



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

TEMA:

**“LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y SU INCIDENCIA EN
EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA DISTRISHOES “S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO”**

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial.

Autor: Sr. Edison Rodrigo Tapia Carrera

Tutor: Ing. Mg. Omar Cavero

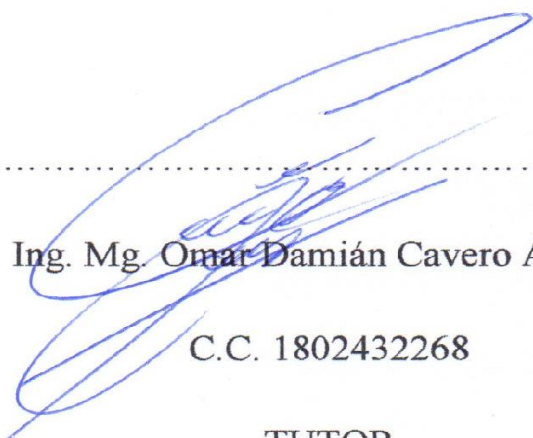
Ambato –Ecuador

2017

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Ing. Mg. OMAR DAMIAN CAVERO ALVAREZ; CC.: 1802432268, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el Tema: **“LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DISTRISHOES “S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, desarrollado por el egresado: EDISSON RODRIGO TAPIA CARRERA, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Ing. Mg. Omar Damián Caveró Álvarez

C.C. 1802432268

TUTOR

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DISTRISHOES “S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, presentada por Edison Rodrigo Tapia Carrera, egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Abril 2017 – Agosto 2017, una vez revisada y calificada la investigación, se APRUEBA en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.

Dra. Mg. Verónica Llerena

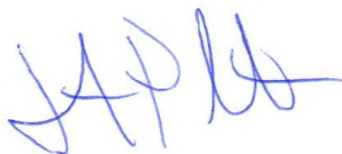
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

Mg. Verónica Mayorga

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Las responsabilidades de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en Trabajo de Titulación, modalidad Informe Investigación, presentado con el tema: **“LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DISTRISHOES “S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO”**, le corresponde exclusivamente al Sr. Edison Rodrigo Tapia Carrera, Autor bajo la Dirección del Ing. Mg. Omar Cavero, Tutor del Trabajo de Titulación, modalidad Informe Investigación y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.



Sr. Edison Rodrigo Tapia Carrera

C.C.

180420707-2

AUTOR



Ing. Mg. Omar Damián Cavero Álvarez

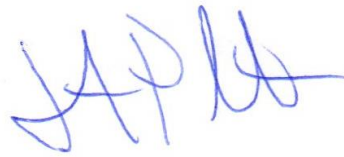
C.C. 1802432268

TUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que el Trabajo de Titulación, modalidad Informe de Investigación, sirva como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la institución.

Cedo los Derechos de mi trabajo, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de éste, dentro de las regulaciones de la Universidad.



.....
Sr. Edison Rodrigo Tapia Carrera

C.C.

180420707-2

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

La Unidad Académica de Titulación Universidad Técnica de Ambato.....	ii
Autoría del Informe de Investigación	iv
Derechos de Autor.....	v
Índice General de Contenidos	vi
Índice de Cuadros.....	ix
Índice de Gráficos	x
Agradecimiento	xi
Dedicatoria	xii
Resumen Ejecutivo.....	xiii
Executive Summary	xiv
Introducción	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.Tema de investigación.....	2
1.2. Planteamiento Del Problema.....	2
1.2.1. Contextualización Del Problema	2
1.2.1. Árbol de Problemas.....	4
1.2.3. Análisis crítico	5
1.2.4 Prognosis	6
1.2.5. Formulación del problema	6
1.2.5. Interrogantes investigativas.....	6
1.2.6. Delimitación del objeto de investigación.....	6
1.2.6.1. Delimitación de contenidos.....	6
1.2.6.2. Delimitación espacial	7
1.2.6.3. Delimitación temporal.....	7
1.3. Justificación.....	7
1.4 Objetivos	8
1.4.1. Objetivo General	8
1.4.2. Objetivos Específicos.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos	9
2.2. Fundamentaciones.....	15
2.2.1. Fundamentación filosófica.....	15
2.2.2. Fundamentación Axiológica	15
2.3. Fundamentación legal	15
2.4. Categorías Fundamentales	20
2.4.1. Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	21
2.4.2. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	22
2.5. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente.....	24
2.5.1. Equipos de Protección Individual	24
2.5.2. Normas de Seguridad	28
2.5.3. Seguridad Industrial	30
2.6. Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente	32
2.6.1. Gestión Administrativa	32
2.6.2. Evaluación del desempeño.....	35
2.6.3. Desempeño laboral.....	37
2.7. Hipótesis	41
2.8. Señalamiento de variables de la hipótesis.....	41
2.8.1. Variable Independiente	41
2.8.2. Variable dependiente.....	41

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la Investigación	42
3.2. Modalidad básica de la Investigación	42
3.2.1. Investigación Bibliográfica-Documental	42
3.2.2. Investigación de Campo.....	43
3.3. Nivel o Tipo de Investigación	43
3.3.1. Nivel Exploratorio.....	43
3.3.2. Nivel Descriptivo	43
3.3.3. Asociación de Variables.....	43

3.4. Población y Muestra.....	44
3.4.1. Población.....	44
3.4.2. Muestra.....	44
3.5. Operacionalización de Variables.....	45
3.6. Plan de Recolección de la Información.....	47
3.7. Procesamiento de la Información.....	47
3.8. Validez y Confiabilidad	48
3.8.1. Validez	48
3.8.2. Confiabilidad.....	48
3.9. Plan para la Recolección de la Información.....	48
3.10. Análisis e Interpretación de Resultados	49

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta dirigida al personal administrativo y operativo	50
Comprobación de la hipótesis	60
Combinación de Frecuencias	60
Modelo Lógico	61

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	64
5.2. Recomendaciones.....	65
Bibliografía	66
Paper Académico	68
Bibliografía	78
Anexos	81

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Población y Muestra.....	44
Cuadro N° 2: Variable Independiente	46
Cuadro N° 3: Variable Dependiente.....	46
Cuadro N° 4: Recolección de la Información	48
Cuadro N° 5: EPI.....	50
Cuadro N° 6: Disminución de riesgos	51
Cuadro N° 7: Riesgos biológicos y ergonómicos.....	52
Cuadro N° 8: Riesgos biológicos y ergonómicos.....	53
Cuadro N° 9: Casco y guantes.....	54
Cuadro N° 10: Utilización de los EPI	55
Cuadro N° 11: Desempeño laboral.....	56
Cuadro N° 12: Cumplimiento de tareas	57
Cuadro N° 13: Satisfacción personal.....	58
Cuadro N° 14: Motivación intrínseca y extrínseca	59

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Árbol de Problemas	4
Gráfico N° 2: Categorías Fundamentales	21
Gráfico N° 3: Constelación de Ideas de la Variable Independiente	22
Gráfico N° 4: Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	23
Gráfico N° 5: EPI	50
Gráfico N° 6: Disminución de riesgos	51
Gráfico N° 7: Riesgos biológicos y ergonómicos	52
Gráfico N° 8: Riesgos biológicos y ergonómicos	53
Gráfico N° 9: Casco y guantes	54
Gráfico N° 10: Utilización de los EPI	55
Gráfico N° 11: Desempeño laboral	56
Gráfico N° 12: Cumplimiento de tareas	57
Gráfico N° 13: Satisfacción personal	58
Gráfico N° 14: Motivación intrínseca y extrínseca	59
Gráfico N° 15: Campana de Gaus	61

DEDICATORIA

A Dios, por haber permitido mi existencia y a mis Padres, mis hermanos y guías, que con su amor y comprensión, han sabido llevarme por el sendero de la verdad y la justicia. Que con su tenacidad para salir adelante, han sido el vivo ejemplo de sacrificio, en el que he proyectado todos mis ideales.

EDISSON RODRIGO TAPIA CARRERA

AGRADECIMIENTO

En el transcurso de la elaboración del presente trabajo de investigación he requerido de la participación directa e indirecta de muchas personas, por lo que expreso mis sinceros agradecimientos al personal de la empresa DISTRISHOES “S.A”, y en general a todas las personas que con su apoyo incondicional, orientación técnica y asesoría brindada han contribuido a mi crecimiento académico y personal.

*Agradezco a mis profesores y tutor por las enseñanzas
Adquiridas en el trascurso de mi vida estudiantil,
Las cuales me han guiado para el óptimo
desempeño
De mi vida profesional.*

EDISSON RODRIGO TAPIA CARRERA

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL

TEMA: “LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DISTRISHOES “S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO”

AUTOR: Sr. Edison Rodrigo Tapia Carrera

TUTOR: Ing. Mg. Omar Cavero

FECHA: Abril del 2017

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo principal es analizar los equipos de protección individual y el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa “Distrishoes S.A.”, de la ciudad de Ambato, para lo cual se conoció el problema poco tratado a través de la investigación exploratoria, luego se describió el comportamiento en el contexto por medio de la investigación descriptiva y finalmente poder ver la incidencia de la una variable con la otra. Se recolectó la información por medio de instrumentos estructurados como la encuesta dirigida al área administrativa y operativa de la empresa, la misma que permitió llegar a establecer conclusiones y recomendaciones, que dio como resultado que dichas áreas no manejan cuidadosamente los equipos de protección individual, por lo que se debe realizar correctivos para poder garantizar el buen desempeño laboral del personal y de esta forma poder obtener un mejor progreso dentro de la empresa, alcanzando el éxito y desarrollo en cada uno de ellos.

Descriptor:

Equipos de protección individual, Desempeño laboral, Investigación exploratoria, Investigación descriptiva, Instrumentos estructurados, Área administrativa y operativa, Resultados.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
CAREER OF INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
PRESENT MODE

**THEME: "THE INDIVIDUAL PROTECTION EQUIPMENT AND ITS
INCIDENCE IN THE LEVEL OF LABOR PERFORMANCE OF THE
PERSONNEL OF THE COMPANY DISTRISHOES" S.A. OF THE CITY OF
AMBATO"**

AUTHOR: Sr. Edisson Rodrigo Tapia Carrera

TUTOR: Ing. Mg. Omar Cavero

DATE: January of 2017

EXECUTIVE SUMMARY

The main objective is to analyze the personal protection equipment and the level of work performance of the personnel of the company "Distrishoes SA", of the city of Ambato, for which the problem was little known through the exploratory investigation, later Described the behavior in the context by means of descriptive research and finally to be able to see the incidence of the one variable with the other. The information was collected through structured instruments such as the survey directed to the administrative and operational area of the company, which allowed conclusions and recommendations to be drawn up, which resulted in the lack of careful management of personal protective equipment, Which must be corrective in order to guarantee the good work performance of the staff and in this way to achieve better progress within the company, achieving success and development in each one of them.

Keywords:

Personal protective equipment, Labor performance, Exploratory research, Descriptive research, structured instruments, Administrative and operational area, Results.

INTRODUCCIÓN

Todo el personal administrativo y operativo de la empresa Distrishoes “S.A., de la ciudad de Ambato, deben tener el suficiente conocimiento sobre los equipos de protección individual y el nivel de desempeño laboral, para alcanzar un mejor resultado. La información que se presenta a continuación busca alcanzar una mejor aplicación sobre los equipos de protección individual, con la finalidad de obtener personal con cualidades y capacidades acordes a sus progresos.

La investigación se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I, consta del tema de investigación, planteamiento del problema “los equipos de protección individual y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Distrishoes “S.A. de la ciudad de Ambato”, se desarrolla la contextualización, análisis crítico, pronosis, formulación del problema, interrogantes de la investigación, delimitación del objeto de investigación, justificación y objetivos.

Capítulo II, contempla el Marco teórico que consta de: antecedentes investigativos, fundamentación filosófica, fundamentación legal, categorías fundamentales de la Variable Independiente “Los equipos de protección individual” y la Variable Dependiente “nivel de desempeño laboral”, hipótesis, señalamiento de variables.

Capítulo III, consta de la metodología en lo cual se determina: la modalidad básica de la investigación, nivel o tipo de investigación, población y muestra “5 Área Administrativa y 28 Área Operativa”, Operacionalización de variables, plan de recolección de la información, plan de procesamiento de la información.

Capítulo IV, se dispone de: análisis e interpretación de resultados, interpretación de datos, verificación de hipótesis, “El conocimiento en el uso de los equipos de protección individual mejorara el desempeño Laboral de la empresa “DISTRISHOES SA” del cantón Ambato, provincia de Tungurahua”

Capítulo V, consta de conclusiones y recomendaciones.

Finalmente la Bibliografía y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de investigación

Los equipos de protección individual y su influencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa “Distrishoes “S.A. de la ciudad de Ambato

1.2 Planteamiento Del Problema

1.2.1 Contextualización Del Problema

En Latinoamérica, las organizaciones requieren saber la importancia de administrar todas y cada una de sus partes guiándonos a los objetivos ya sea económicos, sociales, ambientales, organizacionales puedan ser alcanzados. Sin embargo, aparte de llevar a cabo una adecuada gestión, es obligatorio para las organizaciones acogerse a las leyes dentro de la seguridad industrial, las cuales varían de país en país. La práctica más extendida ha sido el suministro de todos los EPI que se indican en la Evaluación de Riesgos y la negativa de los trabajadores a utilizarlos porque son incómodos, dificultan el trabajo incluso provocan accidentes, generando frustración en ambas partes: la empresa gasta enormes cantidades de recursos en proteger a sus trabajadores, no obteniendo ningún resultado positivo en reducción de siniestralidad y el trabajador se siente frustrado al sentirse obligado a utilizar algo que rechaza. Pues bien, como en casi todas las polémicas, todos tienen su parcela de razón. Es indiscutible que entregar y utilizar los EPI es imprescindible; se entregan porque técnicamente es imposible proteger el puesto o trabajo y, por tanto, la única opción es proteger el cuerpo del trabajador. Pero también es indiscutible que el uso de EPI puede llegar a provocar lesiones y accidentes; sobre todo si no se utilizan los EPI adecuados y necesarios. (Cordobés Rafael, 2014).

En el Ecuador, al conocer el modo en que el trabajo afecta la salud, es posible definir e implementar acciones de prevención y protección, orientadas a asegurar que los centros de trabajo sean saludables, que el trabajo sirva como un catalizador de la salud y no como un destructor de la misma, y que permita a la población trabajadora alcanzar una realización plena. A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años, son escasos los centros de trabajos privados y públicos que cuentan con programas integrales de salud y seguridad laboral. El artículo 51 del Reglamento del SGRT manifiesta que “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”.

