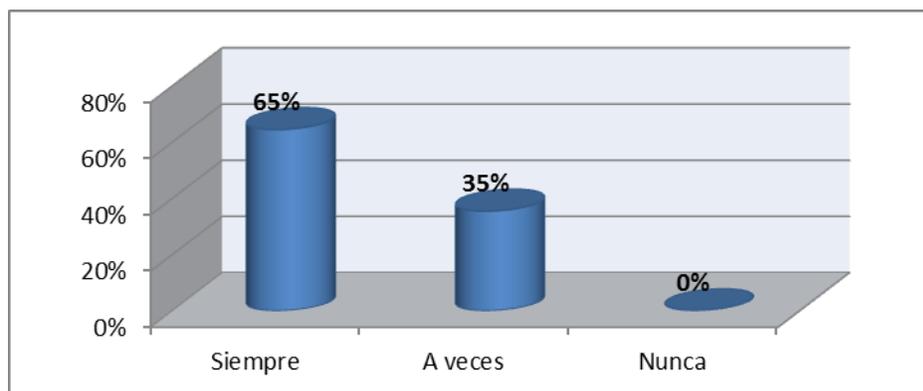
Pregunta 5: ¿Siente un ambiente laboral agradable?

Tabla 48: ¿Siente un ambiente laboral agradable?

Siente un ambiente laboral agradable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	65%
A veces	11	35%
Nunca	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 40: ¿Siente un ambiente laboral agradable?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Mediante el gráfico 40 podemos darnos cuenta que el 65% de los estibadores respondieron que siempre existe un ambiente laboral agradable, mientras que un 35 % dice que solo a veces. Es muy importante que exista un buen ambiente laboral entre los miembros que conforman la empresa ya que esto ayuda mucho a que cada uno se sienta motivado y se desempeñe de la mejor manera en cada una de sus actividades.

Pregunta 6: ¿Sus ideas o sugerencias son escuchadas por sus jefes?

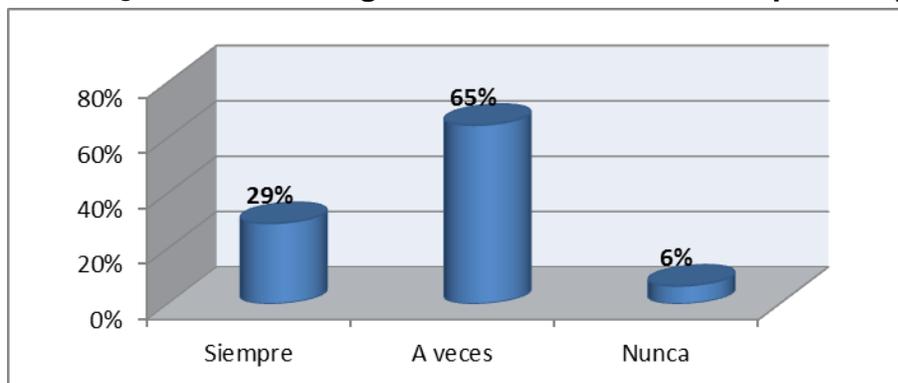
Tabla 49: ¿Sus ideas o sugerencias son escuchadas por sus jefes?

Sus ideas o sugerencias son escuchadas por sus jefes	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	29%
A veces	20	65%
Nunca	2	6%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 41: ¿Sus ideas o sugerencias son escuchadas por sus jefes?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Análisis

Por medio del grafico 41 podemos observar que un 71% de los estibadores respondieron que sus ideas a veces o nunca son escuchadas por sus jefes, mientras que un 29% indicó que siempre. En este caso nos damos cuenta que la mayoría coincidieron en que sus ideas a veces son escuchadas, lo cual los jefes deberían de hacer conciencia en que las ideas de los empleados siempre deben ser tomadas en cuenta ya que es una forma de integrarlos a la empresa y así estos se sienta motivados y realicen de la mejor manera sus funciones y su productividad sea la más óptima.

Pregunta 7: ¿Se lleva bien usted con sus compañeros?

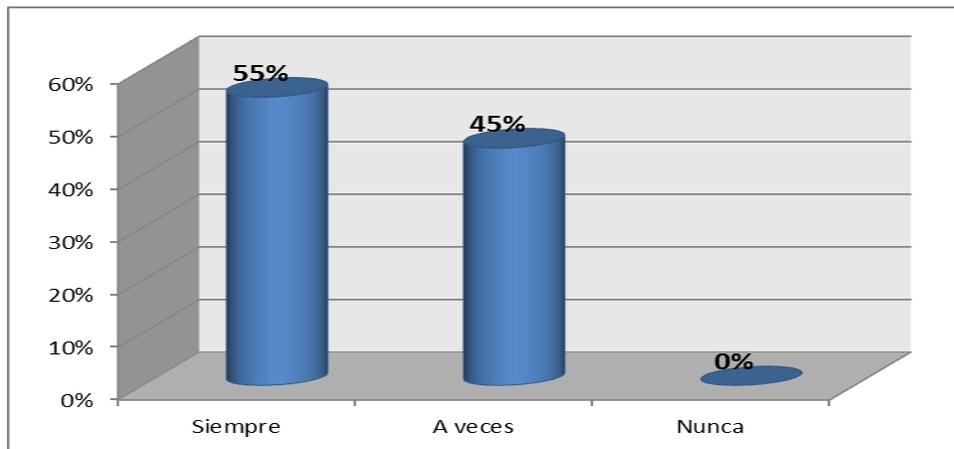
Tabla 50: ¿Se lleva bien usted con sus compañeros?

Se lleva bien usted con sus compañeros	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	55%
A veces	14	45%
Nunca	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 42: ¿Se lleva bien usted con sus compañeros?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Análisis

Según un 55 % de los encuestados respondieron que siempre se llevan bien entre sus compañeros y un 45 % que solo a veces, en este caso nos damos cuenta que aunque la mayoría respondieron que si existe compañerismo, el porcentajes de “a veces” sigue siendo alto. Es importante mencionar que debe existir una buena relación entre los compañeros de trabajo ya que así se puede evitar posibles conflictos que afecte el clima laboral.

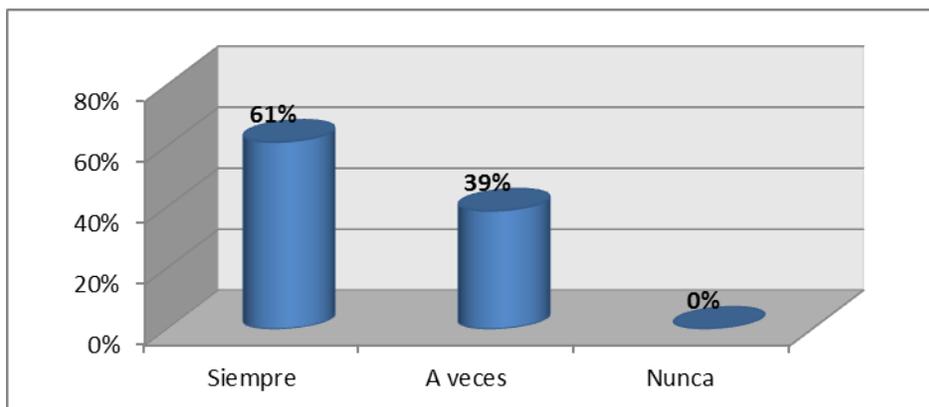
Pregunta 8: ¿Considera que usted trabaja en equipo con sus compañeros?

Tabla 51: ¿Considera que usted trabaja en equipo con sus compañeros?

Considera que usted trabaja en equipo con sus compañeros	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	61%
A veces	12	39%
Nunca	0	0%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 43: ¿Considera que usted trabaja en equipo con sus compañeros?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

El 61% contestaron que siempre trabajan en equipo, siendo éste el porcentaje más alto, seguido de un 39% que afirman que a veces lo hacen. Aquí podemos concluir que los estibadores trabajan en equipo y eso beneficia mucho a la empresa y a ellos mismos, ya que son más eficientes y rápidos en las actividades que se les asignan.

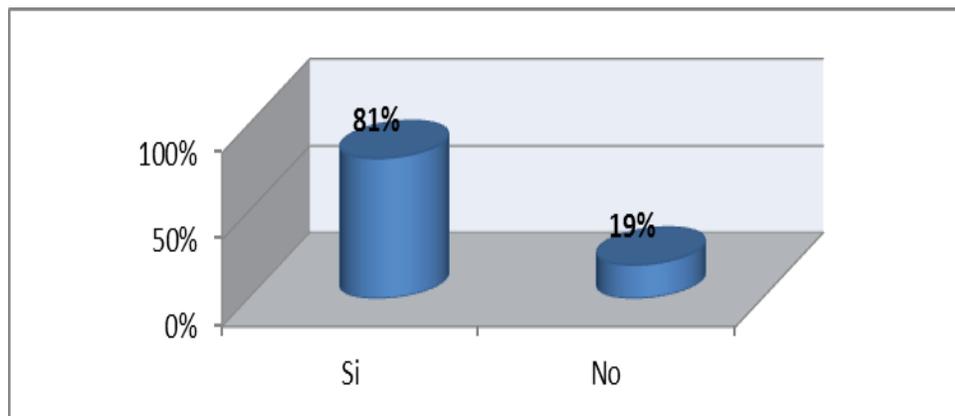
Pregunta 9: ¿El puesto que ocupa en la empresa está relacionado con la experiencia que usted posee?