En la ciudad de Ambato, en las diferentes empresas no se aplican los equipos de protección individual para el desempeño de los trabajadores, por cuánto, en la empresa Distrishoes, siendo una empresa dedicada a la elaboración de calzado, en donde se emplean materiales y reactivos que de alguna manera puede perjudicar a la salud física y mental de los trabajadores, no se utilizan correctamente los equipos de protección individual, si bien es cierto emplean los más básicos para la protección de nariz, manos y cuerpo, no se puede evidenciar los más apropiados e indispensables para la protección de la cabeza, ojos y cara, para las vías respiratorias, manos y brazos, pies y piernas, del troco y abdomen, la piel, y del cuerpo en general, por lo que en muchas ocasiones los empleados sufren de enfermedades relacionadas a estas partes del cuerpo, lesiones físicas, intoxicaciones, que influyen en el desempeño laboral de cada uno de los empleados, limitando la producción de la ,empresa con los resultados negativos en la parte financiera, por el incumplimiento de metas, quedando a veces mal con los clientes y proveedores.

1.2.1. Árbol de Problemas

EFFECTOS

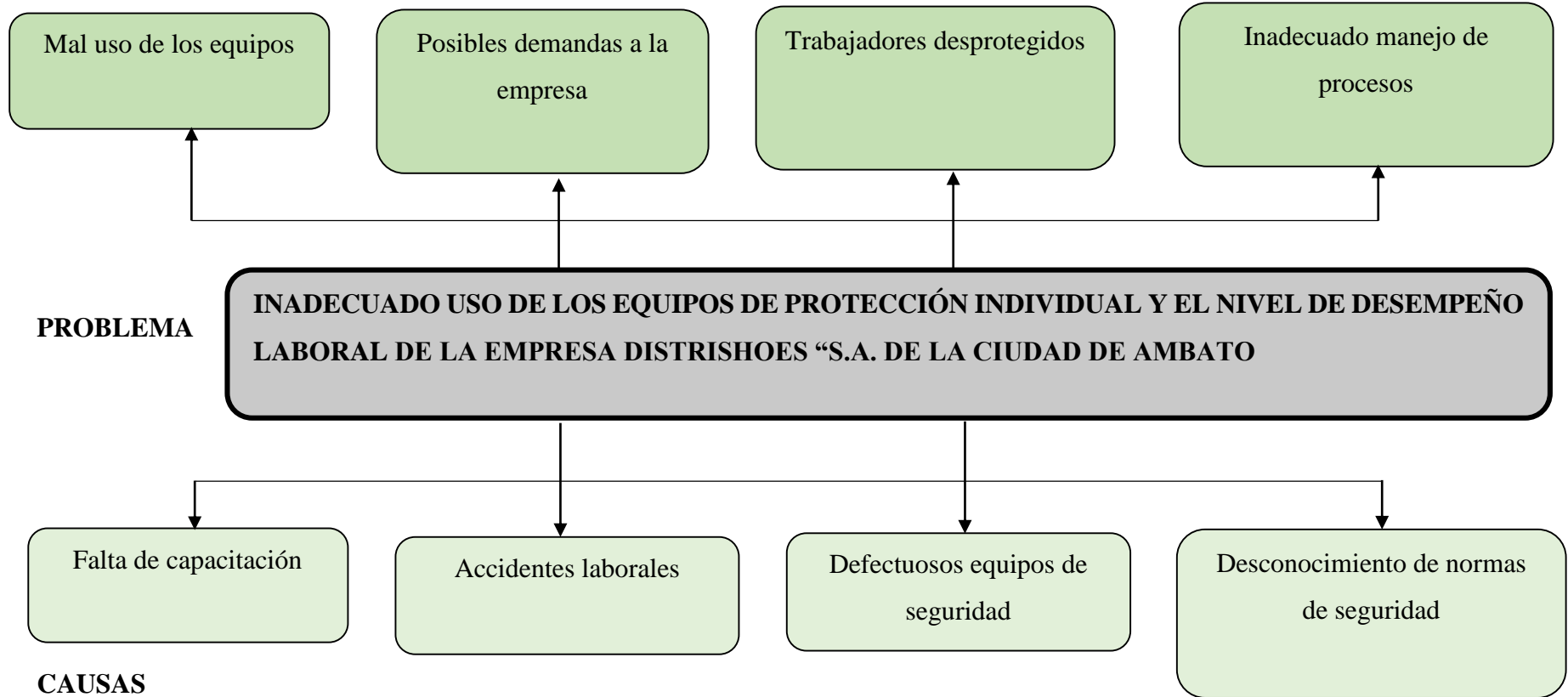


Gráfico N° 1: Árbol de Problemas
Elaborado por: Edison Rodrigo Tapia

1.2.3. Análisis crítico

Una de las causas sobre el inadecuado uso de los equipos de protección individual y el nivel de desempeño laboral de la empresa Distrishoes S.A. de la ciudad de Ambato, es la falta de capacitación a los trabajadores, lo que provoca que se dé el mal uso de los equipos dentro de la empresa, por lo tanto, los trabajadores van enfrentando riesgos dentro de la empresa, ya que tienen los mínimos conocimientos de estos equipos de protección, tomando en cuenta que se trabaja con materiales y reactivos que pueden perjudicar la salud de ellos, como por ejemplo el cuero, pegamentos sintéticos, las personas apenas cuentan con mascarillas, y ropa de protección del cuerpo, careciendo de equipos como para los ojos, tronco, piel.

Otra de las causas son los accidentes laborales, lo que hace que exista posibles demandas contra la empresa, esto se da porque no se cuenta con un plan de contingencia, que permita a los empleados tomar las acciones cuando se presenten riesgos laborales, como intoxicaciones, heridas, lumbalgias, asimilación de olores tóxicos, cuando se presentan estos casos en la empresa suelen dar los primeros auxilios y llamar a las entidades de emergencia como la cruz roja, o llevar a los centros de salud y hospitales.

Los defectuosos equipos de seguridad provoca que los trabajadores se encuentren desprotegidos, ya que van enfrentando riesgos que afectan el desempeño laboral en la empresa, se ha indicado que se necesita equipos de protección para todo el cuerpo, partiendo de la cabeza hasta los pies, no existen cascos, guantes, mascarillas adecuadas, overoles, fajas, entre otros, todo esto que impida la presencia de enfermedades laborales que desemboca en el estrés laboral que no permite desarrollar las capacidades y potenciales de los empleados afectando así su desempeño laboral.

Finalmente el desconocimiento de las normas de seguridad hace que exista un inadecuado manejo de procesos de seguridad industrial en la empresa, por lo que todo el personal está propenso a sufrir o ser afectado por riesgos laborales, como puede ser en la salud física o mental y ver reflejado en ellos el bajo desempeño laboral.

1.2.4 Prognosis

De no encontrarse una solución adecuada y rápida sobre el problema de los equipos de protección individual y el desempeño laboral, la empresa seguirá presentando inconvenientes en cuanto a la producción del calzado, no se cumplirán las metas propuestas, se creará un clima laboral no muy adecuado, pero sobre todo la preocupación más importante es la calidad de vida de los empleados, toda vez que están expuestos a una serie de percances físicos como lesiones, fracturas, problemas respiratorios, problemas de columna entre otros, ocasionando, que los trabajadores no cumplan a cabalidad sus actividades diarias, perjudicando a la empresa en sus intereses.

1.2.5. Formulación del problema

¿Cómo incide el uso de los equipos de protección individual en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa “Distrishoes “S.A. de la ciudad de Ambato?

1.2.5. Interrogantes investigativas

¿Utilizan adecuadamente los equipos de protección individual en la Empresa “Distrishoes S.A”?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Distrishoes S.A?

¿Se ha localizado alguna alternativa de solución al problema planteado?

1.2.6. Delimitación del objeto de investigación

1.2.6.1. Delimitación de contenidos

CAMPO: Psicología Organizacional

ÁREA: Recursos Humanos

ASPECTO: Equipos de protección personal – Desempeño laboral

1.2.6.2. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la Empresa Distrishoes, sector del Peral de la ciudad de Ambato, ubicada en la Av. Bolivariana y Seymour.

1.2.6.3. Delimitación temporal

En el periodo octubre 2016 Marzo 2017.

1.3. Justificación

El trabajo investigativo es de **interés**, porque se va a dar a conocer los equipos básicos y necesarios para la protección del trabajador, con lo cual este desarrollara su potencial laboral en un estado óptimo, sin temor de adquirir enfermedades laborales o lesiones físicas.

Es **importante**, porque servirá para evitar posibles accidentes de trabajo, enfermedades profesionales mediante el uso adecuado de los equipos de protección personal, incentivando a desempeñar su trabajo de una manera óptima mejorando la producción de la empresa.

Lo **novedoso** de la investigación consiste en que en la empresa nunca antes se ha tratado esta temática muy importante dentro de la seguridad industrial de los empleados, para evitar accidentes que se pueden producir en la actividad diaria, es por eso que tendrán la oportunidad de conocer cuáles son las ventajas principales con la utilización de los equipos de seguridad adecuados.

Es **factible**, porque se toma en cuenta la necesidad del gerente de la empresa DISTRISHOES SA de contar con colaboradores en óptimas condiciones, para la ejecución de sus tareas y funciones, que obtengan y utilicen los equipos de protección personal apropiados, preservando la integridad y disminuyendo los índices de enfermedades profesionales por el uso inapropiado de los equipos de protección individual.

Es de **beneficiarios**, para las autoridades y trabajadores de la empresa, ya que contarán con los suficientes conocimientos para poder utilizar de una forma correcta los equipos de protección individual y de esta manera poder mejorar su desempeño laboral dentro de la institución.

1.4 Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Analizar el uso de los equipos de protección individual y su incidencia en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa “Distrishoes “S.A. de la ciudad de Ambato.

1.4.2. Objetivos Específicos

Determinar si utilizan adecuadamente los equipos de protección individual el personal de la Empresa “Distrishoes”.

Implantar el uso de equipos en el desempeño laboral del personal de la empresa “Distrishoes”.

Redactar un Paper académico sobre los equipos de protección individual y el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Examinando los diferentes artículos científicos, se encontró los siguientes temas en la revista Scielo, la misma que trata sobre los equipos de protección individual en el nivel de desempeño laboral, se tomó en consideración los siguientes contenidos que se describen a continuación:

Según Pedraza, Esperanza., Amaya, Glenys., y Conde, Mayrene. (2010). en su tema de investigación “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”, menciona lo siguiente:

Objetivos:

- El objetivo del artículo es explorar el desempeño laboral y su relación con la estabilidad del personal contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia.
- La población objeto de estudio estuvo constituida por 50 empleados administrativos contratados. Por conformar una población finita y accesible no se consideró necesario seleccionar una muestra, por lo que se aplicó un censo poblacional.
- Se evidencia una relación entre el desempeño y la estabilidad laboral de los empleados, se concluye que se registra insatisfacción y desmotivación por parte de los empleados debido a su remuneración y su evaluación de desempeño.

Conclusiones:

- El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo, depende no solo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los roles del individuo.
- Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente podría alcanzar un desempeño deficiente, asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas.
- La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño, la medición busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos.

Recomendaciones:

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos.

La evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Comentario Personal:

El desempeño laboral constituye un elemento fundamental para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que debe prestársele especial atención dentro del proceso de administración de recursos humanos, la evaluación de dicho desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas en virtud de contribuir a la satisfacción de los trabajadores en procura de garantizar el alcance de los objetivos institucionales.

Según Behmer, S., Di Prinzio, A., Magdalena, J., y Striebeck, G. (2001) en su tema de investigación “Eficiencia de un equipo de protección personal para aplicaciones fitosanitarias en huertos frutales”, menciona lo siguiente:

Objetivos:

- El objetivo del trabajo es poder determinar la eficiencia de una prenda de protección sectorizada, colocando una chaqueta impermeable, con ambos laterales del tronco y la parte interior de los brazos confeccionada con material permeable; las piernas se protegieron con un delantal impermeable.
- Brindar seguridad y confort a la operación y presentar una alta reducción de la exposición al plaguicida, principalmente en los sectores del cuerpo más expuestos durante la aplicación en el huerto frutal.

Conclusiones:

- Los equipos de seguridad deben ser adecuados a la tarea, evitando el exceso de protección para el operario, de manera tal que las prendas provistas no sean rechazadas por los usuarios.
- Asegurar los materiales permeables al aire impregnados con productos hidrófugos, ofreciendo protección provisoria frente a los agroquímicos.
- Proveer cobertura a todas las partes del cuerpo con riesgo de exposición, las cuales involucran generalmente al cuerpo entero, deben ser cómodas y permanecer confortables durante el tiempo que dure la operación, sin disminuir la habilidad del operario para realizar la tarea.

Recomendaciones:

- La indumentaria de protección sectorizada debe presentar una alta eficiencia de protección, principalmente en las zonas del cuerpo de mayor exposición durante la aplicación en el huerto frutal.
- En las zonas de menor exposición al plaguicida deben ser protegidas con materiales permeables al aire, ya que la prenda diferenciada alcanza niveles medios de protección.

- Los sectores con telas permeables al aire, de la prenda de protección diferenciada, deberán ser reemplazados o descontaminados periódicamente.

Comentario Personal:

Se debe considerar que la indumentaria de protección sectorizada presenta una alta eficiencia de protección, principalmente en las zonas del cuerpo de mayor exposición durante la aplicación en el huerto frutal, las zonas de menor exposición al plaguicida protegidas con materiales permeables al aire, la prenda diferenciada alcanza niveles medios de protección y los sectores con telas permeables al aire, de la prenda de protección diferenciada, deberán ser reemplazados o descontaminados periódicamente.

Según Chiang, María y San Martín, Nadia. (2015) en su tema de investigación “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”, menciona lo siguiente:

Objetivos:

- Medir cómo el desempeño laboral influye en la satisfacción laboral de los funcionarios, con la finalidad de que el Municipio genere futuras políticas públicas regionales.
- Alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente.
- Evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Conclusiones:

- En el género femenino se aprecia la satisfacción con el jefe y las escalas de desempeño laboral, refleja si aumenta el desempeño, principalmente la pro actividad e innovación en las funcionarias de la municipalidad, aumenta la satisfacción por obtener reconocimiento y satisfacción por las relaciones que se establezcan con sus superiores.

- En el género masculino se destacan las correlaciones que indican que si aumenta el desempeño en la productividad de los funcionarios y en el desempeño en el cumplimiento de los objetivos del cargo, aumentará la satisfacción por el ambiente físico, la satisfacción con la relación con sus superiores y la satisfacción por trabajar en la municipalidad.

Recomendaciones:

- Los hallazgos presentes en este trabajo deben mostrar que el desempeño laboral en las mujeres no debe ser afectado por las actividades para que logren estimularlas y causar una satisfacción laboral
- Las funcionarias necesitan el crecimiento individual, para encontrar una identidad, tener reconocimiento profesional, crear relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y superiores, y la necesidad de autorrealización dentro de la municipalidad.

Comentario Personal:

Se debe considerar que la percepción obtenida sobre el desempeño laboral en los funcionarios no existen niveles bajos de desempeño, puesto que ambos géneros coinciden en que se preocupan por mantener relaciones interpersonales que alimenten un grato ambiente laboral junto a sus compañeros de trabajo y en tener menor conocimiento respecto al reglamento de higiene y seguridad, y manual de procedimientos.

Según Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006) en su tema de investigación “Desempeño laboral de las maquiladoras: Una evaluación de la seguridad en el trabajo”, indica lo siguiente:

Objetivos:

- El objetivo principal es que las maquiladoras tienen un mejor desempeño en comparación con las empresas no maquiladoras, en el sentido de que presentan niveles más altos de cumplimiento de las normas y menores tasas de incidencia de accidentes.

- Procurar mayores niveles de calidad y flexibilidad en la producción, e incluye la adopción de métodos como el justo a tiempo (just in time) en inventarios y procesos, control total de calidad, círculos de calidad, cero defectos, manufactura celular y la obtención de certificados de calidad tipo ISO 9001 y 9002.

Conclusiones:

- Las empresas que mejores resultados han obtenido, tanto en el cumplimiento de la normatividad como en la reducción de accidentes de trabajo, son las maquiladoras, y en particular aquellas que pertenecen a corporaciones transnacionales. Esto se relaciona con los siguientes factores: a) la política corporativa, particularmente en empresas de alcance global; b) el liderazgo gerencial en las plantas maquiladoras, reflejado en una mayor responsabilidad directiva en los problemas de la seguridad y salud en el trabajo; c) las certificaciones internacionales adoptadas (principalmente la ISO 9000, 14000 y QS 9000); d) las normas ISO relacionadas con elementos de seguridad industrial.

Recomendaciones:

- Las maquiladoras deben presentar un mejor desempeño en el ámbito de la seguridad en el trabajo, en comparación con empresas no maquilado, por cuánto, deben tener un desempeño notoriamente mejor.
- Se debe mencionar dos limitaciones metodológicas de los instrumentos de medición en los que se basan tanto el registro de cumplimiento de las normas como el de incidencia de accidentes, ya que las calificaciones asignadas al cumplimiento de la normatividad son poco precisas sobre aquellas situaciones que constituyen una condición nominal de cumplimiento normativo.

Comentario Personal:

La adopción de criterios de lo que se conoce hoy como responsabilidad social corporativa (RSP) en la gestión empresarial, está implicando la formalización de

políticas y sistemas de gestión en los ámbitos económico, social, medioambiental y, en menor medida, de seguridad laboral.

2.2 Fundamentaciones

2.2.1. Fundamentación filosófica

Esta investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma Crítico-Propositivo, Crítico porque busca y cuestiona el problema de investigación el uso de los equipos de protección individual partiendo de la realidad de los colaboradores de la Empresa Distrishoes SA del cantón Ambato provincia de Tungurahua y Propositivo, porque se considera que no debe limitarse a una simple observación de los hechos, sino a un análisis, interpretación y comprensión, que sea alcanzada por la participación de los involucrados buscando alternativas de solución, ya que este paradigma concibe a la realidad como una totalidad compleja y contradictoria que se encuentra en constante movimiento, tomando en cuenta no solo lo objetivo, sino también sus subjetividades que va rigiendo las acciones humanas.

2.2.2. Fundamentación Axiológica

En esta fundamentación se debe tomar en cuenta la autonomía y la libertad, por cuánto, es un punto muy relevante para el personal administrativo y operativo de la empresa porque permite respetar los derechos y encontrar la formación de hombres bien íntegros con escala de valores, como es la colaboración, la tolerancia, el respeto, la honestidad, entre otros que se encuentran enfocados en un sentido de formación, además el ser humano es íntegro y responsable para alcanzar su propio desarrollo, logrando de esta manera satisfacer sus necesidades personales y de la sociedad.

2.3 Fundamentación legal

En esta investigación se tomó en consideración al Decreto Ejecutivo 2393 y el Código de Trabajo mediante sus diferentes artículos que se detallan a continuación:

DECRETO EJECUTIVO 2393

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEJORAMIENTO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Título VI

Protección Personal

Art. 175. Disposiciones Generales.

1. La utilización de los medios de protección personal.
2. La protección personal no exime en ningún caso de la obligación de emplear medios preventivos de carácter colectivo.

Art. 176. Ropa de trabajo.

1. Siempre que el trabajo implique por sus características un determinado riesgo de accidente o enfermedad profesional, o sea marcadamente sucia, deberá utilizarse ropa de trabajo adecuada que será suministrada por el empresario.
7. Se consideran ropas o vestimentas especiales de trabajo aquellas que, además de cumplir lo especificado para las ropas normales de trabajo, deban reunir unas características concretas frente a un determinado riesgo.

Art. 177. Protección del cráneo.

1. Cuando en un lugar de trabajo exista riesgo de caída de altura, de proyección violenta de objetos sobre la cabeza, o de golpes, será obligatoria la utilización de cascos de seguridad.

En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de los cabellos por proximidad de máquinas o aparatos en movimiento, o cuando se produzca acumulación de sustancias peligrosas o sucias, será obligatoria la cobertura del cabello con cofias, redes u otros medios adecuados, eliminándose en todo caso el uso de lazos o cintas.

Art. 178. Protección de cara y ojos.

1. Será obligatorio el uso de equipos de protección personal de cara y ojos en todos aquellos lugares de trabajo en que existan riesgos que puedan ocasionar lesiones en ellos.

4. La protección de los ojos se realizará mediante el uso de gafas o pantallas de protección de diferentes tipos de montura y cristales, cuya elección dependerá del riesgo que pretenda evitarse y de la necesidad de gafas correctoras por parte del usuario.

Art. 179. Protección auditiva.

2. Los protectores auditivos serán de materiales tales que no produzcan situaciones, disturbios o enfermedades en las personas que los utilicen.

4. Los equipos de protección auditiva podrán ir colocados sobre el pabellón auditivo (protectores externos) o introducidos en el conducto auditivo externo (protectores insertos).

Art. 180. Protección de vías respiratorias.

1. En todos aquellos lugares de trabajo en que exista un ambiente contaminado, con concentraciones superiores a las permisibles, será obligatorio el uso de equipos de protección personal de vías respiratorias, que cumplan las características siguientes:

a) Se adapten adecuadamente a la cara del usuario.

b) No originen excesiva fatiga a la inhalación y exhalación.

5. Los equipos de protección de vías respiratorias deben almacenarse en lugares preservados del sol, calor o frío excesivos, humedad y agresivos químicos.

Art. 181. Protección de las extremidades superiores.

1. La protección de las extremidades superiores se realizará, principalmente, por medio de dediles, guantes, mitones, manoplas y mangas seleccionadas de distintos materiales.

3. Cuando se manipulen sustancias tóxicas o infecciosas, los elementos utilizados deberán ser impermeables a dichos contaminantes.

5. Después de su uso se limpiarán de forma adecuada, almacenándose en lugares preservados del sol, calor o frío excesivo, humedad, agresivos químicos y agentes mecánicos.

Art. 182. Protección de las extremidades inferiores.

1. Los medios de protección de las extremidades inferiores serán seleccionados, en función de los siguientes riesgos:

a) Caídas, proyecciones de objetos o golpes.

c) Humedad o agresivos químicos.

4. La protección de las extremidades inferiores se completará, cuando sea necesario, con el uso de cubrepiés y polainas u otros elementos de características adecuadas.

7. Estos equipos de protección se almacenarán en lugares preservados del sol, frío, humedad y agresivos químicos.

Art. 183. Cinturones de seguridad.

1. Será obligatorio el uso de cinturones de seguridad en todos aquellos trabajos que impliquen riesgos de lesión por caída de altura. El uso del mismo no eximirá de adoptar las medidas de protección colectiva adecuadas, tales como redes, viseras de voladizo, barandas y similares.

5. Cuando se utilicen cuerdas o bandas de amarre en contacto con estructuras cortantes o abrasivas, deberán protegerse con una cubierta adecuada transparente y no inflamable. Se vigilará especialmente la resistencia del punto de anclaje y su seguridad. El usuario deberá trabajar lo más cerca posible del punto de anclaje y de la línea vertical al mismo.

Art. 184. Otros elementos de protección.- Con independencia de los medios de protección personal citados, cuando el trabajo así lo requiere, se utilizarán otros,

tales como redes, almohadillas, mandiles, petos, chalecos, fajas, así como cualquier otro medio adecuado para prevenir los riesgos del trabajo.

CÓDIGO DE TRABAJO

Capítulo V

De la prevención de los riesgos, de las medidas de seguridad e higiene, de los puestos de auxilio, y de la disminución de la capacidad para el trabajo

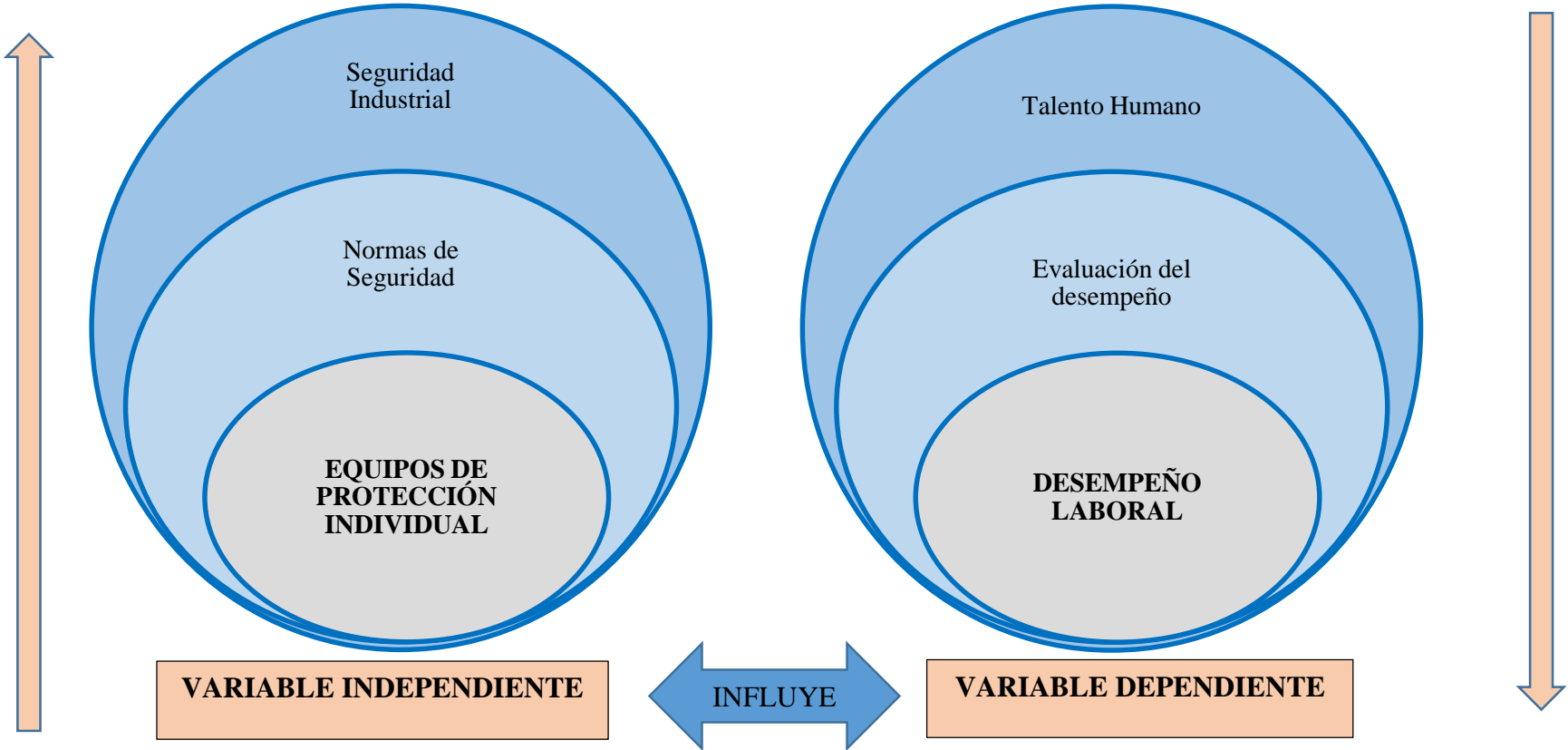
Artículo 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.- Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 411.- Planos para construcciones.- Sin perjuicio de lo que a este respecto prescriban las ordenanzas municipales, los planos para la construcción o habilitación de fábricas serán aprobadas por el Director Regional del Trabajo, quien nombrará una comisión especial para su estudio, de la cual formará parte un profesional médico del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo.

Artículo 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.- El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos.