Tabla 52: ¿El puesto que ocupa en la empresa está relacionado con la experiencia que usted posee?

El puesto que ocupa en la empresa está relacionado con la experiencia que usted posee	Frecuencia	Porcentaje
Si	25	81%
No	6	19%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 44: ¿El puesto que ocupa en la empresa está relacionado con la experiencia que usted posee?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

En cuanto a la experiencia un 81% de los estibadores encuestados respondieron que su experiencia si va de acuerdo con el puesto de trabajo que ocupa en la empresa mientras que apenas un 19 % respondieron que no lo cual es muy favorable ya que la mayoría de los estibadores cuenta con experiencia para el buen funcionamiento de las actividades a realizar en su área de trabajo.

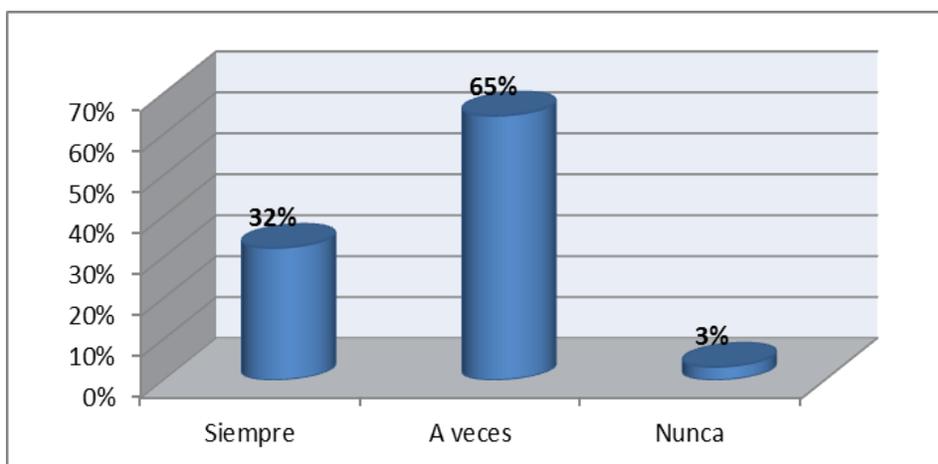
Pregunta 10: ¿Existe comunicación con su jefe?

Tabla 53: ¿Existe comunicación con su jefe?

Existe comunicación con su jefe	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	32%
A veces	20	65%
Nunca	1	3%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 45: ¿Existe comunicación con su jefe?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Por otra parte un 68% de los estibadores afirman que a veces existe comunicación con su jefe, y un 32% que siempre. Es muy importante que siempre exista una buena comunicación entre los jefes y los subordinados ya que así se podría evitar posibles problemas laborales y también ayuda a que la empresa tenga una mejor productividad.

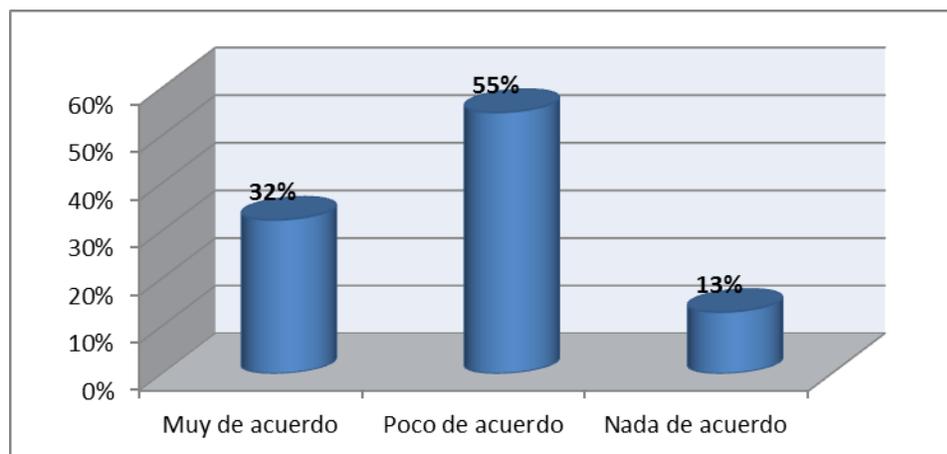
Pregunta 11: ¿Está de acuerdo con la remuneración de su trabajo?

Tabla 54: ¿Está de acuerdo con la remuneración de su trabajo?

Está de acuerdo con la remuneración de su trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	10	32%
Poco de acuerdo	17	55%
Nada de acuerdo	4	13%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Gráfico 46: ¿Está de acuerdo con la remuneración de su trabajo?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015
Elaborado por: Las autoras

Análisis

Según un 66% de los estibadores, están poco y nada de acuerdo con la remuneración que reciben por parte de la empresa, así mismo un 32% afirmaron que sí están de acuerdo. Es evidente que la mayoría de los estibadores no se siente conforme en cuanto a su remuneración y esto es uno de los posibles factores que pueden influir a que no tengan una buena productividad.

Pregunta 12: ¿El salario que recibo permite cubrir su presupuesto familiar?

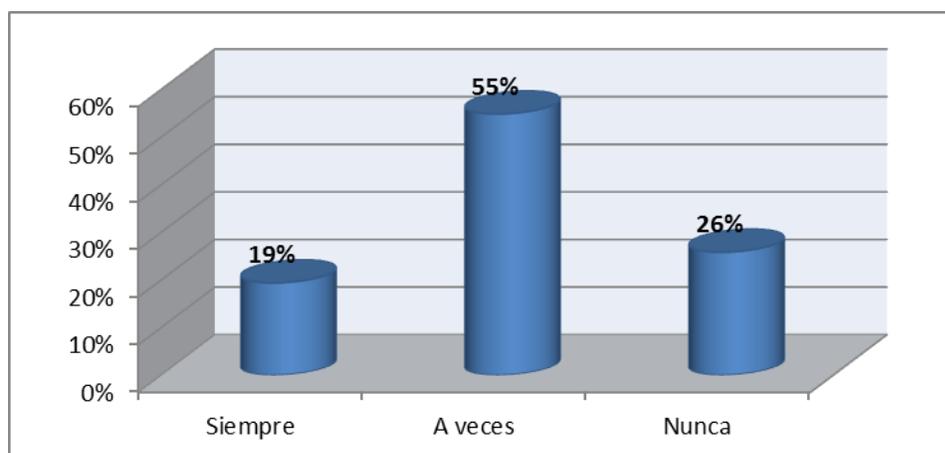
Tabla 55: ¿El salario que recibo permite cubrir su presupuesto familiar?

El salario que recibe permite cubrir su presupuesto familiar	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	19%
A veces	17	55%
Nunca	8	26%
Total	31	100%

Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Gráfico 47: ¿El salario que recibo permite cubrir su presupuesto familiar?



Fuente: Encuestas a estibadores Pozo Servicios Portuarios, 2015

Elaborado por: Las autoras

Análisis

Mediante el gráfico 47 podemos darnos cuenta que para el 81% de los estibadores, la remuneración solo a veces o casi nunca les permite cubrir su presupuesto familiar y por otra parte un 19% respondieron que sí.. En este caso podemos ver que a la mayoría no les alcanza el dinero para cubrir su presupuesto familiar, y esto a su vez ocasiona un estrés financiero lo que puede provocar la desconcentración del empleado en su lugar de trabajo y por ende perjudique su desempeño laboral.