2.4. Categorías Fundamentales



G

.Oráfico N° 2: Categorías Fundamentales

Elaborado por: Edison Rodrigo Tapia

2.4.1. Constelación de Ideas de la Variable Independiente

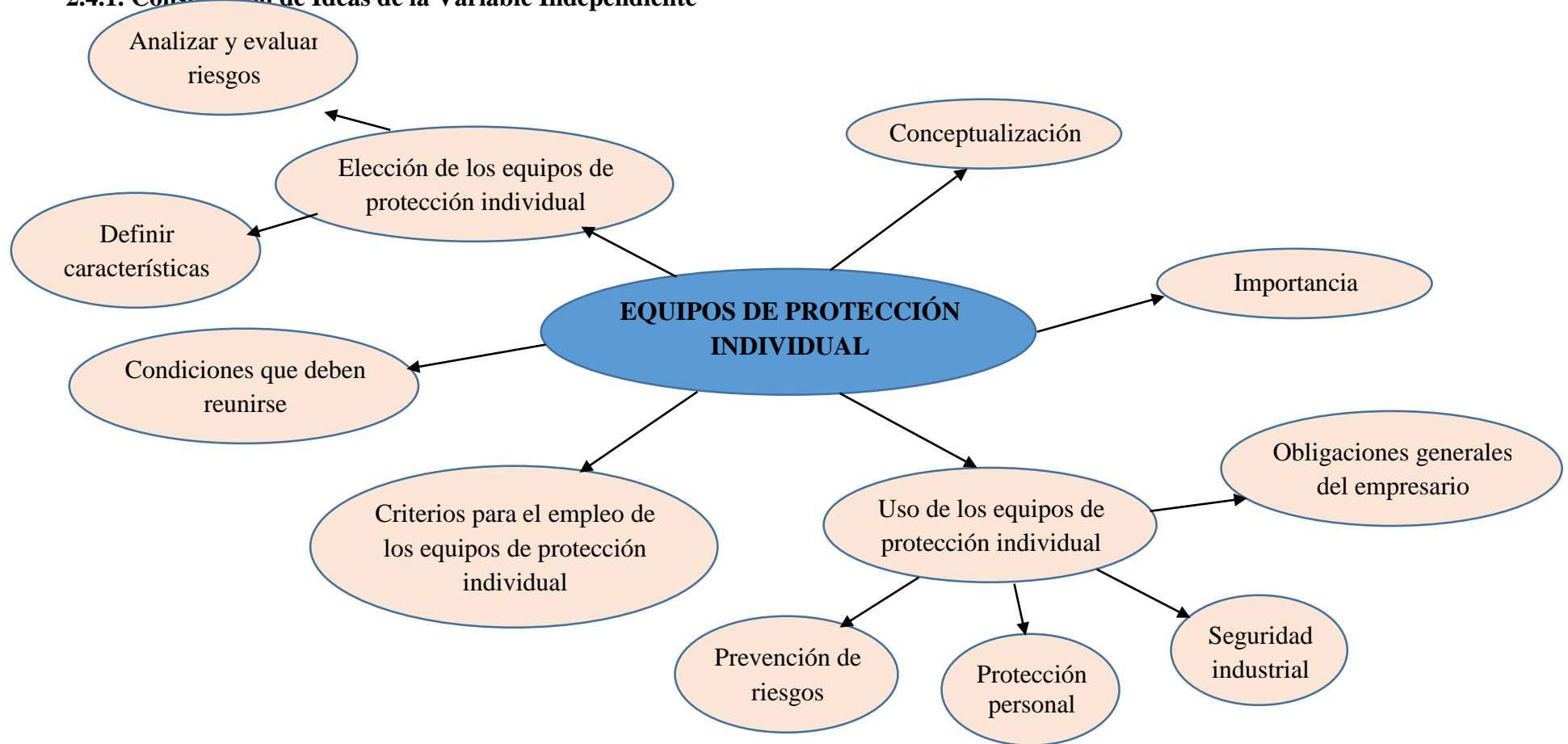


Gráfico N° 3: Constelación de Ideas de la Variable Independiente
Elaborado por: Edisson Rodrigo Tapia

2.4.2. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

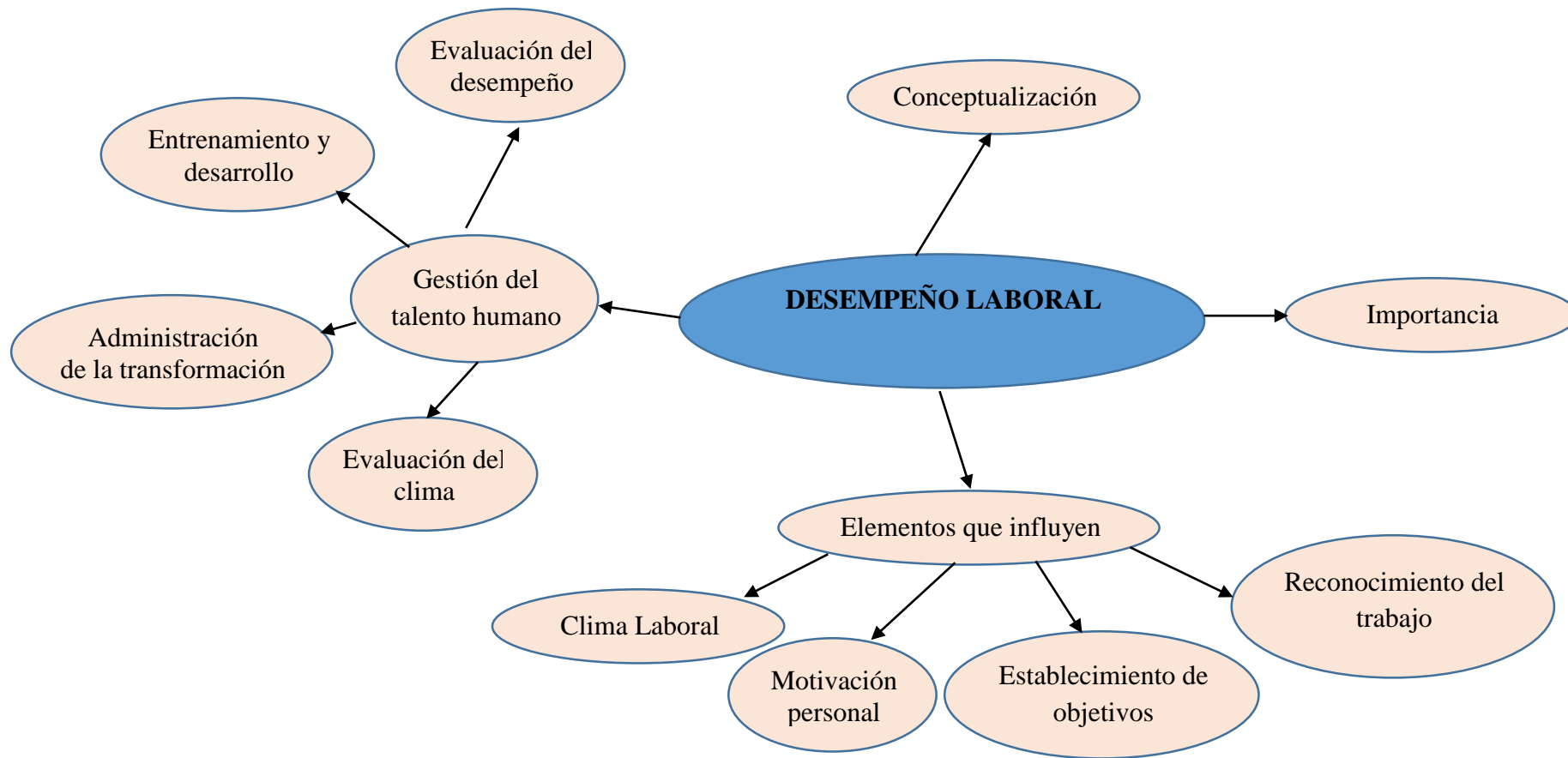


Gráfico N° 4: Constelación de Ideas de la Variable Dependiente
Elaborado por: Edison Rodrigo Tapia

2.5. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente

2.5.1. Equipos de Protección Individual

Conceptualización

Según Portillo, Jesús. (2010). La protección personal tiene por objeto interponer una barrera entre el riesgo y el trabajador, mediante equipos que deben ser utilizados por él o ella, no elimina el riesgo puesto que su función preventiva es limitada y se decide que hay que prestar la máxima atención a la elección adecuada, tanto para evitar que esta barrera sea de hecho falsa, agravando la exposición, como para evitar incomodidades.

El equipo de protección individual se lo conoce como cualquier equipo que se encuentra destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador, para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como también, cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Abrego, Marcelo., Molinos, Sergio y Ruíz, Pablo. (2010). Indica que los equipos de protección individual son considerados como aquellos elementos que son llevados o sujetos por una persona, con el propósito de que les proteja contra aquellos riesgos específicos que son ocasionados dentro del trabajo, estos equipos de protección individual deben utilizarse de una forma correcta y segura para poder evitar los diferentes tipos de riesgos dentro de una empresa.

Los equipos de protección deben ser adecuados para que puedan ser sometido a cualquier tipo de riesgo ocasionado, al mismo tiempo se debe tomar en cuenta su ropa de protección y las exigencias ergonómicas y de salud, para un mayor cuidado.

Para Cepeda, Mary., Bermúdez, Jeannaire., y León, Marian. (2010). La protección individual es una medida de carácter excepcional, en donde se recurren todas las vías alternativas que deben ser implantadas de una forma prioritaria, con el fin de poder eliminar los riesgos, tomando en cuenta que un equipo de protección individual proporciona una protección eficaz hasta ciertos límites establecidos y de acuerdo a sus normas técnicas.

La ropa de trabajo corriente y los uniformes que no se encuentren específicamente destinados a proteger la salud o la integridad física del trabajador, así como también los equipos de servicios de socorro y salvamento.

Importancia de los equipos de protección individual

Portillo, Jesús. (2010). Dice que los equipos de protección individual son importantes porque permite proteger al trabajador sobre varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como también cualquier complemento o accesorio que se encuentre destinado algún propósito dentro de su trabajo.

Los equipos de protección individual deberán usarse cuando los riesgos no se pueden evitar o no pueden limitarse por medios técnicos de protección colectiva o mediante las medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

El trabajador debe conocer ciertas condiciones sobre los equipos de protección individual, en donde ningún respirador es capaz de prevenir la entrada de todos los contaminantes en el aparato respiratorio, el mismo que es importante que utilice correctamente y de acuerdo a las instrucciones del fabricante.

Uso de los equipos de protección individual

El Grupo Interlab. (2008). Indica que son elementos diseñados para proteger o aislar las diferentes partes del cuerpo humano cuando se está en presencia de un riesgo, durante el trabajo rutinario. El Equipo de Protección Personal, protege a un solo trabajador y se aplica sobre el cuerpo del mismo, cuyo objeto primordial es el de proteger al trabajador frente agresiones externas de tipo físico, químico y biológico, y que existieran o se generaran en el desempeño de una actividad laboral determinada.

Los equipos de protección individual se deben usar en un modo correcto, puesto que se encuentran diseñados para prevenir las caídas desde alturas o sus efectos llevando un dispositivo de agarre y sostiene al cuerpo para una mayor seguridad, manteniendo de tal forma una postura correcta para que no afecte a su salud.

Prevención de riesgos

Abrego, Marcelo., Molinos, Sergio y Ruíz, Pablo. (2010). Mencionan que hace referencia a la acción y efecto de prevenir. El concepto, por lo tanto, permite nombrar a la preparación de algo con anticipación para un determinado fin, a prever un daño o a anticiparse a una dificultad, entre otros significados. Cada riesgo laboral lleva conexo un plan preventivo para evitarlo.

No se debe realizar trabajos que sean de mayor riesgo para el trabajador, tomando en cuenta que se debe seleccionar el equipo de protección individual adecuada y acorde a cada necesidad, para que de esta manera se pueda prevenir los riesgos.

Protección personal

Según Montanares, Jorge. (2014). La cuestión de la protección personal debe considerarse en el contexto de los métodos de control para la prevención de las lesiones y enfermedades profesionales. Este artículo contiene una exposición técnica pormenorizada de los tipos de protección personal, los riesgos para los que puede estar indicado su uso.

Para alcanzar una buena protección personal, el trabajador debe utilizar la ropa adecuada y acorde a las actividades que se van a realizar, con el fin de obtener una buena protección, tomando en cuenta su tejido ligero y flexible que sea fácil de limpieza y desinfección, sobre todo que se acople a la temperatura y humedad del puesto de trabajo.

Seguridad industrial

Para Abrego, Marcelo., Molinos, Sergio y Ruíz, Pablo. (2010). La seguridad industrial es un conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo.

La seguridad industrial se lo considera como un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en la industria, por cuánto, toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión, cabe destacar que la seguridad industrial siempre es relativa, porque es imposible garantizar que nunca se producirá ningún tipo de accidente, su misión principal es trabajar para poder prevenir los siniestros.

Obligaciones generales del empresario

El empresario tiene la obligación de:

Determinar los puestos de trabajo en los que debe recurrirse conforme a lo establecido y de esta manera poder precisar para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección.

Elegir los equipos de protección individual, manteniendo disponible en la empresa o centro de trabajo la información pertinente a este respecto y facilitar la información sobre cada equipo de protección.

Proporcionar de una forma gratuita a los trabajadores los equipos de protección individual que deban utilizar.

Velar la correcta utilización y mantenimiento de los equipos de protección individual. (Abrego, Molinos, y Ruíz, 2010).

Criterios para el empleo de los equipos de protección individual

Según Montanares, Jorge. (2014). Los equipos de protección individual deberían utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores que no hayan podido evitar o limitarse de una forma suficiente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando existan riesgos para los trabajadores que no hayan podido evitarse o limitarse de una forma suficiente por medios técnicos de protección colectiva y a través de medidas, métodos o procedimientos de una organización del trabajo.

Condiciones que deben reunir los equipos de protección individual

Para el Grupo Interlab. (2008). Los equipos de protección individual proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin ocasionar riesgos adicionales ni molestias innecesarias, en caso de riesgos múltiples que exijan la utilización de estos equipos se verán en la obligación de que estos equipos sean compatibles entre sí, con el fin de mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.

Se debe considerar que en cualquier caso de que los equipos de protección individual se utilicen, deberán estos equipos reunir los requisitos establecidos en cualquier disposición legal o reglamentaria que les sea de aplicación, y en particular en lo relativo a su diseño y fabricación.

Elección de los equipos de protección individual

Para poder elegir los equipos adecuados, se deberán tomar los siguientes requisitos:

Analizar y evaluar los riesgos existentes: No deben limitarse o evitarse de una forma suficiente por otros medios.

Definir las características: Que deben reunir los equipos de protección individual para poder garantizar su función, tomando en cuenta la naturaleza y la magnitud de los riesgos que deban proteger, así como también los factores adicionales de riesgo que puedan constituirse propios o su utilización. (Portillo, 2010).

2.5.2. Normas de Seguridad

Según Cepeda, Mary., Bermúdez, Jeannaire., y León, Marian. (2010). Las normas de seguridad son consideradas como la fuente de información que permite lograr uniformidad en el modo en que los trabajadores actúan ante determinadas circunstancias o condiciones para tener un comportamiento correcto.

Las normas de seguridad pueden definirse como una regla que resulta necesaria promulgar y difundir con la anticipación adecuada, la misma que a su vez debe seguirse para evitar los daños que puedan derivarse de la ejecución de un trabajo.

Cepeda, Mary., Bermúdez, Jeannaire., y León, Marian. (2010). Las normas de seguridad establecen criterios, con el propósito de que sea el propio trabajador el que actúe de una forma predefinida y en situaciones que se presentan de una forma general ante determinadas circunstancias o condiciones, el procedimiento establecerá como obtener el permiso de trabajo y las actuaciones a seguir para acceder al interior y la forma de desarrollarlas.

Es importante establecer un procedimiento de revisión de las escaleras, tanto para las revisiones periódicas, como para la revisión antes de su utilización, la misma que deben incluir el estado de los peldaños, largueros, zapatas de sustentación, abrazaderas o dispositivos de fijación y además en las extensibles, el estado de cuerdas, cables, poleas y topes de retención.

Para Rodríguez, Carlos. (2009). Las normas de seguridad no deben sustituir a otras medidas preventivas prioritarias, para poder eliminar los riesgos, teniendo en tal forma un carácter complementario, las actividades deben cumplir las normas de prevención de accidentes, cualquier condición insegura que se debe informar al supervisor inmediato o a un representante de seguridad.