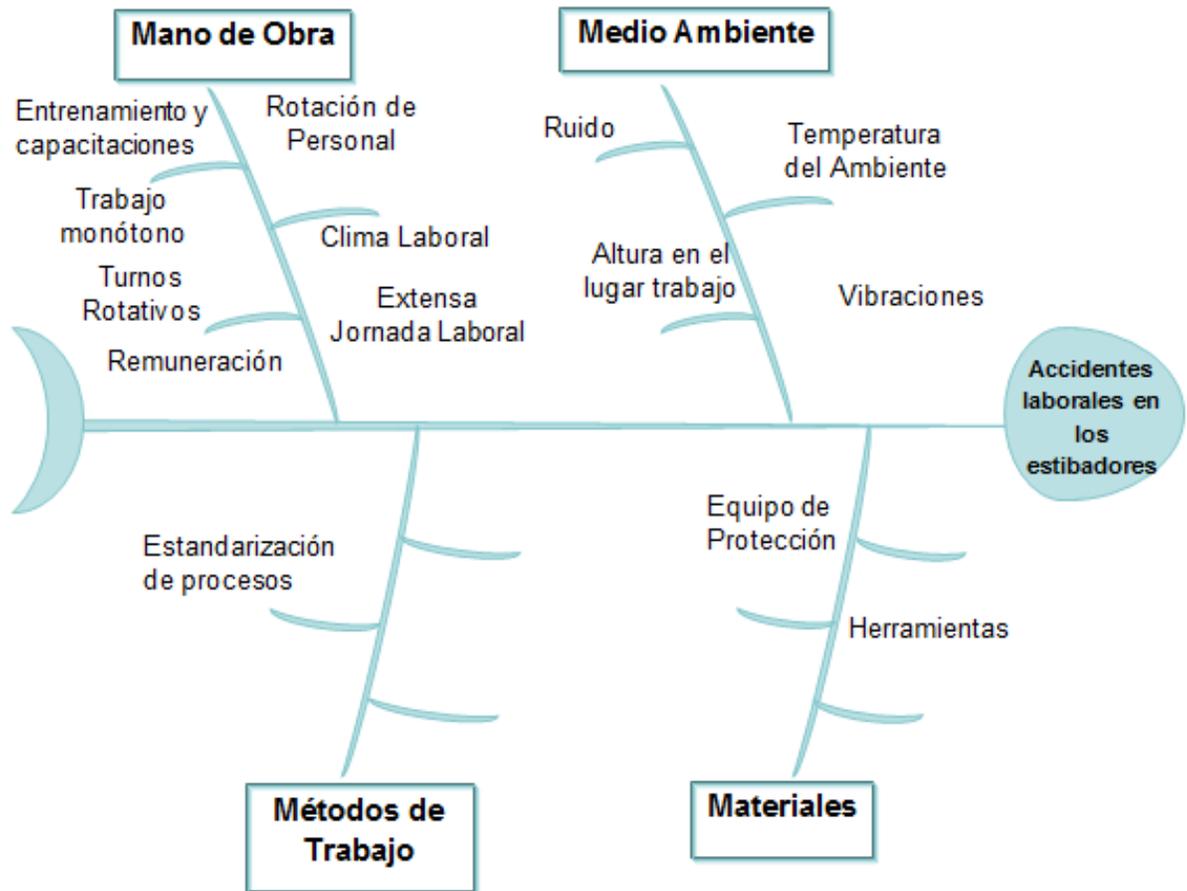
4.12 Diagrama de Ishikawa

El diagrama de Ishikawa, también conocido como diagrama de causa y efecto o espina de pescado fue creado en 1953 por el Doctor Kaoru Ishikawa en Japón.

Esta técnica fue realizada por Ishikawa para resumir las opiniones de un grupo de ingenieros que querían resolver problemas de calidad.

Hemos elaborado el siguiente diagrama con el fin de sintetizar algunos de los problemas que pueden ser la causa de que exista accidentes laborales y consecuente a ello baje el nivel de productividad en los estibadores de la empresa.

Gráfico 48: Diagrama de Ishikawa



Elaborado por: Las autoras

4.12.1 Análisis del diagrama de Ishikawa (causa y efecto)

Mano de Obra

En lo que respecta a la mano de obra, las causas que origina los accidentes de trabajo en los estibadores podría darse por el poco entrenamiento que estos reciben. Por otra parte tenemos el clima laboral, ya que mediante las encuestas se pudo interpretar que mucho de los trabajadores tienen poca comunicación con sus jefes y no todos afirman que tienen buena relación con sus compañeros, a esto se suma los turnos rotativos, la falta de motivación, remuneración baja y que en su mayoría no cubre su presupuesto familiar.

Todo lo mencionado anteriormente hace que indirectamente afecte a los trabajadores por lo que ocurren los accidentes o inseguridad laboral, lo cual también conlleva a que los estibadores tengan bajo rendimiento.

Medio Ambiente

El entorno en donde realizan las actividades los trabajadores está expuesto a situaciones de riesgos las cuales podrían ser las causas de que sucedan los accidentes, y por tal motivo hace que no haya la máxima productividad en los estibadores. Las situaciones que influyen en esto son: las vibraciones, ruido, temperatura del ambiente, altura. Ya que por medio de las encuestas se pudo notar un alto porcentaje de inconformidad por parte de los estibadores.

Métodos de Trabajo

Una causa por la que puede existir accidentes laborales es que el que no estén bien definidos los procesos operativos y estos se realicen de forma incorrecta. Por otra parte si no se sigue las indicaciones correctas, el rendimiento de los estibadores no será satisfactorio.

Materiales

Si la empresa no dispone de herramientas y equipos de protección adecuados a su personal de estibas, no podrán realizar las actividades con la seguridad respectiva y estos hacen a que exista una alta posibilidad de que sufran accidentes laborales. Sin embargo los resultados de las encuesta la mayoría coincidieron que su equipo de protección está en buen estado.

CONCLUSIONES

Después de haber analizado los ingresos de la empresa durante el periodo 2010 al 2014, se observó que a partir del 2012 los ingresos fueron decreciendo, esto se vio afectado por las leyes arancelarias que se implementaron en los últimos años.

Los costos e inconvenientes causados por la rotación de personal son:

“Costos de entrenamiento, tiempo del supervisor, del entrenador, o de otro empleado que explique el trabajo al nuevo trabajador; roturas, desperdicios e inutilización de materiales al principio del periodo de aprendizaje o entrenamiento, costos posibles por concepto de accidentes al propio trabajador o a los demás, en tanto adquiere la habilidad necesaria, costo del tiempo extra de trabajo, necesario para mantener la producción a su nivel, hasta que el nuevo trabajador pueda rendir su producción normal, aumento de accidentes y, en consecuencia, de sus costos directos e indirectos, debido a la mayor intensidad en el periodo de ambientación inicial de los recién admitidos” (Pineda, 2010)

De lo citado anteriormente llegamos a concluir que la rotación de personal operativo en Pozo Servicios Portuarios aumenta cada año llegando en el 2014 al 30%, esto puede afectar los costos de la empresa cada año como: costos de entrenamiento al nuevo personal, costos de posibles accidentes por nuevos trabajadores, costos de equipaje nuevo, costos de daños de equipos o máquinas mal utilizados, entre otros. Además para los nuevos estibadores tienen un riesgo alto en sufrir accidentes laborales.

La empresa Pozo Servicios Portuarios registró desde el periodo 2010 hasta marzo 2015 un total de 34 accidentes laborales según los datos consultados en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

Luego del diagnóstico que se realizó sobre el sistema de seguridad laboral en la empresa Pozo Servicios Portuarios concluimos que la compañía sí cumple con los reglamentos del sistema de seguridad laboral con sus trabajadores.

De los nueve factores estudiados que afecta la productividad se pudo detectar por medio de las encuestas que cinco de ellas, lo cual representa un 55% son los factores que están perjudicando el desempeño laboral de los estibadores provocando así posibles accidentes, baja productividad y ausentismo de los trabajadores; entre los factores están: el estrés financiero, las jornadas laborales mayores a diez horas, la ergonomía ambiental, la remuneración y los horarios no flexibles.

Mediante las encuestas realizadas a los estibadores se pudo observar que la mayoría no se siente conforme con su remuneración y es que ésta muchas veces no cubre su presupuesto familiar por lo que se convierte también en uno de los factores que afecta la productividad de los mismos.

“Center for a New American Dream publicó recientemente un estudio basado en una serie de estadísticas que propone un recorte de la semana laboral y el aumento de la productividad. Entre los argumentos para sostener esta proposición está que las personas que trabajan 11 horas al día tienen 2,5 veces más posibilidades de deprimirse y 60% más probabilidades de tener una enfermedad cardíaca. Así también, 75% de los padres que trabajan 8 o más horas de lunes a viernes dicen no tener suficiente tiempo para dedicarse a sus hijos, y el 59% no tiene suficiente tiempo para sí mismo. Básicamente, aquellos que trabajan en exceso comprometen su

salud y su vida familiar, lo que los lleva a bajar su rendimiento”. (Diario El País, 2014)

De la misma manera en nuestra investigación coincidimos en que la productividad de los estibadores se ve afectada por su jornada laboral que es de 12 horas lo que no les permite compartir con sus familiares y debido a las actividades que ellos realizan podrían causar cansancio y dolores musculares lo que también afectarían su rendimiento y que lleguen a tener posibles accidentes.

“La OIT (2001), en su 89º reunión internacional, ratificó los siguientes síntomas para el trabajo rotativo que incluye turnos nocturnos: fatiga anormal; múltiples riesgos para la salud; disminución de la atención; aumento del riesgo de accidentes; problemas digestivos, y desórdenes nerviosos.” (Arias, 2011).

Con lo que llegamos a la misma conclusión a través de la entrevista realizada a un estibador de la compañía (anexo 6) que el personal operativo trabaja en turnos rotativos en la que incluye los turnos diurnos y nocturnos, lo cual influye mucho en el desempeño de los trabajadores ya que se puede generar distintos inconvenientes como el cansancio, riesgos de accidentes y hasta problemas de la salud.

Por otra parte mediante el diagrama de causa y efecto pudimos detectar que una de las causas que hace que se ocasionen los accidentes laborales o una baja productividad, es el entorno de trabajo ya que se ve afectado por un nivel de ruido no soportable, vibraciones y temperatura no agradable lo cual influye mucho en el trabajo de los estibadores.

RECOMENDACIONES

Luego de haber concluido el presente trabajo de titulación lo que recomendamos es lo siguiente:

- Que todos los estibadores tenga la misma cantidad de capacitaciones anualmente para que así exista un equilibrio en cuanto a los conocimientos de sus funciones y evitar cualquier tipo de incidente por falta de conocimiento de alguno de ellos.
- Que la empresa realice un taller sobre los factores que afectan la productividad del trabajador en el área operativa, para que tomen en cuenta los errores que se están cometiendo y planteen soluciones a esos problemas.
- Realizar una retroalimentación del proceso operativo de cada una de las funciones que realizan los estibadores para que así queden bien definidos los procesos y evitar cometer posibles errores que afecten el desempeño de los trabajadores.
- Que el horario de trabajo de los estibadores no se exceda de las ocho horas diarias, ya que el ambiente en donde trabajan está expuesta a cambios de temperatura y niveles de ruido no soportable, lo cual afectaría no solamente al rendimiento de los trabajadores sino también a la salud y seguridad de los mismos.
- Planificar reuniones semanales en el área de operaciones en donde el los estibadores tenga comunicación con su jefe y den a conocer las anomalías que se presentaron durante esa semana como: daños en máquinas, accidentes, inconvenientes, entre otros; de esta manera los trabajadores se sentirán motivados al ser tomados en cuenta y más seguros de las actividades que realizan.