Las herramientas o materiales que se estén utilizando durante el trabajo en una escalera manual, nunca se dejarán sobre los peldaños, sino que se ubicarán en una

bolsa sujeta a la escalera, colgada en el hombro o sujeta a la cintura del trabajador, ya que es importante establecer un procedimiento de revisión, tanto para las revisiones periódicas, como para la revisión antes de su utilización.

Entre las normas de seguridad, tenemos:

- Las recomendaciones preventivas que son recogidas formalmente en documentos internos que indican las maneras de actuar.
- Las directrices, órdenes e instrucciones que instruyen al personal de la empresa sobre los riesgos que pueden presentarse en su actividad y la forma de prevenirlos.
- La regla que es necesario promulgar y difundir con suficiente anticipación y que debe seguirse para evitar los daños que puedan derivarse de la ejecución de un trabajo.

Es necesario que para mantener una buena seguridad integrada, es preciso normalizar los procedimientos de trabajo, integrando los aspectos de seguridad a toda situación que pueda generar errores, averías o accidentes.

Normas importantes sobre la seguridad industrial

Según Rodríguez, Carlos. (2009). Entre las normas más importantes de la seguridad industrial, tenemos:

Condiciones de seguridad para la prevención y protección contra incendios:

Esta norma establece las condiciones de seguridad para poder alcanzar una mejor prevención contra incendios, la misma que es aplicada en aquellos lugares, como mercancías, materias primas o aquellas actividades que impliquen riesgos de incendio. (Rodríguez, 2009).

Sistemas de protección y dispositivos de seguridad en maquinaria, equipos y accesorios:

Esta norma es de gran importancia porque tiene como objetivo prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos de trabajo, la misma que es aplicada sobre aquellos procesos que emplea maquinaria, equipo y accesorios para la transmisión de energía mecánica. (Rodríguez, 2009).

Condiciones de seguridad para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias inflamables y combustibles: En esta norma permite prevenir y proteger a los trabajadores contra riesgos de trabajo e incendio, la misma que es aplicada en donde exista almacenamiento, donde transporten o donde manejen sustancias inflamables y combustibles. (Rodríguez, 2009).

Seguridad e higiene para el almacenamiento, transporte y manejo de sustancias corrosivas, irritantes y tóxicas: El objetivo de esta norma es prevenir y proteger a los trabajadores contra los riesgos de quemaduras, irritaciones o intoxicaciones, es aplicada en almacenamientos, sustancias corrosivas, irritantes o tóxicas. (Rodríguez, 2009).

Seguridad e higiene en los centros de trabajo donde se produzcan, almacenen o manejen sustancias químicas capaces de generar contaminación en el medio ambiente: El objetivo principal de esta norma es prevenir y proteger la salud de los trabajadores, para mejorar las condiciones de seguridad e higiene en donde produzcan, almacenen o manejen sustancias químicas que con el tiempo van afectando el medio ambiente laboral y las alteraciones en la salud de los trabajadores. (Rodríguez, 2009).

2.5.3. Seguridad Industrial

Cepeda, Mary., Bermúdez, Jeannaire., y León, Marian. (2010). Menciona que es el área que se encarga de minimizar los riesgos en la industria, la misma que se encuentra vinculado a los accidentes que pueden tener mayor impacto ambiental y perjudicar a las regiones enteras, aún más allá de la empresa donde ocurre el siniestro, por lo tanto, la seguridad industrial requiere de la protección de los trabajadores y la implementación de controles técnicos y la formación vinculada al control de riesgos.

La seguridad industrial es relativa, ya que no se puede garantizar que nunca produzca ningún tipo de accidente, por lo tanto, su misión principal es trabajar para prevenir los siniestros, se trata de un servicio y una serie de actuaciones que intentan dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades necesarias para poder acometer tareas que puedan evitar determinados peligros, accidentes y enfermedades en su puesto de trabajo.

Para Muñoz, Antonio, Rodríguez, José., y Martínez, José. (2010). La seguridad industrial requiere de la protección de los trabajadores con las vestimentas necesarias y su monitoreo, tomando en cuenta la implementación de controles técnicos y la formación vinculada al control de riesgos para una mejor seguridad, lo que hace necesario especificar el desarrollo específico que se dan en sus distintos ámbitos dentro del trabajo.

Es importante establecer una serie de actuaciones que lo intentan para poder acometer tareas que puedan no solo evitar que sufran determinados peligros, accidentes y enfermedades en su puesto de trabajo, sino también que se encuentren capacitados para poder hacer frente a todos aquellos en el caso de que aparezcan.

La seguridad industrial de una organización se la gestiona como un importante recurso que ayuda en el cumplimiento de los objetivos empresariales y su responsabilidad con la ley y la sociedad, mediante programas de capacitación que buscan ofrecer una adecuada planificación y puesta en marcha de los programas de seguridad industrial.

La seguridad industrial se encuentra regulada por diversos preceptos contenidos de la Constitución, por cuánto, se han de utilizar los equipos de protección individual adecuados a las actividades y según lo indicado por la persona encargada, con el fin de proporcionar la información necesaria para el tipo de tarea que se desea ejecutar.

Políticas, procedimientos y pautas recomendables

Según Muñoz, Antonio, Rodríguez, José., y Martínez, José. (2010). Las instalaciones industriales incluyen una gran variedad de operaciones de minería, transporte, generación de energía, transformación de productos químicos, fabricación y eliminación de residuos que requieren un manejo muy cuidadoso, tomando en cuenta los reglamentos de baja tensión, alta tensión, calefacción, protección contra incendios, equipos a presión, entre otros que son instalados tanto en edificios de uso industrial como no.

Si existe un peligro importante en un proyecto, es muy aconsejable requerir de una evaluación de los riesgos mayores, en donde dicha evaluación debe ser parte integrante de la preparación del proyecto, la misma que es independiente de la evaluación del impacto ambiental.

Gestión de la seguridad

Muñoz, Antonio, Rodríguez, José., y Martínez, José. (2010). Indican que la gestión integral de la seguridad permite a la industria poder identificar los modos de trabajo y gestión de una organización, con el fin de poder compararlos con las regulaciones y mejores prácticas, para que de esta manera se puedan tomar decisiones que minimicen los riesgos, estableciendo objetivos de seguridad acordes a la actividad desarrollada.

Los trabajos son llevados mediante un diagnóstico, auditorías de campo basadas en el chequeo y revisión de una muestra representativa de todos los aspectos que influyen en la seguridad de las instalaciones.

Auditorías integrales de seguridad

Según Montanares, Jorge. (2014). Entre las auditorías integrales de seguridad, tenemos:

- Diagnóstico del Sistema de Gestión de la Seguridad
- Diagnóstico de la formación en emergencia
- Diagnóstico de medios e instalaciones contra incendios y de emergencia y cumplimiento de normas de diseño.
- Diagnóstico del mantenimiento legal y preventivo de las instalaciones

Análisis y Gestión de Riesgos

Los análisis y gestión de riesgos industriales incrementan los niveles de seguridad de su instalación, identificando todos los accidentes graves y definiendo las medidas de prevención para reducir el riesgo de accidente y de esta manera mejorar la operatividad y fiabilidad de las instalaciones. (Montanares, 2014).

2.6. Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente

2.6.1. Gestión Administrativa

Cervantes, Álvaro. (2013). Enuncia que es la capacidad para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con un adecuado uso de los recursos disponibles, mediante la planeación, organización, dirección, comunicación y control, para determinar y lograr los objetivos a través del uso óptimo de recursos.

La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para poder conseguir los objetivos esperados, tomando en cuenta sus principios fundamentales para poder alcanzar lo esperado.

Según Cervantes, Álvaro. (2013). Las operaciones de gestión administrativa se enfocan de una manera primordial en la administración de los recursos humanos y la administración de los asuntos generales y archivos, por cuánto, no sólo se ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también se trabaja en coordinación regular con los diferentes departamentos para asegurar las actividades.

Es importante tomar en cuenta que la gestión administrativa es un proceso que consiste en organizar, coordinar y controlar, al mismo tiempo es considerada como un arte en el mundo de las finanzas y de todas las formas para llevar a cabo sus funciones respectivas, como la planeación, la organización, la dirección y el control.

Para Cervantes, Álvaro. (2013). La gestión administrativa se lo considera como el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral, la misma que se encuentra formado por grupos de individuos que trabajan de manera precisa en grupo para poder alcanzar los objetivos esperados, teniendo claro que la misma funciona en base a la determinación y la satisfacción de objetivos y aspectos políticos, sociales y económicos que actúan en la competencia que posee el administrador.

En la gestión administrativa, es necesario que la misma contribuya en una mejora, para la eficiencia en el seno de la organización, ya que el fin de la persona responsable de la gestión administrativa es de poder garantizar la disposición de determinadas capacidades y habilidades con respecto al tema.

Importancia de la gestión administrativa

Según Cervantes, Álvaro. (2013). La gestión administrativa es de gran importancia, porque permite ver las situaciones complejas en donde se requiera un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud, considerando que la administración ocupa un lugar importante para la el cumplimiento de los objetivos.

Se debe considerar que la supervisión de las empresas se encuentra en función de una administración efectiva que en gran medida determina la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos.

Precusores de la Gestión Administrativa

Para que la administración sea lo que es de hoy en día, se debe considerar una serie de reglas, como son:

- Que las personas que ocupan posiciones públicas deben conocer bien el país, para que de esta manera puedan estar en condiciones para resolver problemas.
- Excluir de la selección del personal el favoritismo y el partidismo
- Que los funcionarios seleccionados deberían ser personas honradas desinteresadas y capaces. (Chiavenato, 2001).

Administración de los Recursos Humanos

Para Chiavenato, I. (2001). Una economía basada en los conocimientos, se encuentra fundamentada en su capital intelectual y humano, tomando en cuenta que en la actual era de la globalización, el papel de los recursos humanos era muy diferente, puesto que el capital físico era un factor clave en lo industrial, los recursos humanos son considerados como los activos más relevantes de muchas organizaciones, especialmente en el caso de aquellas organizaciones sin fines de lucro, es por eso que el crear y el fortalecer el valor de la organización depende siempre de la inteligencia de su personal, como parte del resultado.

La utilización y el desarrollo apropiado de recursos se lo consideran como una de las áreas más importantes de la gestión administrativa, porque permite alcanzar los objetivos propuestos de una forma adecuada.

Principios representativos de la Gestión Administrativa

Entre los principios más representativos, tenemos:

Orden: Se trata de que cada cosa debe estar en su lugar, ya que existe un lugar específico para cada persona, por cuánto, si no se tiene ordenado, los recursos ocasionarían la pérdida de los mismos, un trabajo menos eficiente y tener que realizar el trabajo nuevamente. (Chiavenato, 2001).

Disciplina: Depende siempre de un líder o jefe para poder mantener una buena disciplina dentro de una organización, para que de esta manera se pueda lograr un trabajo ordenado y eficiente, sobre todo con eficiencia armónica, la misma que debe

ser aplicada a todos los miembros de la organización sin diferencia alguna. (Chiavenato, 2001).

Unidad de Mando: Se refiere cuando más frecuente una persona tenga que reportar a un solo superior, mayor será su lealtad y obligación y menor será la posibilidad de confusión con respecto a las órdenes. (Chiavenato, 2001).

2.6.2. Evaluación del desempeño

Según Pedraza, Esperanza., Amaya, Glenys., y Conde, Mayrene. (2010). La evaluación del desempeño trata en medir la actuación y realización de tareas de una persona en su puesto de trabajo y durante un periodo de tiempo determinado, con el propósito de conocer si su comportamiento y actividades corresponden con lo esperado o existen áreas en las que debe mejorarse.

Se debe considerar que la evaluación del desempeño es un proceso que se encuentra destinado a determinar y comunicar a los empleados la forma en que están desempeñando sus tareas., tomando en cuenta que la evaluación del desempeño se ejercita en todos los niveles de la jerarquía organizacional.

Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006). Dice que la evaluación del desempeño es un sistema formal que permite estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado, tomando en cuenta que su importancia es el de documentar su productividad, tomando en cuenta las áreas que se van utilizar, para poder analizar sus promociones y otras cosas que puedan percibir los empleados.

La evaluación del desempeño trata de una estimación cuantitativa y cualitativa por parte de sus jefes inmediatos y del grado de eficacia con que los trabajadores llevan a cabo sus actividades.

Pedraza, Esperanza., Amaya, Glenys., y Conde, Mayrene. (2010). Menciona que la evaluación del desempeño es un instrumento que es utilizado para poder comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos que han sido propuestos en un nivel individual, permitiendo a este sistema una medición objetiva e integral y de acuerdo a su rendimiento para el logro de los resultados.

Es importante señalar que este proceso sistemático se ha ido estableciendo de antemano, permitiendo lo que se va evaluar y de qué manera se va realizar durante

un periodo de tiempo, mediante su evaluación permite facilitar la información básica para su respectiva investigación.

Criterios y aspectos de la evaluación del desempeño

Pedraza, Esperanza., Amaya, Glenys., y Conde, Mayrene. (2010). Mencionan que los criterios de evaluación se refieren a aquellos aspectos, estándares o dimensiones del trabajo de los empleados que son medidos o evaluados, tomando en cuenta que estas dimensiones comunican a los empleados la cantidad y la calidad del trabajo que se espera de ellos, identificando las dimensiones críticas para modular el comportamiento de los individuos.

Es relevante resaltar que lo más habitual es en el momento de analizar un sistema de evaluación, centrarse en los criterios y el método de evaluación, puesto que de esta manera se asume que el rendimiento de los empleados es una realidad objetiva.

Dificultades y limitaciones de los evaluadores

Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006). Dicen que antes de iniciar una gestión y evaluación del desempeño, es importante centrarse en varios criterios y el método de evaluación, tomando en cuenta que el rendimiento de los empleados es una realidad objetiva y que si se elige bien los criterios y métodos adecuados, será entonces un reflejo muy razonable de tal rendimiento.

Para conseguir una evaluación más objetiva es importante seguir un proceso previo, considerando que los evaluadores deben tener en cuenta una serie de aspectos, como son el periodo de tiempo que se ha de evaluar y no los periodos anteriores en donde el empleado haya podido tener una actuación semejante, superior o en muchos casos inferior, no se debe realizar comparaciones, sino ejecutar una síntesis individual de la persona evaluada, tomando como referencia los aspectos positivos que destacan en su actuación, aspectos que se necesitan para mejorar.