- Que la empresa brinde algún incentivo como la implantación de un expreso para los estibadores ya que a la mayoría se le dificulta llegar a su lugar de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, C. F. (2011). *Jornada de Trabajo extenso y guardias nocturnas de médicos residentes. Consecuencias para la salud y afrontamiento*. Obtenido de Fundamentos en Humanidades. Universidad Nacional de San Luis - Argentina: <http://www.redalyc.org/pdf/184/18426920008.pdf>
- Asociación Española para la Calidad. (2015). *Evaluación de riesgos laborales*. Obtenido de <http://www.aec.es/web/guest/centro-conocimiento/evaluacion-de-riesgos-laborales>
- Buenaño, X., & Lajones, W. (29 de octubre de 2010). *Diseño de un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para la industria metalmecánica en el área de la construcción de edificios con estructura metálica de acero basado en las normas OSHAS 18001:2007 para el año 2010*. Obtenido de Tesis de grado previo a la obtención del título de Ingeniero Industrial: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/2466/15/UPS-GT000116.pdf>
- Caisachana, M., & Cadena, H. (Julio de 2014). *Implementación de un Sistema de Gestión para la Prevención de Riesgos Laborales sujetas al Régimen del Seguro General de Riesgos del Trabajo-IESS en la empresa avícola REPROAVI CIA LTDA de la ciudad de Ibarra*. Recuperado el 25 de mayo de 2015, de Universidad de las Fuerzas Armadas: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/9051/1/T-ESPE-048303.pdf>
- Camara Marítima del Ecuador . (2010). *El estibador portuario*. Obtenido de www.camae.org/files/Informar/.../El%20estibador%20portuario.doc

- Cardozo, J. (diciembre de 2012). *Factores de Riesgos*. Obtenido de Salud Ocupacional, Seguridad Industrial y Medio Ambiente: <http://sisoma-colombia.blogspot.com/2012/12/factores-de-riesgo-fisico.html>
- Codigo de Trabajo Art 355. (2013). *Ecuador Legal Online*. Obtenido de <http://www.ecuadorlegalonline.com/laboral/codigo-de-trabajo/>
- Comisión Europea. (2014). *¿Qué es una Pyme?* Obtenido de http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/sme-definition/index_es.htm
- CONTECON Guayaquil S.A. (25 de marzo de 2014). *Manual de Servicios Portuarios para la Operación del Terminal Multiprósito del Puerto de Guayaquil*. Obtenido de <http://www.cgsa.com.ec/Files/ZonaDescarga/ServiciosTarifas/MANUAL-DE-SERVICIO-2014.pdf>
- Diario El País. (2014). *Estudio prueba que la jornada laboral extensa baja la productividad*. Obtenido de Diario el País, sección vida actual: <http://www.elpais.com.uy/vida-actual/jornadas-laborales-extensas-disminuyen-productividad.html>
- Experto. (2015). *Sistema de Auditoría de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de <http://www.e-xperto.com/SART.html>
- Fernandez García, R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*. España: Club Universitario.
- Fernández, S., & Lara, A. (2013). *Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional basado en el modelo Ecuador para la empresa ecuatoriana de productos químicos C.A Equaquímica*. Obtenido de Maestría en Sistemas Integrados en Gestión de la Calidad, Ambiente

y Seguridad: <http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/5337/1/UPS-GT000457.pdf>

García Crespo, G. (08 de enero de 2013). *Definición de Productividad*. Obtenido de Gedesco Blog: <http://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/>

García, C. (2013). *Guía de Orientación para el Cumplimiento de Normas de Seguridad en Salud Ocupacional para los mercados de la Ciudad de Cuenca*. Obtenido de Tesis de Grado de Licenciatura en gastronomía en servicios de alimentos y bebidas: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1613/1/tgas75.pdf>

García, P., & Peiró, A. (2013). *Productividad y Empresa Saludable*. Madrid.

Gerencie.com. (2010). *Rotación de Activos*. Obtenido de <http://www.gerencie.com/rotacion-de-activos.html>

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2015). *Servicios de Prevención*. Obtenido de Seguros Riesgos de Trabajo: <http://www.iess.gob.ec/es/web/guest/prevencion>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2012). *Cálculo de los índices de Productividad Laboral y del Costo Unitario de la mano de obra*. Obtenido de http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/varios/Met_ipcu.pdf

Instituto Peruano de Economía. (2012). *Productividad Laboral*. Obtenido de <http://www.ipe.org.pe/content/productividad-laboral>

ISO 9001 Sistemas de Gestión de Calidad según ISO 9000. (2013). *Sistema de Gestión de Calidad - Requisitos*. Obtenido de

<http://iso9001calidad.com/iso-9001-2000-sistemas-gestion-calidad-requisitos-21.html>

Laborde, M. N., & Veiga, L. (Diciembre de 2011). La Productividad. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, p.68.

López, P. (27 de abril de 2015). *Tu Plan comercial.com*. Obtenido de 10 Características y 4 ventajas de las pequeñas empresas: <http://tuplancomercial.com/10-caracteristicas-y-4-ventajas-de-las-pequenas-empresas-tuplancomercial-com/>

Ministerio de Industria, Turismo y Comercio-Madrid. (2008). *Guía para la pequeña y mediana empresa Familiar*. Obtenido de <http://www.ipyme.org/Publicaciones/EmpresaFamiliar.pdf>

Ministerio de Relaciones Laborales. (2015). *Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionados a la Seguridad y Salud en el Trabajo ratificados por la República del Ecuador*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2013/06/Convenios-OIT-Seguridad-y-Salud.pdf>

Normas BASC (Business Alliance for Secure Commerce). (2013). *Normas BASC*. Obtenido de <http://www.wbasco.org/espanol/quienessomos.htm>

Normas BASC. (2013). *Business Alliance for Secure Commerce*. Obtenido de <http://www.wbasco.org/espanol/quienessomos.htm>

Olivares Villanueva, F., & Medina Reyes, G. (Marzo de 2014). *¿Es compatible la productividad y la Seguridad Laboral?* Obtenido de <http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=358&edi=16&xit=es-compatible-la-productividad-y-la-seguridad-laboral>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2012). *Ratificaciones de Ecuador*. Obtenido de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102616

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2015). *Trabajadores Portuarios*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/dock-workers/lang--es/index.htm>

Pineda, M. (noviembre de 2010). *Causas de la rotación de personal en una empresa de seguridad privada*. Obtenido de Tesis de grado para obtener el título de licenciado en administración: http://es.slideshare.net/chrb89/causas-de-la-rotacion-de-personal?next_slideshow=1

Plan Nacional del Buen Vivir. (2013-2017). *Objetivo 9. Garantizar el trabajo digno en todas sus formas*. Obtenido de Plan Nacional del Buen Vivir: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-9.-garantizar-el-trabajo-digno-en-todas-sus-formas#tabs2>

Pozo Servicios Portuarios. (s.f.). Obtenido de <http://www.serviciosportuarios.com.ec/>

Prado Reyes, X. O. (2004). *Propuesta para la inversión y recuperación del capital en la Industria lechera Carchi S.A.* Obtenido de Tesis de grado previo a la obtención del título de Ingeniero en Finanzas: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/9086/1/23435_1.pdf

- Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo Resolución No. C.D 390 . (2011). *Prevención de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de <http://www.aproque.com/sistema-de-auditoria-de-riesgos-del-trabajo/>
- Rodríguez, C. A. (2009). Los Convenios de las OIT sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Buenos Aires: Primera Edición.
- Ruiz, P. (28 de abril de 2012). *Definición de MIPYMES*. Obtenido de Blog: <http://definiciondemipymes.blogspot.com/>
- Sagal, D. (25 de octubre de 2012). *Salud Laboral*. Obtenido de <http://saludseguridadeneltrabajo.blogspot.com/>
- SASOEC . (2015). *Seguridad y Salud Ocupacional Ecuador*. Obtenido de http://www.seguridadysaludocupacionalec.com/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=89
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2013). *Estadísticas*. Obtenido de <http://www.productividadlaboral.gob.mx/Presentacion/EstadisticasDeProductividad/Index.aspx>
- Servicio de Rentas Internas. (2015). *PYMES*. Obtenido de <http://www.sri.gob.ec/de/32>
- Soy Entrepreneur. (2015). *Mide la rentabilidad de tu empresa*. Obtenido de Soy Entrepreneur: <http://www.soyentrepreneur.com/mide-la-rentabilidad-de-tu-empresa.html>
- Superintendencia de Compañías. (2015). Obtenido de <http://www.supercias.gob.ec/portal/>
- Tene, N. (2011). *Desarrollo e Implementación del Manual de Higiene y Seguridad Industrial para la Empresa LECOCEM*. Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/850>

Thompson, R. (2011). *Técnico Prevencionista en Seguridad e Higiene Industrial en el Trabajo*. Obtenido de <http://prevencioncolonia.blogspot.com/2011/02/historia-de-la-seguridad-industrial.html>

Toledo, J., & Escobar, G. (2011). *Rescate en altura y entrenamiento de brigadas*. Obtenido de Revista Técnica de Información de Seguro General de Riesgos del Trabajo: https://www.iess.gob.ec/multimedias/revista_digital/ver2/files/revista%20ok%20iess.pdf

Universia España. (19 de diciembre de 2012). *Los 10 factores que afectan la productividad empresarial*. Obtenido de <http://noticias.universia.es/en-portada/noticia/2012/12/19/989711/10-factores-afectan-productividad-empresarial.html#>

Velez Andrade, J. (Agosto de 2011). *Sistemas de Auditoría de Riesgos del Trabajo - SART y las empresas*. Obtenido de Seguridad y Salud en el Trabajo. Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo: https://www.iess.gob.ec/multimedias/revista_digital/ver2/files/revista%20ok%20iess.pdf

Zamora, C. (06 de junio de 2013). *Empresas Familiares*. Obtenido de Diario El Mercurio : http://www.elmercurio.com.ec/383557-empresas-familiares/#.VZMEJPI_Oko

ANEXOS

Anexo 1: Carta de autorización para la publicación de la información



OPERADOR PORTUARIO
RUC # 0991099387001

Guayaquil 28 de Mayo del 2015

Señores
UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL
Ciudad.-

Por medio de la presente yo Pedro Manuel Pozo Mendoza con CI. # 0911549780 en calidad de Representante legal de la Cía. Pozo Servicios Portuarios con RUC# 0991099387001, autorizó a las Srtas. que detallo a continuación a realizar su proyecto de Tesis con el Tema “ Estudio de Sistema de Seguridad Laboral en la Productividad de los estibadores de la Empresa Pozo Servicios Portuarios Cía. Ltda. de la Ciudad de Guayaquil durante el periodo 2010-2014” dentro de la Cía.:

Marlene Fabiola Guerra Reyna
Denisse Estefanía Rosales Castillo

A su vez Autorizo a las antes mencionadas a utilizar la información necesaria de la Compañía para la elaboración de su Proyecto de Titulación así como la publicación de del mismo una vez se haya culminado el proceso.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido de ustedes quedando agradecido.


POZO SERVICIOS PORTUARIOS CIA. LTDA.
Pedro Pozo M.
GERENTE GENERAL
PEDRO POZO MENDOZA.
CI # 0911549780



152 9071
BUREAU VERITAS
Certification
N° EC120834

José de Antepara 921 y Nueve de Octubre
Teléfono: 2012058
www.serviciosportuarios.com.ec
e-mail: ppozo@serviciosportuarios.com.ec
Guayaquil - Ecuador



An

exo 2: Documentos de la compañía

**REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES
SOCIEDADES**

SRI
Servicio de Rentas Internas

NUMERO RUC: 0991099387001
RAZON SOCIAL: POZO SERVICIOS PORTUARIOS CIA. LTDA.
NOMBRE COMERCIAL: POZO SERVICIOS PORTUARIOS CIA.
CLASE CONTRIBUYENTE: OTROS
REPRESENTANTE LEGAL: POZO MENDOZA PEDRO MANUEL
CONTADOR: GAVILANES LADINEZ LORENZO RAMON

FEC. INICIO ACTIVIDADES: 11/12/1990 **FEC. CONSTITUCION:** 11/12/1990
FEC. INSCRIPCION: 05/02/1991 **FECHA DE ACTUALIZACIÓN:** 14/02/2014

ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:
PRESTACION DE SERVICIOS PORTUARIOS

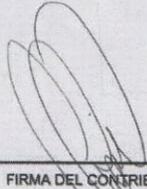
DOMICILIO TRIBUTARIO:
Provincia: GUAYAS Cantón: GUAYAQUIL Parroquia: NUEVE DE OCTUBRE Calle: JOSE DE ANTEPARA Número: 921
Intersección: NUEVE DE OCTUBRE - HURTADO Edificio: CARROUSEL Piso: 3 Oficina: 301 Referencia ubicación: A
CUATRO CUADRAS DE CABINAS TELEFONICAS Telefono Trabajo: 042500417 Email: lgavitanesi@serviciosportuarios.com
Telefono Trabajo: 094416176 Web: SERVICIOSPORTUARIOS.COM.EC

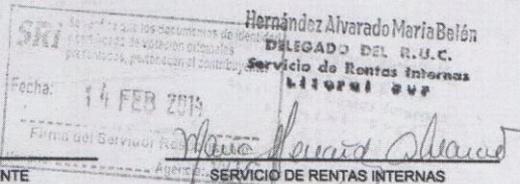
DOMICILIO ESPECIAL:

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:

- * ANEXO ACCIONISTAS, PARTICIPES, SOCIOS, MIEMBROS DEL DIRECTORIO Y ADMINISTRADORES
- * ANEXO RELACION DEPENDENCIA
- * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
- * DECLARACIÓN DE IMPUESTO A LA RENTA, SOCIEDADES
- * DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE
- * DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA
- * IMPUESTO A LA PROPIEDAD DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS: del 001 al 001 **ABIERTOS:** 1
JURISDICCION: \ REGIONAL LITORAL SUR\ GUAYAS **CERRADOS:** 0


FIRMA DEL CONTRIBUYENTE


Agencia: SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se derivan (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).

Usuario: MBHA070408 **Lugar de emisión:** GUAYAQUIL/AV. FRANCISCO **Fecha y hora:** 14/02/2014 15:53:07

Página 4 de 9

Anexo 3: Política de Gestión de Calidad



POLITICA DE GESTIÓN DE CALIDAD

- Garantizar Servicios Portuarios confiables y eficientes con Normas Internacionales en el manipuleo de la estiba y desestiba de contenedores y carga general.
- Obtener por parte de nuestros clientes un alto nivel de satisfacción de nuestros servicios que nos comprometerá a la mejora continua y además a adaptarnos a los cambios y exigencias tecnológicas diarias.
- Mentalizar el trabajo en equipo, brindando a todo el personal cursos de capacitación concerniente a sus labores y charlas que nos lleven a eliminar por completo los servicios no conformes.
- Mantener el liderazgo en nuestros servicios de Estibadores y Equipo Portuarios para seguir siendo reconocidos Nacional e Internacionalmente como la mejor empresa de estiba del Puerto de Guayaquil.



Pedro Pozo Dueñas
Gerente General

ESP GC 01 VER 16 03 05

Anexo 4: Política de Gestión de Seguridad



POLITICA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD

La Política de Gestión de Seguridad de Pozo Servicios Portuarios, tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad, salud de los trabajadores y de nuestras operaciones mediante:

•Cumplir los programas de seguridad sobre Contingencia y Emergencia y contar con un Personal altamente capacitado para responder ante una potencial emergencia dentro de nuestras instalaciones.



•Capacitar al Personal sobre el Reporte de actividades subestándares y de esta forma impedir o disminuir los peligros y riesgos inherentes a nuestra actividad económica.



•Motivar al personal a participar en el mantenimiento del Sistema de Gestión en Control y Seguridad y se involucren en cada una de las actividades establecidas dentro del mismo.



Para lo cual, toda la organización se compromete a cumplir y a hacer cumplir cada uno de los requisitos establecidos en la norma y en los estándares BASC, y que nuestro Sistema de Gestión en Control y Seguridad sirva de ayuda para mantener en óptimos niveles la Seguridad Física e Industrial de nuestro Personal así como también el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en nuestro país y que sean aplicables a nuestra actividad operativa

Pedro Pozo Dueñas
Gerente General

ESP BASC 03 VER 01 08 05

Anexo 5: Entrevista a estibador de la Empresa Pozo Servicios Portuarios

Se realizó una entrevista al Sr. Luir Vargas Guerra, estibador y coordinador de operaciones de la empresa.

Pregunta:

¿Cuánto tiempo lleva en trabajar en la empresa Pozo Servicios Portuarios?

Respuesta: Ingresé en el año 2002 y actualmente tengo 13 años laborando en el área de estiba.

Pregunta:

¿Recibió usted algún tipo de capacitación cuando ingresó a laborar a la empresa?

Respuesta: La primera que vez que ingresé a la empresa no recibí capacitación para mi puesto de trabajo pero si las indicaciones de lo que me correspondía hacer.

Pregunta:

¿Recibió algún tipo de equipaje para su actividad de trabajo?

Respuesta: Sí, la empresa a los trabajadores dan el respectivo equipaje como: casco, overol, guantes, faja, zapatos.

Pregunta:

¿Qué clases de capacitaciones ha recibido usted durante todo el tiempo trabajado?

Respuesta: Las capacitaciones empezaron cuando se implementó el Sistema de Gestión y Control de Seguridad Basc en el 2005 y el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 en el 2005.

Ha recibido durante estos años de capacitaciones y seminarios entre los cuales puedo destacar los siguientes:

- Elaboración de Manuales de Procedimientos (año 2004)
- Relaciones Humanas (año 2005)
- Sistema Gestión de Calidad ISO 9001:2000 (año 2005)
- Manejo de Procesos (año 2005)
- Administración de las Operaciones (año 2005)
- Prevención de Perdidas “Los Prevention” (año 2008)
- Curso de Maniobras – Carga General (año 2012)

Pregunta:

¿Cuáles son las funciones que realizan los estibadores?