Escalas de valoración con anclajes conductuales

Según Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006). Esta escala trata sobre la presentación de unos anclajes con varios puntos a lo largo de una escala, en donde aparece una serie de conductas que se ve reflejada lo típico

o lo esperado de una persona en ese nivel de ejecución, la misma que consta en los siguientes pasos:

- Es una escala que contiene una indicación de cuáles son los comportamientos laborales asociados con los puntos incluidos en la escala.
- Estos comportamientos o conductas son denominados anclajes que sirven para que los evaluadores tomen como referencia para poder valorar a los empleados
- Los anclajes reducen la dificultad de valoración de los empleados, es más objetivo que otros métodos, porque incluyen los comportamientos asociados con la competencia que está siendo valorada.
- Reduce considerablemente el rango de opciones de los evaluadores
- Proporciona más seguridad y confianza a los evaluadores sobre la puntuación asignada a cada empleado.

2.6.3. Desempeño laboral

Conceptualización

Para Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006). Es la actitud general de un empleado hacia su trabajo. Recordemos que el trabajo de una persona es más que las actividades obvias de barajar documentos, escribir códigos de programación, esperar a clientes o manejar un camión, requiere también tener un trato con los compañeros y los jefes, obedecer las reglas y la costumbre de la organización, cumplir los criterios de desempeño, vivir en condiciones de trabajo etc.

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para poder alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas, puesto que a la vez se refiere a la manera en que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de tener las metas propuestas, se puede definir además como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización.

Según Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006). El desempeño laboral se lo conoce también como las metas que debe alcanzar un trabajador dentro de la empresa y durante un tiempo determinado, tomando en cuenta que el desempeño laboral tiene mucho que ver con el comportamiento de los trabajadores y sus resultados obtenidos, así como de la motivación.

Es indispensable saber que cuanto mejor sea la motivación, mejor se podrá desempeñar el trabajo, ya que de esta manera se estaría mejorando la productividad, por tal razón, es necesario que los trabajadores entiendan bien sus funciones y sus tareas específicas para poder lograr el cumplimiento de sus objetivos.

Chiavenato. (2011). Menciona que el desempeño laboral no es aplicable para todos los trabajos, ya que en algunas razones, las creativas pueden ser una desventaja en lugar de ventaja, ya que en algunas investigaciones indican las habilidades de comunicación que son relevantes para poder alcanzar un buen desempeño laboral.

El desempeño laboral consiste siempre en hacer las cosas más allá de su propio desempeño, hacer un esfuerzo adicional y promover los objetivos de la organización para un mejor resultado y de esta manera poder desempeñar bien en un empleo, considerando su personalidad y el tipo de carácter que sea idóneo para este tipo de puesto.

Importancia del desempeño laboral

Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006). Indican que el desempeño laboral es de gran importancia porque permite medir el grado de comportamiento que tiene un trabajador en su puesto de trabajo, se enfoca en esfuerzos sobre metas difíciles para poder alcanzar los objetivos esperados. El desempeño laboral también se lo conoce como el nivel de logros laborables que consigue un individuo después de realizar cualquier tipo de trabajo.

Para medir el desempeño el desempeño, es necesario que los trabajadores sean evaluados a través de indicadores, el mismo que debe ayudar a la gerencia para poder determinar cuan efectiva y eficiente es la labor de los empleados para el logro de los objetivos y por ende el cumplimiento de las metas organizacionales, considerando que diferentes estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado en las compañías que se implementan sistemas de administración del desempeño, para que puedan ser manejados de una forma más adecuada.

Elementos que influyen en el desempeño laboral

Según Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006). El desempeño laboral se ve afectado por varios factores como las capacidades, la adaptabilidad, la comunicación, la iniciativa,

conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, entre otros que van afectando en su desempeño laboral dentro de la organización.

Es importante mantener una buena evaluación y control de varios elementos que van afectando el desempeño laboral, ya que de esta manera se puede alcanzar los resultados esperados.

Clima laboral

Se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera las propiedades motivacionales del ambiente. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades y el compromiso de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 2011).

Trabajar en equipo no es una tarea fácil, puesto que los empleados conviven con diferentes caracteres, sentimientos y estados de ánimo que van afectando el clima laboral, es por eso que las distintas partes deben unirse por un buen camino para que de esta manera se pueda llevar a la empresa por un buen camino y así alcanzar el éxito organizacional.

Las organizaciones deben lograr un óptimo ambiente laboral para sus trabajadores, ya que de esta manera se sentirán motivados a la hora de cumplir con sus tareas, por lo que es preciso conocer si las empresas le dan al clima laboral la importancia adecuada.

Motivación de personal

Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. (Chiavenato, 2011).

La motivación se lo conoce como el combustible que le da energía y poder a las metas que hace realidad todos sus sueños, tomando en cuenta que sin motivación no existe ánimo para lograr un sueño, tomando en cuenta que la motivación incrementa el nivel de confianza para poder realizar cualquier actividad y con la mente se percibe el tiempo que se toma para lograr una meta, en donde mayor tiempo percibido, menos motivación.

Establecimiento de objetivos

El establecimiento de objetivos se lo considera como una técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos para poder desarrollar en un periodo de tiempo y de esta manera los trabajadores se encuentren satisfechos dentro de su puesto de trabajo. (Chiavenato, 2001).

Es importante que los objetivos sean medibles y cuantificables, en donde a su vez ofrezca al trabajador un desafío para que pueda alcanzarlo en una forma adecuada y eficaz de su propia satisfacción personal.

Reconocimiento del trabajo

El reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más relevantes, por cuánto, los empleados suelen quejarse de una forma frecuente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, puesto que el jefe no lo reconoce, pero sin embargo, el primer error es un llamado de atención. (Contreras, Carrillo, García, y Olea, 2006).

En esta situación es importante saber que estos acontecimientos pueden ocasionar desmotivación inmediata e incluso al mejor de los trabajadores, en donde decir a un trabajador que está realizando bien su trabajo o mostrarle su satisfacción, es por ello que no solo le cuesta nada, sino que lo motiva de un forma indirecta en su puesto de trabajo, ya que se siente útil y valorado durante las actividades que este realice en su puesto de trabajo.

Gestión de talento humano

Según Chiavenato, I. (2001). La gestión del talento humano es una función administrativa que implica planeación, organización, dirección y control de las actividades del recurso humano, ya que las personas son el principal activo en la organización, el conjunto de políticas y prácticas necesarias para poder dirigir los aspectos de los cargos gerenciales que se encuentran relacionados con las personas o los recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, capacitación, recompensas y la evaluación del desempeño.

La gestión del talento humano se lo conoce como el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de

forma eficiente, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo.

Evaluación del desempeño: Se diseñan sistemas de evaluación que se basan en competencias y factores objetivos, con el fin de buscar que estos aspectos se encuentren alineados con los objetivos empresariales y genere información precisa para el mejoramiento continuo del talento humano. (Chiavenato, 2001).

Entrenamiento y desarrollo del talento humano: Se apoya a los clientes en la elaboración del plan de capacitación como resultado de la evaluación del desempeño y las necesidades de la empresa. (Chiavenato, 2001).

Administración de la transformación y del cambio organizacional: Se apoya con los equipos de consultoría, evaluando la disposición al cambio y llevando adelante acciones que favorezcan la realización del cambio a través de la gestión de las comunicaciones. (Chiavenato, 2001).

Evaluación del clima organizacional: Se apoya a la empresa mediante la percepción que tienen los empleados a través de sus distintas dimensiones de análisis, como una herramienta importante de la gestión del talento humano. (Chiavenato, 2001).

2.7. Hipótesis

El equipo de protección individual influye en el desempeño laboral del personal de la empresa “DISTRISHOES SA” del cantón Ambato, provincia de Tungurahua.

2.8. Señalamiento de variables de la hipótesis.

2.8.1. Variable Independiente

Equipos de protección individual

2.8.2. Variable dependiente

Desempeño laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente Investigación se fundamenta en el enfoque Cualitativo-cuantitativo:

Cualitativo, porque permite identificar la naturaleza misma del problema, es decir las razones por las cuales el uso de los equipos de protección personal índice en el desempeño laboral, que integran el problema de investigación.

Cuantitativo, porque se utilizará en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística, para establecer con exactitud patrones de comportamiento de la población a través de la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas de investigación.

3.2. Modalidad básica de la Investigación

La modalidad de la investigación que fueron consideradas, es la investigación bibliográfica- documental y la investigación de campo.

3.2.1. Investigación Bibliográfica-Documental

Esta modalidad de investigación se apoyó a través del cuestionario, la misma que fue dirigida al área administrativa y operativa de la empresa DISTRISHOES SA, con el fin de sustentar de una manera bibliográfica y científica las variables, como son los equipos de protección personal y el desempeño laboral de los trabajadores, de tal manera que se pudo alcanzar la información requerida para la investigación.

3.2.2. Investigación de Campo

En el presente Proyecto se utilizará esta modalidad, el estudio y recolección de la información de los hechos se lo realizará en las instalaciones de la empresa DISTRISHOES SA, contando con la colaboración del responsable del funcionamiento de la empresa y con el personal encargado que permitan una mejor comprensión del Problema.

3.3. Nivel o Tipo de Investigación

3.3.1. Nivel Exploratorio

El nivel exploratorio se empleó, porque permitió al investigador ir al lugar de los hechos para ponerse en contacto con el problema poco conocido sobre los equipos de protección personal y el desempeño laboral de los trabajadores que se produjo en la empresa DISTRISHOES SA, y mediante la recopilación de la información en base al cuestionario estructurado se logró tener un mejor resultado.

3.3.2. Nivel Descriptivo

Este tipo de estudio nos permitirá analizar y procesar la información de manera ordenada y sistemática a cada una de las variables de la investigación que son: El uso de los equipos de protección individual en el desempeño laboral; para el desarrollo de la investigación se contará con datos y hechos que ayuden al avance de la misma, permitiendo llegar a una propuesta que beneficia a la empresa.

3.3.3. Asociación de Variables

En la presente investigación el nivel utilizado será la Asociación de Variables, el mismo que permitirá determinar cada variable y analizar la correlación; es decir se comparará como inciden el uso de los Elementos de protección personal en el Desempeño Laboral que se presenta en la fábrica. Se utilizará el Método Estadístico del X^2 para determinar si una variable se relaciona o no con la otra, las mismas que al final de la investigación se relacionaran teniendo como producto una solución.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población o universo considerado para la investigación, se encuentra distribuida de la siguiente manera:

Área de Trabajo	Número de Trabajadores	Porcentaje
Administrativa	5	15%
Operativa	28	85%
Total	33	100%

Cuadro N° 1: Población y Muestra
Fuente: Empresa DISTRISHOES SA
Elaborado por: Edison Tapia C.

3.4.2. Muestra

La población por ser pequeña y manejable, se trabajó en su totalidad, es decir con las 33 personas del área administrativa y operativa, sin ser necesario de extraer la muestra alguna.

3.5. Operacionalización de Variables

Variable Independiente: Equipos de Protección Individual

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Instrumentos e Técnicas
El uso de los equipos de protección individual, tienen por objeto interponer una última barrera entre el riesgo y el trabajador mediante equipos que deben ser utilizados por ellos, su función preventiva es limitada, ya que actúan no sobre el origen del riesgo, sino sobre la persona que lo sufre.	Riesgo Trabajador Equipos Función preventiva	-Mecánicos - Físicos -Químicos -Normas Internacionales - Operativos -Casco - Ropa de trabajo -Guantes -Orden público y Social.	¿La utilización de los EPI, permite disminuir los riesgos físicos y químicos que afrontan los trabajadores? ¿Cumple los EPI con las Normas Internacionales establecidas por la OIT en la empresa? ¿Con los EPI son operativamente más eficientes dentro de las actividades de empresa? ¿Con qué frecuencia son utilizados los cascos, guantes y ropa de trabajo para realizar las distintas actividades laborales? ¿La función preventiva exige la utilización de los EPI, para mantener el orden dentro de las instalaciones de la empresa?	Encuesta Cuestionario Dirigida a Trabajadores.

Cuadro N° 2: Variable Independiente**Fuente:** Empresa DISTRISHOES SA**Elaborado por:** Edisson Tapia C**Variable Dependiente:** Desempeño Laboral

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems básicos	Instrumentos e Técnicas
Es el rendimiento y satisfacción que manifiesta el trabajador en el momento de efectuar las funciones y tareas que exige su cargo, a través de la motivación, con el fin de poder demostrar su idoneidad dentro de la empresa.	Rendimiento Satisfacción Motivación	-Resultados favorables -Cumplimiento de tareas -Personal -Familiar -Intrínsecas -Extrínsecas	¿Considera que dentro del Desempeño Laboral su rendimiento se ve reflejado en los resultados favorables de la empresa? ¿Cree que en el Desempeño Laboral su rendimiento se evidencia en el cumplimiento de las tareas? ¿La satisfacción personal y familiar se refleja en su desempeño laboral? ¿Considera que las recompensas salariales, ascensos o beneficios sociales mejoran su desempeño laboral? ¿Considera que en la empresa existe motivación para mejorar su desempeño laboral?	Encuesta Cuestionario Dirigida a Trabajadores.

Cuadro N° 3: Variable Dependiente**Fuente:** Empresa DISTRISHOES SA**Elaborado por:** Edisson Tapia C

3.6. Plan de Recolección de la Información

En esta investigación se realizó la recolección de la información a través de la técnica de la encuesta.

Encuesta, es una técnica o una manera para obtener información sobre la realidad, a través de preguntas e interrogantes que fue dirigida a un número de personas, la misma que a la vez para recoger dicha información, se apoyó mediante el cuestionario.

Cuestionario, no es otra cosa que un conjunto de preguntas que es preparado cuidadosamente sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, con la finalidad de que sea contestado por la población o su muestra.

El cuestionario fue dirigido al área administrativa y operativa de la empresa DISTRISHOES SA.

3.7. Procesamiento de la Información

Después de haber conseguido los datos, se procedió a ejecutar el procesamiento de la información de la siguiente manera:

- Primero se limpió la información de toda contradicción, para que no sea incompleta, ni pertinente.
- En el momento que se detectó fallas, se volvió a repetir la recolección de la información.
- Después se tabuló según sus variables, en este caso la variable independiente y la variable dependiente, luego se ejecutó los cuadros de cada variable y el cuadro con cruce de variables, finalmente se ejecutó un estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.

3.8. Validez y Confiabilidad

3.8.1. Validez

El proceso de validación se llevó a cabo en el área administrativa y operativa de la empresa DISTRISHOES SA, la misma que se realizó mediante un cuestionario, para poder conocer su desempeño laboral a través de sus resultados.

3.8.2. Confiabilidad

La confiabilidad que se estipuló sobre los equipos de protección personal en el desempeño laboral de los trabajadores y con el asesoramiento de personas especializadas en el tema, se ha podido realizar la comparación Cualitativa-cuantitativa en los trabajadores.