Respuesta: Los operadores manejan dos tipos de cargas: los contenedores y carga general.

La función que realizan los estibadores en lo que se refiere a containers es que se ponen las cuadrillas para sacar los seguros a los contenedores es decir la trinca; CONTECON pone las grúas y los carros especializados para la descarga y lo que hacen ellos es poner la fuerza humana de trabajo. Ellos solo están encargados de bajar los contenedores pero no de manipular lo que viene dentro.

Por otro lado está la carga general, en donde descargan fierros, cajas, sacos de ureas, o de diferentes químicos.

En los carreros que pertenecen a la carga general también, ellos destrincan y así mismo van descargando lo que son carros, máquinas, tractores, camiones, etc.

Pregunta:

¿Cuál es el horario de trabajo de los estibadores?

Respuesta: En cuanto a los horarios de trabajo no contamos ni con horas ni fechas exactas, el trabajo en los estibadores se maneja citándolos cuatro horas antes de que llegue el buque y cuando es carga general (fierrero) les envían tres días antes los planos para ir planificando la cantidad de personas, la cantidad de equipos y como se van hacer para una descarga más rápida.

El tiempo de trabajo máximo para los containeros es de 12 horas, pueden demorarse dos horas, una hora, 45 minutos, etc.

Cada seis horas mandan una secuencia, en el caso de que se tengan que demorar más de las 12 horas que le dan como máximo se cita 4 horas o 2 horas dependiendo del tiempo que le falten a las grúas.

Pregunta:

¿Cuál es el sueldo que reciben los estibadores?

Respuesta: El sueldo que perciben es de 355 dólares laborando las 8 horas del día, el sueldo puede variar dependiendo del horario que nos toque, pasado este horario vienen los recargo por noches, fin de semana y feriados que corresponde de siete a nueve de la noche un 25% de nueve a 12 de la noche un 50% y de doce a seis de la mañana el 100% del día ordinario.

Pregunta:

¿Cuántos trabajadores hay en el área operativa?

Respuesta: Se manejan seis cuadrillas con seis trabajadores cada uno; tres volantes para suplir las diferentes faltas que suelen presentarse y tres guincheros. Hay dos jefes de operaciones, el perfil de uno es el que se encarga de todo lo legal y sistemas de seguridad y la otra persona es el que reparte las funciones de carga. Así también le siguen los coordinadores de operaciones.

Pregunta:

¿Cuáles son las enfermedades más comunes en este tipo de trabajo?

Respuesta: Lo que más se ha presentado en estos últimos años es enfermedades respiratorias como la tos, ya que reciben mucho polvo al descargar y esto hace que se vean afectados. Por otra parte están los golpes en diferentes partes del cuerpo pero cabe mencionar que aun recibiendo capacitaciones para la buena postura del cuerpo que debemos tener, no seguimos las instrucciones adecuadas para agacharse, esto hace que se ocasione lesiones lumbares o musculares.

Anexo 6: Certificados de algunas capacitaciones





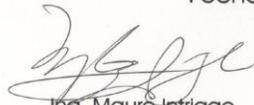
Fundación Intellectus

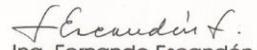
Certifica que

Luis Vargas Guerra

Aprobó exitosamente el curso de
Manejo de Procesos

Realizado en Guayaquil - Ecuador
Fecha: Marzo 14 al 28 de 2005
Duración: 38 horas


Ing. Mauro Intriago
Instructor


Ing. Fernando Escandón
Director Ejecutivo

FIS G 027 05 RIF



POZO SERVICIOS PORTUARIOS CIA. LTDA.

CONFIERE EL PRESENTE CERTIFICADO A:

VARGAS GUERRA LUIS

*Por haber contribuido con su dedicación, esfuerzo y compromiso en el
Proceso de implementación y CERTIFICACIÓN del:*

SISTEMA GESTIÓN DE CALIDAD ISO 9001:2000

Méritos sin los cuales no hubiera sido factible lograrlo

Guayaquil, 26 de Julio del 2005




Pedro Pozo Dueñas
Gerente General



Anexo 7: Matriz de Riesgo de la empresa Pozo Servicios Portuarios



POZO SERVICIOS PORTUARIOS CIA. LTDA.
MATRIZ DE RIESGOS
MODELO INSHT

PUESTOS DE TRABAJO	N ° DE PELIGROS	PELIGRO IDENTIFICADO	PROBABILIDAD			CONSECUENCIA			ESTIMACIÓN DEL RIESGO						
			B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN		
Presidente Gerente General Coordinadora de Seguridad Industrial Contador Jefe administrativo Asistente Administrativo Mensajero Supervisor de operaciones	1	Alta responsabilidad	x			x									
	2	Atrapamiento en las instalaciones	x			x									
	3	Radiación no ionizante		x		x									
	4	Ruido			x		x								
	5	Accidentes causados por seres vivos	x			x									
	6	Puesto de trabajo con Pantalla de Visualización de Datos (PVD)			x	x									
	7	Posiciones forzadas	x			x									
	8	Confort térmico		x		x									
	9	Trato con clientes y usuarios		x		x									
	10	Amenaza delincuencia	x			x									
	11	Manifestaciones psicossomáticas	x			x									

Gerente General Coordinadora de Seg. Ind. Contador	12	Movimientos Repetitivos		x			x							
	13	Déficit en la comunicación		x		x								
Jefe Administrativo Asistente administrativo Mensajero Supervisor de Operaciones	14	Sobrecarga mental		x		x								
	15	Inadecuada supervisión	x			x								
Coordinadora de Seguridad Industrial Contador Asistente Administrativo Mensajero Supervisor de Operaciones	16	Atropello o golpe con vehículo	x				x							
	17	Exposición a radiación solar		x		x								
	18	Exposición a temperaturas extremas		x		x								
	19	Temperatura Ambiente		x		x								
	20	Trabajo monótono	x			x								
Mensajero Supervisor de Operaciones	21	Caídas manipulación de objetos	x				x							
	22	Choque contra objetos inmóviles	x				x							

	23	Choque contra objetos móviles	x				x							
	24	Manejo de productos inflamables	x				x							
	25	Proyección de partículas	x				x							
	26	Manejo de herramientas corto punzantes	x				x							
	27	Iluminación	x			x								
	28	Vibraciones	x			x								
	29	Presiones anormales	x			x								
	30	Exposición a químicos	x				x							
	31	Contaminantes biológicos	x			x								
	32	Turnos rotativos	x			x								
	33	Trabajo nocturno	x			x								
	34	Desarraigo familiar	x			x								
	Jefe de Planificación (capataz) Estibador	35	Atrapamiento en instalaciones	x			x							
		36	Atrapamiento por o entre objetos		x			x						
37		Atrapamiento por vuelco de máquinas o carga	x					x						
38		Caída de personas al mismo nivel		x		x								
39		Trabajo en Alturas			x			x						
40		Caídas manipulación de objetos		x				x						

41	Choque contra objetos inmóviles		x		x								
42	Choque contra objetos móviles		x			x							
43	Choques de objetos desprendidos	x			x								
44	Superficies irregulares		x		x								
45	Manejo de productos inflamables	x				x							
46	Proyección de partículas			x	x								
47	Manejo de herramientas corto punzantes		x		x								
48	Exposición a radiación solar		x		x								
49	Exposición a temperaturas extremas	x			x								
50	Iluminación	x			x								
51	Radiación no ionizante			x	x								
52	Ruido		x			x							
53	Temperatura Ambiente		x		x								
54	Presiones anormales	x			x								
55	Exposición a químicos	x			x								
56	Contaminantes biológicos		x		x								
57	Accidentes causados por seres vivos	x			x								
58	Posiciones forzadas		x		x								