3.9. Plan para la Recolección de la Información

Nº	PREGUNTA	EXPLICACIÓN
1	¿Para qué?	Para determinar la incidencia del uso de los equipos de protección individual en el desempeño laboral
2	¿De qué personas u objetos?	Consejo Administrativo Empleados- Trabajadores
3	¿Sobre qué aspectos?	Equipos de Protección Personal - El Desempeño Laboral
4	¿Quién? ¿Quiénes?	Edisson Rodrigo Tapia Carrera
5	¿A quiénes?	A 33 colaboradores de la empresa DISTRISHOES SA
6	¿Cuándo?	Durante el período Octubre 2016- Marzo 2017
7	¿Dónde?	Empresa DISTRISHOES SA
8	¿Cuántas veces?	Una sola vez a cada encuestado
9	¿Cómo? ¿Técnicas de recolección?	Encuestas Cuestionarios dirigidas a los empleados y trabajadores de la empresa Entrevistas
10	¿Con qué?	Cuestionarios estructurados

Cuadro N° 4: Recolección de la Información

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C.

3.10. Análisis e Interpretación de Resultados

Mediante el análisis e interpretación de resultados, se consideró los siguientes aspectos:

- El análisis de resultados estadísticos en donde permite destacar las tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos.
- Interpretación de los resultados a través del apoyo del marco teórico.
- Comprobación estadística de los objetivos específicos
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones
- Elaboración de una alternativa de solución.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta dirigida al personal administrativo y operativo de la empresa DISTRISHOES SA.

1. ¿La utilización de los EPI, permite disminuir los riesgos físicos y químicos que afrontan los trabajadores?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	15%
A veces	20	61%
Nunca	8	24%
Total	33	100%

Cuadro N° 5: EPI

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edison Tapia C.

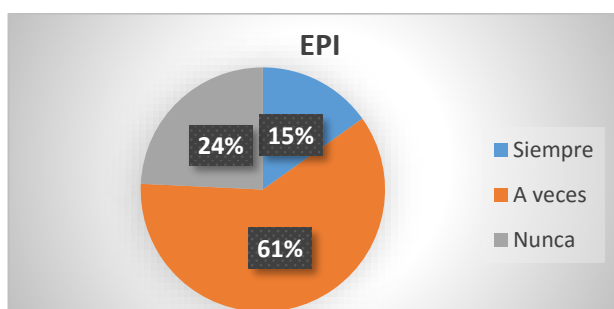


Gráfico N° 5: EPI

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edison Tapia C.

Análisis

De las 33 personas encuestadas 5 indican que con la utilización de los EPI, siempre se permite disminuir los riesgos físicos y químicos que se afrontan, representa el 15%, 20 dicen que a veces, representa el 61%, mientras que 8 señalan que nunca, representa el 24%.

Interpretación

La mayor parte del personal encuestado mencionan que con la utilización de los EPI, a veces se permite disminuir los riesgos físicos y químicos que se afrontan, porque las autoridades no brindan los suficientes conocimientos sobre el uso correcto de estos equipos y sobre la manera de evitar los riesgos dentro de la empresa.

2. ¿Cumple los EPI con las Normas Internacionales establecidas por la OIT en la empresa?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	9%
A veces	12	36%
Nunca	18	55%
Total	33	100%

Cuadro N° 6: Normas Internacionales

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C.

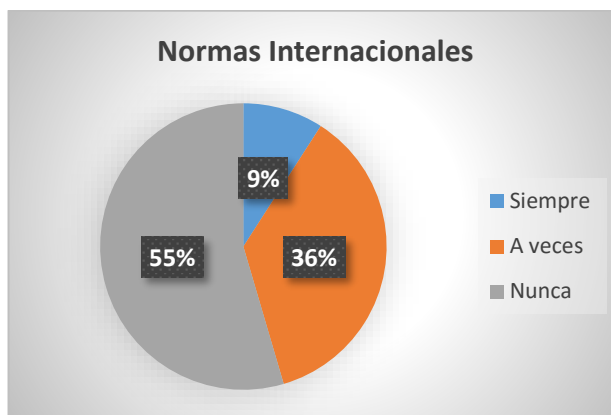


Gráfico N° 6: Normas Internacionales

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C.

Análisis

Las 3 personas encuestadas consideran que si cumple los EPI con las Normas Internacionales establecidas por la OIT en la empresa, representa el 9%, 12 dicen a veces, representa el 36%, mientras que 18 mencionan que nunca, representa el 55%.

Interpretación

La gran parte del personal encuestado considera que los EPI nunca cumplen con las Normas Internacionales establecidas por la OIT en la empresa, porque no tienen los recursos suficientes para establecer de mejor manera esta normativa dentro de la institución.

3. ¿Con los EPI son operativamente más eficientes dentro de las actividades de empresa?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	76%
A veces	8	24%
Nunca	0	0%
Total	33	100%

Cuadro N° 7: Riesgos biológicos y ergonómicos

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edison Tapia C.

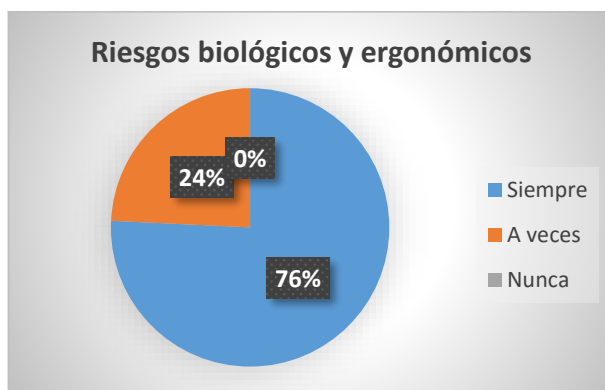


Gráfico N° 7: Riesgos biológicos y ergonómicos

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edison Tapia C.

Análisis

Las 25 personas encuestadas piensan que con los EPI son siempre operativamente más eficientes en la empresa, representa el 76%, mientras que 8 indican que a veces, representa el 24%.

Interpretación

En su gran conjunto del personal encuestado piensan que con los EPI siempre son operativamente más eficientes en la empresa, porque se obtiene los suficientes materiales y herramientas para poder lograr un mayor objetivo y sobre todo porque se obtiene mayor conocimiento sobre estos equipos.

4. ¿Con qué frecuencia son utilizados los cascos, guantes y ropa de trabajo para realizar las distintas actividades laborales?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	6%
A veces	8	24%
Nunca	23	70%
Total	33	100%

Cuadro N° 8: Riesgos biológicos y ergonómicos

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edison Tapia C.

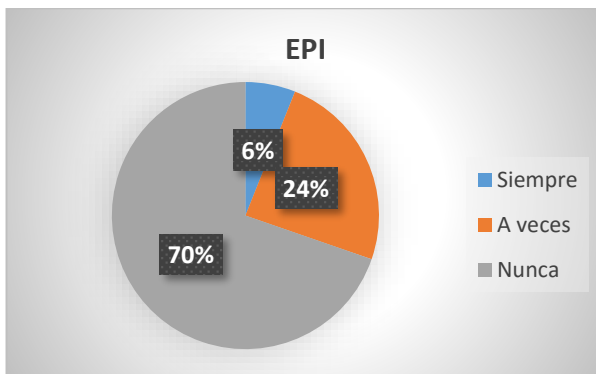


Gráfico N° 8: Riesgos utilización epi

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edison Tapia C.

Análisis

Las 2 personas encuestadas mencionan que con frecuencia siempre son utilizados los cascos, guantes y chompas para realizar las actividades, representa el 6%, 8 indican que a veces, representa el 24%, mientras que 23 señalan que nunca, representa el 70%.

Interpretación

La mayoría del personal encuestado menciona que los cascos, guantes y ropa de trabajo nunca son utilizados con mayor frecuencia para realizar las actividades, porque no existe

personal capacitado para indicar el manejo correcto de estos elementos, para que de esta manera no se pueda tener ningún problema de salud.

5. ¿La función preventiva exige la utilización de los EPI, para mantener el orden dentro de las instalaciones de la empresa??

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	61%
A veces	11	33%
Nunca	2	6%
Total	33	100%

Cuadro N° 9: Casco y guantes
Fuente: Empresa DISTRISHOES SA
Elaborado por: Edison Tapia C.

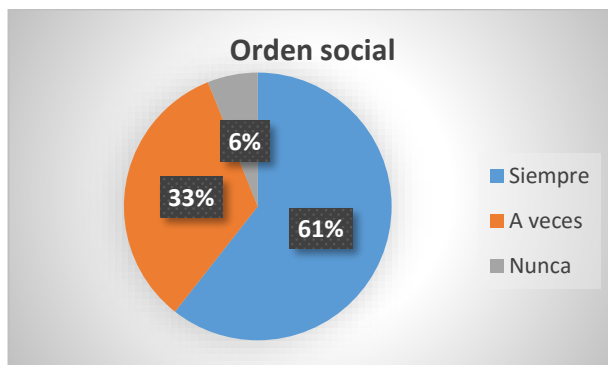


Gráfico N° 9: Casco y guantes
Fuente: Empresa DISTRISHOES SA
Elaborado por: Edison Tapia C.

Análisis

Las 20 personas encuestadas consideran que la función preventiva siempre exige la utilización de los EPI, representa el 61%, 11 indican que a veces, representa el 33%, mientras que 2 señalan que nunca, representa el 6%.

Interpretación

En su gran conjunto de las personas encuestadas consideran que la función preventiva siempre exige la utilización de los EPI, para mantener el orden de la

empresa, porque de esta manera se da los suficientes conocimientos y adaptación sobre el uso correcto de estos equipos.

6. ¿Considera que dentro del Desempeño Laboral su rendimiento se ve reflejado en los resultados favorables de la empresa?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	58%
A veces	12	36%
Nunca	2	6%
Total	33	100%

Cuadro N° 10: Utilización de los EPI

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C.

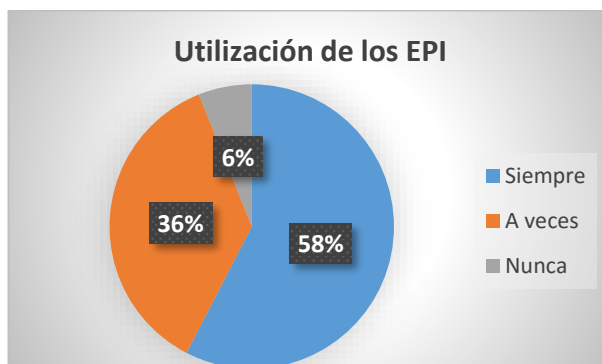


Gráfico N° 10: Utilización de los EPI

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C.

Análisis

Las 19 personas encuestadas consideran que dentro del Desempeño Laboral su rendimiento siempre se ve reflejado en los resultados favorables de la empresa, representa el 58%, 12 indican que a veces, representa el 36%, mientras que 2 señalan que nunca, representa el 6%.

Interpretación

Más de la mitad de las personas encuestadas consideran que dentro del Desempeño Laboral su rendimiento siempre se ve reflejado en los resultados favorables de la

empresa, porque de esta manera se mantiene un buen rendimiento y se logra un mejor objetivo.

7. ¿Cree que en el Desempeño Laboral su rendimiento se evidencia en el cumplimiento de las tareas?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	36%
A veces	17	52%
Nunca	4	12%
Total	33	100%

Cuadro N° 11: Desempeño laboral
Fuente: Empresa DISTRISHOES SA
Elaborado por: Edison Tapia C.

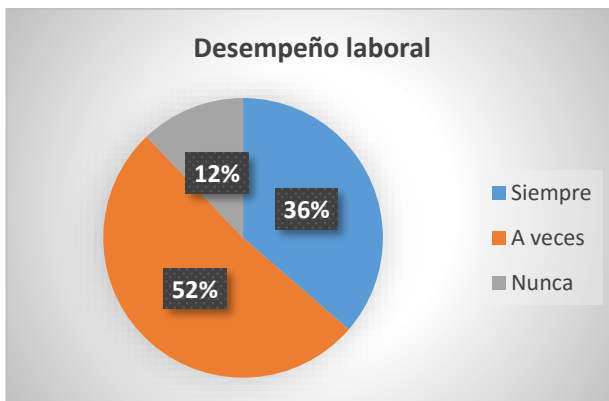


Gráfico N° 11: Desempeño laboral
Fuente: Empresa DISTRISHOES SA
Elaborado por: Edison Tapia C.

Análisis

Las 12 personas encuestadas creen que en el Desempeño Laboral su rendimiento siempre se evidencia en el cumplimiento de las tareas, representa el 36%, 17 indican que a veces, representa el 52%, mientras que 4 señalan que nunca, representa el 12%.

Interpretación

En su gran conjunto del personal encuestado manifiestan que en el Desempeño Laboral el rendimiento a veces se ve evidenciado en el cumplimiento de las tareas, porque no se utilizan las suficientes estrategias para tener un mejor resultado.

8. ¿La satisfacción personal y familiar se refleja en su desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	30%
A veces	20	61%
Nunca	3	9%
Total	33	100%

Cuadro N° 12: Cumplimiento de tareas

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C. g

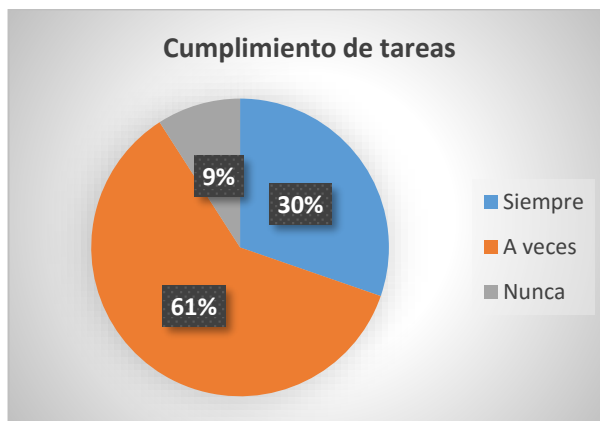


Gráfico N° 12: Cumplimiento de tareas

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C.

Análisis

Las 10 personas encuestadas creen que la satisfacción personal y familiar siempre se refleja en su desempeño laboral, representa el 30%, 20 indican que a veces, representa el 61%, mientras que 3 señalan que nunca, representa el 9%.

Interpretación

La mayoría del personal encuestado cree que la satisfacción personal y familiar a veces se ve reflejado en su desempeño laboral, porque para lograr una buena satisfacción es necesario cumplir con cada uno de los objetivos requeridos, ya que de esta manera se obtienen mayores progresos.

9. ¿Considera que las recompensas salariales, ascensos o beneficios sociales mejoran su desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	67%
A veces	10	30%
Nunca	1	3%
Total	33	100%

Cuadro N° 13: Satisfacción personal

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edison Tapia C.