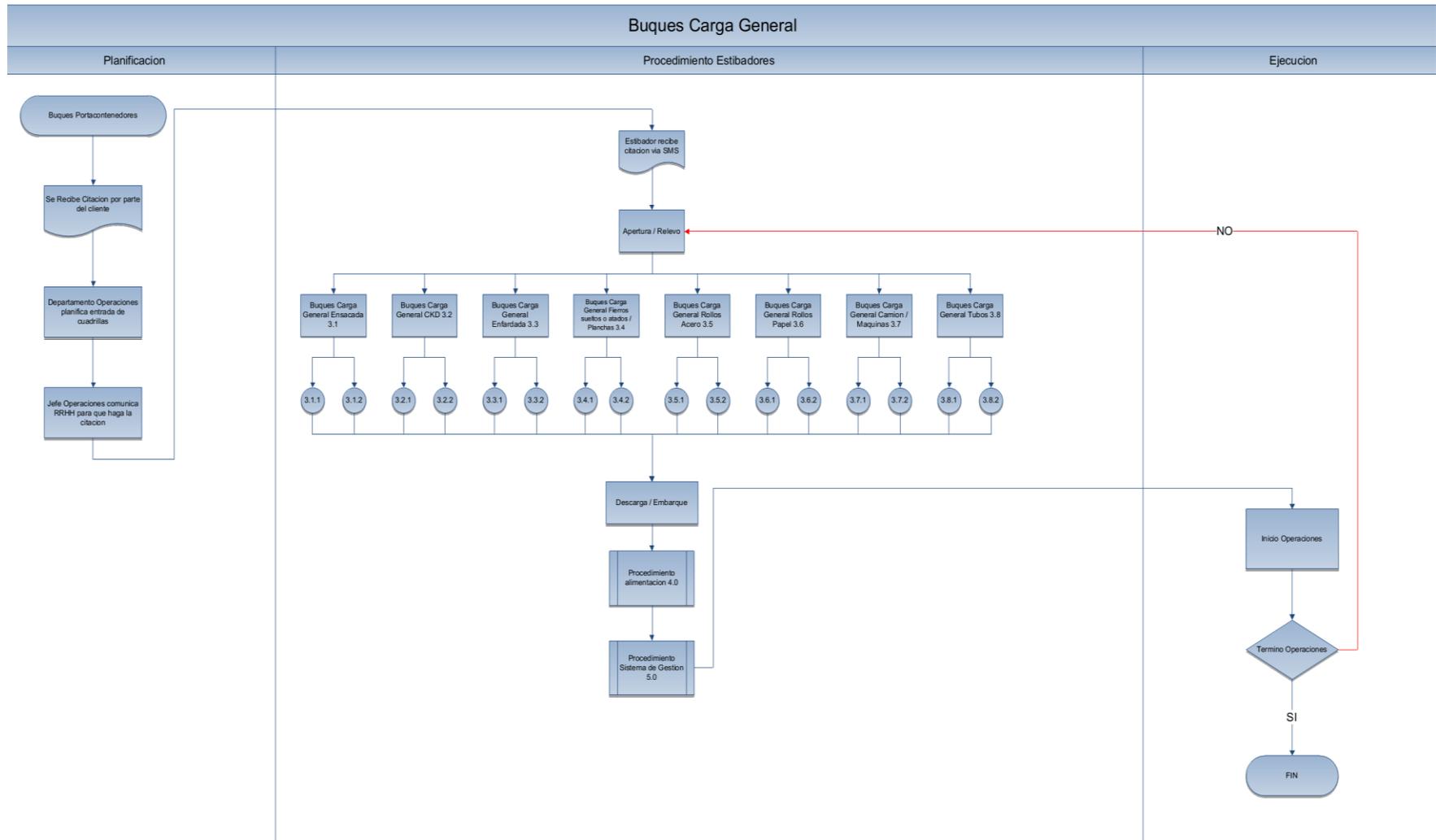
	59	Confort térmico	x			x							
	60	Movimientos Repetitivos		x			x						
	61	Turnos rotativos			x	x							
	62	Trabajo nocturno		x		x							
	63	Trabajo a presión	x			x							
	64	Alta responsabilidad	x			x							
	65	Déficit en la comunicación	x			x							
	66	Inadecuada supervisión	x			x							
	67	Relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas	x			x							
	68	Desmotivación	x			x							
	69	Desarraigo familiar		x		x							
	70	Amenaza delincuencia		x		x							
	71	Inestabilidad emocional	x			x							
	72	Manifestaciones psicósomáticas	x			x							
Estibador	73	Atropello o golpe con vehículo		x			x						
	74	Trabajo monótono		x		x							
	75	Inestabilidad en el empleo		x		x							
	76	Agresión o maltrato (palabra y obra)		x		x							
Operador de Grúa	77	Atrapamiento en instalaciones	x			x							

	78	Atrapamiento por o entre objetos	x				x						
	79	Trabajo en Alturas			x			x					
	80	Iluminación	x			x							
	81	Radiación no ionizante			x	x							
	82	Ruido		x			x						
	83	Temperatura Ambiente		x		x							
	84	Accidentes causados por seres vivos	x			x							
	85	Posiciones forzadas			x		x						
	86	Confort térmico	x			x							
	87	Movimientos Repetitivos		x		x							
	88	Turnos rotativos	x			x							
	89	Trabajo nocturno	x			x							
	90	Alta responsabilidad	x			x							
	91	Inadecuada supervisión	x			x							
	92	Amenaza delincencial	x			x							
	93	Inestabilidad emocional	x			x							
	94	Manifestaciones psicósomáticas	x			x							
Chofer de cabezalMecánico	95	Atrapamiento en instalaciones	x			x							
Operador de Montacarga	96	Atrapamiento por o entre objetos	x				x						

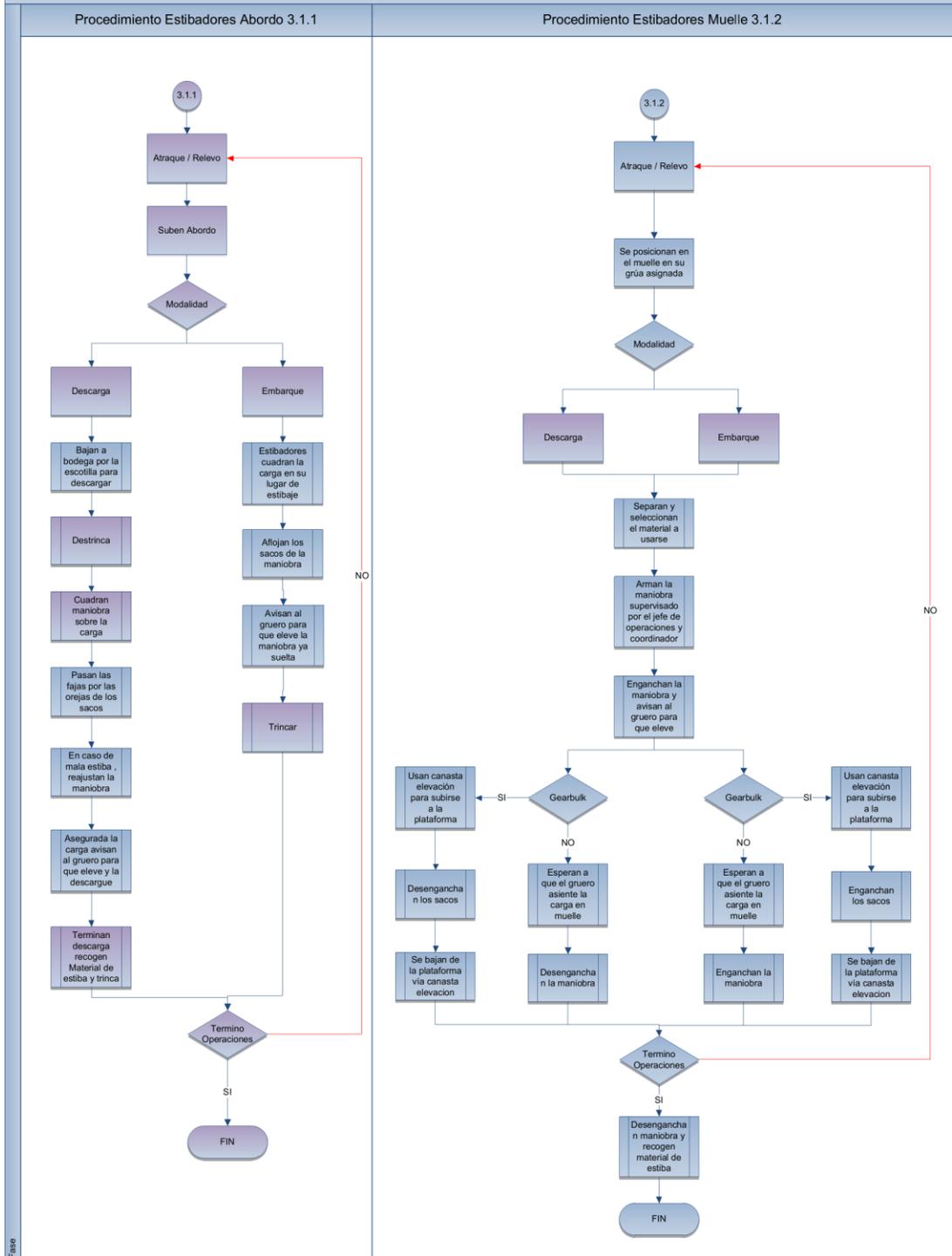
	97	Atrapamiento por vuelco de máquinas o carga	x				x							
	98	Atropello o golpe con vehículo	x				x							
	99	Choque contra objetos inmóviles	x				x							
	100	Choque contra objetos móviles	x				x							
	101	Radiación no ionizante			x	x								
	102	Ruido		x		x								
	103	Vibraciones			x		x							
	104	Contaminantes biológicos	x			x								
	105	Accidentes causados por seres vivos	x			x								
	106	Posiciones forzadas			x		x							
	107	Turnos rotativos	x			x								
	108	Trabajo nocturno	x			x								
	109	Trabajo monòtono	x			x								
	110	Amenaza delincuencia	x			x								
Mecánico Operador de montacarga	111	Caída de personas al mismo nivel	x			x								
	112	Caídas manipulación de objetos	x			x								
	113	Contactos eléctricos directos		x			x							
	114	Contactos eléctricos indirectos		x			x							

115	Manejo de productos inflamables		x			x						
116	Manejo de herramientas corto punzantes	x			x							
117	Iluminación	x			x							
118	Radiación no ionizante			x	x							
119	Temperatura Ambiente	x			x							
120	Inadecuada supervisión	x			x							
121	Alta responsabilidad	x			x							

Anexo 8: Procedimiento de Estibadores Buques Carga General

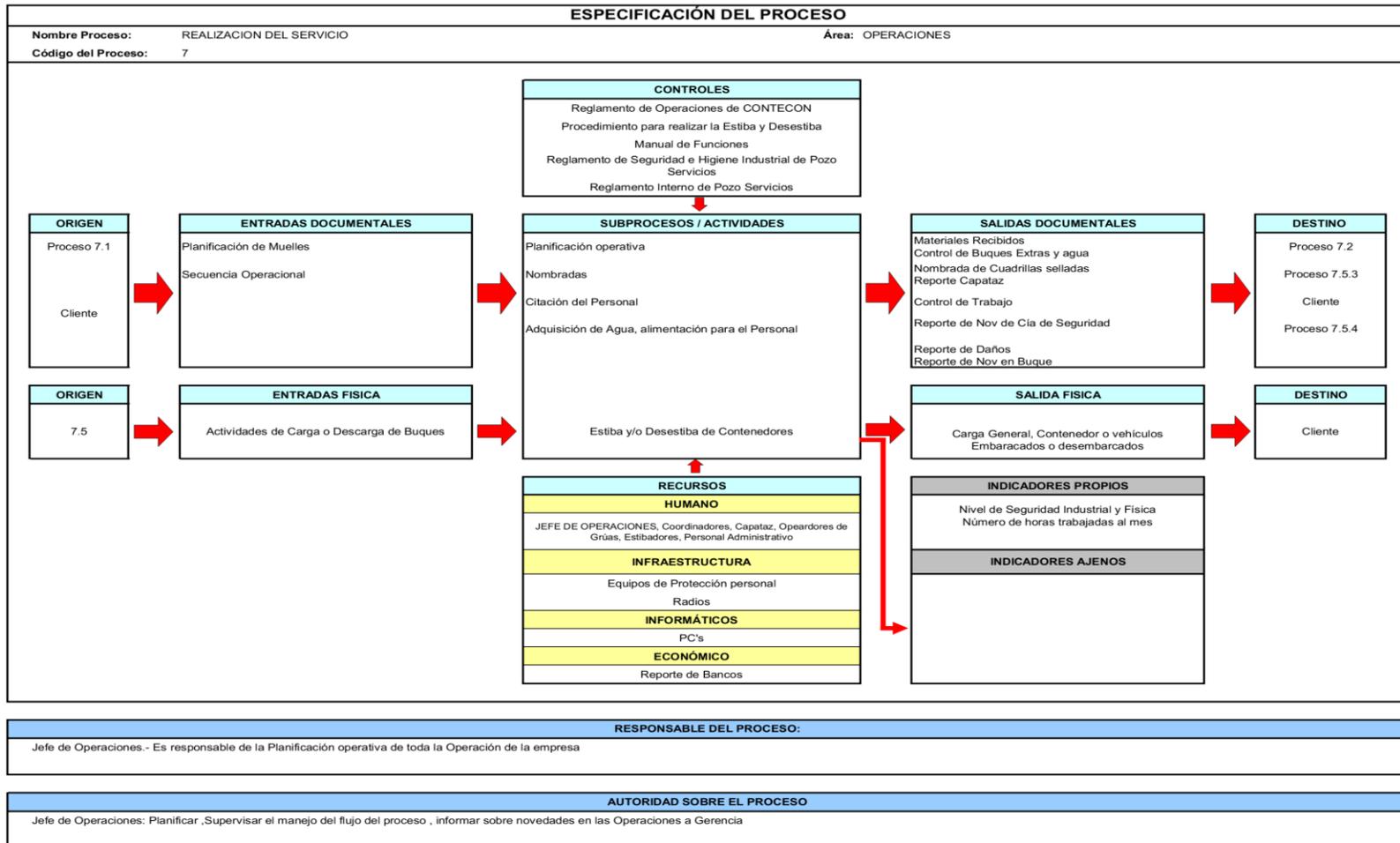


Procedimiento Buques Carga General 3.0



Anexo 9: Especificación del Proceso Operativo

POZO SERVICIOS PORTUARIOS CIA. LTDA.



ESP/OP/01/Ver/04/Dici/15/06/12

Anexo 10: Encuesta Productividad

Edad _____

Estado Civil: Soltero Casado Viudo
Divorciado Unión libre

Lugar donde vive: Guayaquil Otro _____

Sector donde vive: Norte Centro Sur

Nivel de Educación: Primaria Secundaria
Superior Ninguna de las anteriores

Cantidad de hijos: _____ No tiene hijos

Tiempo de permanencia en la compañía: _____

Años de experiencia que ha tenido fuera de su trabajo actual: _____

Cuántas horas trabaja en el día:

6 horas Ocho Horas Doce Horas Más de doce horas

Qué limpio considera su lugar de trabajo

Muy limpio Poco limpio No limpio

Qué tan difícil es llegar a su lugar de trabajo

Muy fácil Poco Fácil Nada Fácil

En qué estado se encuentra su equipo de protección para las actividades de su trabajo

Excelente Bueno Malo

Qué tan satisfecho está con la temperatura de su lugar de trabajo

Muy satisfecho Poco satisfecho Nada satisfecho

Cuántas capacitaciones recibe usted al año para su área de trabajo

Una Dos Más de dos Ninguna

Cuántos días libres en la semana tiene usted en su trabajo

Un día Dos días Más de dos días Ningún día

Funciones que realiza en su trabajo

Cuáles son los accidentes más frecuentes en su área de trabajo

Anexo 11: Encuesta de Clima Laboral

Edad _____

Estado Civil: Soltero Casado Viudo
Divorciado Unión Libre

Nivel de Educación: Primaria Secundaria
Superior Ninguna de las anteriores

Lugar donde vive: Guayaquil Otro _____

Sector donde vive: Norte Centro Sur

Cantidad de hijos: _____ No tiene hijos

Se siente satisfecho de ser parte de la empresa

Muy Satisfecho Poco Satisfecho Nada Satisfecho

Se siente integrado en la empresa

Siempre A veces Nunca

Su puesto de trabajo le resulta cómodo

Siempre A veces Nunca

El nivel de ruido es soportable en su área de trabajo

Siente un ambiente laboral agradable

Siempre A veces Nunca

Sus ideas o sugerencias son escuchadas por sus jefes

Siempre A veces Nunca

Se lleva bien usted con sus compañeros

Siempre A veces Nunca

Considera que usted trabaja en equipo con sus compañeros

Siempre A veces Nunca

El puesto que ocupa en la empresa está relacionado con la experiencia que usted posee

Sí No

Existe comunicación con su jefe

Siempre A veces Nunca

Está de acuerdo con la remuneración de su trabajo

Muy de Acuerdo Poco de Acuerdo Nada de acuerdo

El salario que recibe permite cubrir su presupuesto familiar

Siempre A veces Nunca

Anexo 12: Informe Antiplagio Urkund

← → ↻ <https://secure.orkund.com/view/15140229-245889-815135#q1bKLvayijY2NdcxtjAGYhMdE0MDIDYHYgsgttQxMQLyjqx1Llxjav>

URKUND

Document [tesis final Guerra y Rosales.doc \(D15096996\)](#)

Submitted 2015-09-26 17:10 (-05:00)

Submitted by paulmurillo@yahoo.com

Receiver paulmurillo.ucsg@analysis.orkund.com

Message Fw: Tesis final [Show full message](#)

2% of this approx. 61 pages long document consists of text present in 5 sources.

Paul Murillo

List of sources		
	Rank	Path/Filename
☒ >		TESIS CAPITULOS CON INDICES O
☒		http://fundamentos.unsl.edu.ar/
☒		http://www.redalyc.org/pdf/184/
☒		http://www.emb.cl/hsec/articulo
☒		http://es.slideshare.net/chrb09/c

Anexo 13: Carta de aprobación y calificación del tutor docente

Guayaquil, 04 de Septiembre de 2015.

Ingeniero
Darío Vergara Pereira
DIRECTOR CARRERA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
En su despacho.

De mis Consideraciones:

Ingeniero **ERICK PAUL MURILLO DELGADO MAE**, Docente de la Carrera de Administración, designado TUTOR del trabajo de titulación de las estudiantes: **GUERRA REYNA MARLENE FABIOLA, ROSALES CASTILLO DENISSE STEFANIA** por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, cúmpleme informar a usted, señor Director, que una vez que se han realizado las revisiones necesarias avalo el trabajo presentado por el estudiante, titulado **“ESTUDIO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD LABORAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS ESTIBADORES EN LA EMPRESA POZO SERVICIOS PORTUARIOS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL DURANTE EL PERIODO 2010 AL 2015”** por haber cumplido en mi criterio con todas las formalidades.

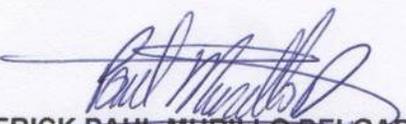
Este trabajo de investigación ha sido orientado durante todo el período de ejecución en el programa de URKUND (2%).

En consecuencia autorizo a las SRTAS. **GUERRA REYNA MARLENE FABIOLA, ROSALES CASTILLO DENISSE STEFANIA** para que entreguen el trabajo en formato digital en **4 CD'S Y 3 EMPASTADOS** del mismo contenido.

Quiero dejar constancia de mi agradecimiento a los miembros del H. Consejo Directivo por la confianza depositada y aprovecho la oportunidad para reiterar a cada uno de ellos mis sentimientos de alta estima.

La calificación final obtenida en el desarrollo del proyecto de titulación fue: **10/10**

Atentamente,



ERICK PAUL MURILLO DELGADO

PROFESOR TUTOR-REVISOR TESIS DE GRADUACIÓN