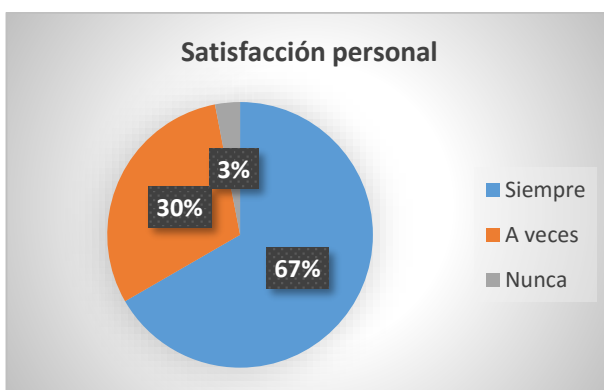


Gráfico N° 13: Satisfacción personal

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edison Tapia C.

Análisis

Las 22 personas encuestadas consideran que las recompensas salariales, ascensos o beneficios sociales mejoran su desempeño laboral, representa el 67%, 10 indican que a veces, representa el 30%, mientras que 1 señala que nunca, representa el 3%.

Interpretación

Más de la mitad del personal encuestado considera que las recompensas salariales, ascensos o beneficios sociales siempre mejoran su desempeño laboral, porque se sienten motivados y reconocidos por el trabajo realizado, es por eso que se sienten con la capacidad de poder desempeñar cada una de sus tareas de mejor manera.

10. ¿Considera que en la empresa existe motivación para mejorar su desempeño laboral?

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	30%
A veces	20	61%
Nunca	3	9%
Total	33	100%

Cuadro N° 14: Motivación intrínseca y extrínseca

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C.

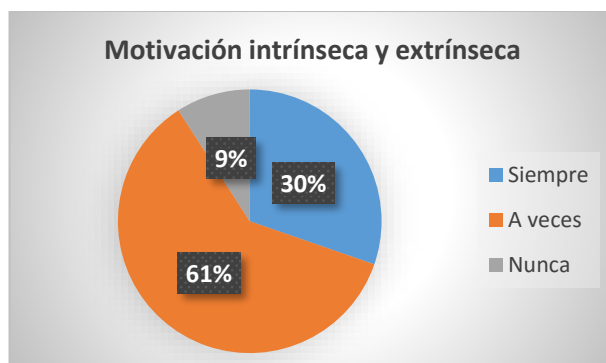


Gráfico N° 14: Motivación intrínseca y extrínseca

Fuente: Empresa DISTRISHOES SA

Elaborado por: Edisson Tapia C.

Análisis

Las 10 personas encuestadas consideran que en la empresa siempre existe motivación para mejorar su desempeño laboral, representa el 30%, 20 indican que a veces, representa el 61%, mientras que 3 señala que nunca, representa el 9%.

Interpretación

En su gran mayoría del personal encuestado consideran que en la empresa a veces existe motivación para mejorar su desempeño laboral, porque no tienen los suficientes recursos para poder reconocer los trabajos realizados por cada trabajador.

Comprobación de la hipótesis

La comprobación de la hipótesis se lo conoce como un estadígrafo no paramétrico o de distribución libre que hace establecer la correspondencia entre los valores observados y esperados, llegando hasta la comparación de distribuciones enteras, ya que es una prueba que permite llegar a la comprobación global del grupo de frecuencias esperadas que son calculadas a partir de la hipótesis que se requiere verificar.

Combinación de Frecuencias

Frecuencias Observadas

Alternativas	Alternativas			Total
	Siempre	A Veces	Nunca	
Pregunta 4	2	8	23	33
Pregunta 8	10	20	3	33
Total	12	28	26	66

Frecuencias Esperadas

Alternativas	Alternativas			Total
	Siempre	A Veces	Nunca	
Pregunta 4	6,0	14,0	13,0	33,0
Pregunta 8	6,0	14,0	13,0	33,0
Total	12,0	28,0	26,0	66,0

Comprobación del Chi Cuadrado

$X^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$	O	E	O - E	(O - E) ²	$\frac{(O - E)^2}{E}$
Pregunta 4 Siempre	2	6,0	-4,0	16,00	2,67

Pregunta 4 A veces	8	14,0	-6,0	36,00	2,57
Pregunta 4 Nunca	23	13,0	10,0	100,00	7,69
Pregunta 8 Siempre	10	6,0	4,0	16,00	2,67
Pregunta 8 A veces	20	14,0	6,0	36,00	2,57
Pregunta 8 Nunca	3	13,0	-10,0	100,00	7,69
Total	66	66,0		$\chi^2 =$	25,86

Modelo Lógico

H₀= Los equipos de protección individual **No** inciden en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Distrishoes “s.a. de la ciudad de Ambato.

H₁= Los equipos de protección individual **Si** inciden en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Distrishoes “s.a. de la ciudad de Ambato.

Conclusión

El valor de $X^2_t = 7.38 < X^2_c = 25.86$, de esta manera se acepta la hipótesis alterna, es decir: Los equipos de protección individual **Si** inciden en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Distrishoes “s.a. de la ciudad de Ambato.

CAMPANA DE GAUS

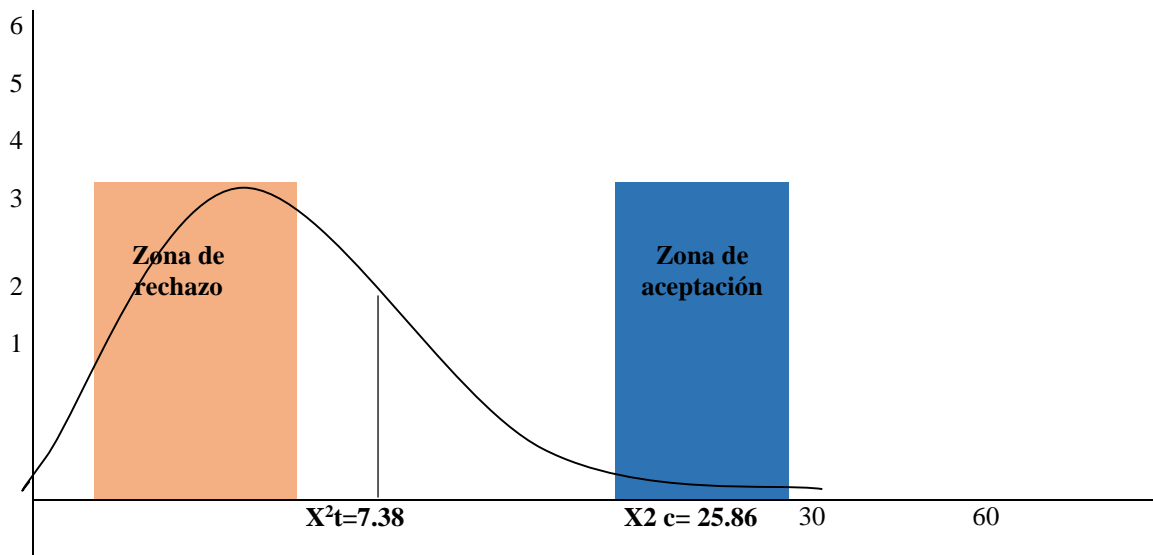


Gráfico N° 15: Campana de Gaus
Fuente: Empresa DISTRISHOES SA
Elaborado por: Edisson Tapia C.

Grado de Libertad

Para determinar los grados de libertad se utiliza la siguiente fórmula:

$$GL = (c-1) (f-1)$$

$$GL = (3-1) (2-1)$$

$$GL = 2*1$$

$$GL = 2$$

TABLA DE VERIFICACIÓN DEL CHI-CUADRADO

GI	NIVELES				
	0.01	0.02	0.05	0.1	0.2
GI	0.995	0.99	0.975	0.95	0.90
1	7.88	6.63	5.02	3.84	2.71
2	10.6	9.21	7.38	5.99	4.61
3	12.8	11.3	9.35	7.81	6.25
4	14.9	13.3	11.1	9.49	7.78
5	16.7	15.1	12.8	11.1	9.24
6	18.5	16.8	14.4	12.6	10.6
7	20.3	18.5	16.0	14.1	12.0
8	22.0	20.1	17.5	15.5	13.4

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la empresa Distrishoes se pudo analizar el inadecuado uso sobre los equipos de protección individual, lo que ha provocado que los empleados no desempeñen de mejor manera sus actividades, por cuánto son insuficientes porque no tienen una cultura de seguridad en el manejo de estos, por lo que están expuestos a accidentes laborales

En la empresa se determinó que el desempeño laboral se ve afectado por la serie de problemas que presentan los trabajadores debido al inadecuado usos de los equipos de seguridad, problemas como cansancio físico, lesiones, contracturas, entre otras por lo que tienen que acudir a realizarse chequeos médicos

En el interior de la empresa no se pudo encontrar información teórica o practica que sirva de guía o herramienta a los trabajadores sobre el uso adecuado de los instrumentos de seguridad individual, por lo que los trabajadores están expuestos a las diferentes contaminaciones con sustancias toxicas y materiales.

En cuanto a los resultados, se estableció que los EPI no cumplen con las Normas Internacionales que son establecidas por la OIT en la empresa, ya que no se cuenta con los suficientes recursos para establecer de mejor manera esta normativa, considerando que la mayoría de personas no utilizan protección para poder realizar sus tareas sin ningún inconveniente.

5.2. Recomendaciones

En la empresa debe existir un reglamento con instrucciones claras y precisas sobre la utilización adecuada de los equipos de seguridad individual, para que de esta forma cada empleado sepa cómo protegerse de una forma eficiente y eficaz todo su cuerpo, al mismo tiempo le permite alcanzar un mejor desarrollo en cada una de sus actividades y sobre todo evitar los accidentes laborales que se presenten dentro de la empresa.

Los empleados de la empresa deben tomar todas las precauciones de seguridad para no ser afectados por el manejo inadecuado de los equipos de trabajo, para de esta forma no ver afectado su desempeño laboral, desarrollar sus actividades de una forma segura.

Es necesario elaborar un paper académico o científico que permita tener información básica y necesaria para todas las personas que integran la empresa, como empleados y ejecutivos sobre cómo manejar los equipos de protección individual de una forma adecuada y de esta manera proteger la integridad física y mental de los trabajadores para que tengan un óptimo rendimiento.

La empresa debe cumplir con las Normas Internacionales que sean establecidas por la OIT, para que de esta manera los EPI pueda ajustarse a esta normativa y los empleados puedan desarrollar sus actividades sin ningún inconveniente, sobre todo alcanzando los resultados esperados.

Bibliografía

Abrego, Marcelo., Molinos, Sergio y Ruíz, Pablo. (2010). “Equipos de Protección Personal”. Recuperado de:

<http://www.achs.cl/portal/trabajadores/Capacitacion/CentrodeFichas/Documents/equipos-de-proteccion-personal.pdf>

Behmer, S., Di Prinzio, A., Magdalena, J., y Striebeck, G. (2001). “Eficiencia de un equipo de protección personal para aplicaciones fitosanitarias en huertos frutales”. Revista Scielo. Agricultura Técnica, *versión impresa* ISSN 0365-2807 v.61 n.2 Santiago. Recuperado de:

http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0365-28072001000200012

Cepeda, Mary., Bermúdez, Jeannaire., y León, Marian. (2010). “Seguridad, Higiene y ambiente de concesionarios automotrices”. Editorial Colombia. Recuperado de:

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/226/646>

Cervantes, Álvaro. (2013). “Gestión administrativa”. Editorial Universidad Autónoma del Caribe. Recuperado de: <http://es.slideshare.net/lmanotas/concepto-origen-y-precursos-de-la-gestin-administrativa>

Chiang, María y San Martín, Nadia. (2015). “Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano”. Revista Scielo. Ciencia & trabajo *versión On-line* ISSN 0718-2449, vol.17 no.54 Santiago. Recuperado de: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

Chiavenato, I. (2001). “Gestión del talento humano y cultura organizacional en las empresas aseguradoras”. Primera edición. Editorial Continental. Recuperado de: martyquintanilla.blogspot.com/p/blog-page.html

Contreras, Oscar., Carrillo, Jorge., García, Humberto., y Olea, Jaime. (2006). “Desempeño laboral de las maquiladoras: Una evaluación de la seguridad en el trabajo”. Revista Scielo. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.mx/pdf/fn/v18n35/v18n35a3.pdf>

Cordobés, Rafael. (2014). “Reflexiones sobre los equipos de protección individual”. Editorial Madrid – España.

Grupo Interlab. (2008). “Protección colectiva e individual”. Prevención de Riesgos laborales. Recuperado de: *sistemamid.com/download.php?a=98030*

Montanares, Jorge. (2014). “Equipos de Protección Personal: Prevención de riesgos”. Editorial Chile. Recuperado de:

http://www.paritarios.cl/especial_epp.htm

Muñoz, Antonio, Rodríguez, José., y Martínez, José. (2010). “La seguridad industrial su estructuración y contenido”. Ministerio de Industria y energía. Recuperado de:

http://www.f2i2.net/web/publicaciones/libro_seguridad_industrial/lsi.pdf

Pedraza, Esperanza., Amaya, Glenys., y Conde, Mayrene. (2010). “Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia”. Revista Scielo. Revista de Ciencias Sociales versión impresa ISSN 1315-9518. v.16 n.3 Maracaibo. Recuperado de:

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Portillo, Jesús. (2010). “Selección y uso de los equipos de protección individual”. Editorial Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Divulgacion_Normativa/Ficheros/FDN_7.pdf

Rodríguez, Carlos. (2009). “Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: Una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo”. Editorial Argentina. Recuperado de:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

PAPER ACADÉMICO
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL

Edisson Rodrigo Tapia Carrera

Tutor: Omar Damián Cavero Álvarez

Universidad Técnica de Ambato
Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ecuador
edissontapia@hotmail.com

Resumen. En la presente investigación en las organizaciones se pretende dar importancia a los equipos de protección individual en el desempeño laboral, conociendo el comportamiento de una serie de aspectos prácticos relacionados con la gestión administrativa, normas de grupo e individuales, valores y conductas, aplicando instrumentos de recolección de información para evaluar el desarrollo de la cultura de seguridad de la empresa y hacia dónde va con los cambios sobre seguridad industrial. La investigación

permitió conocer sobre el uso de equipos de protección individual, como parte de la gestión de la seguridad industrial en la empresa, que está relacionada con el impacto de las buenas prácticas para crear una cultura en seguridad. Por otro lado el desempeño laboral y las metas alcanzadas en la producción y comercialización, a través de la presentación de proyectos que se conviertan un fundamento importante en el éxito de la alta gerencia, satisfaciendo las necesidades laborales y personales de todos quienes integran la organización. La metodología utilizada fue una aproximación directa al problema planteado mediante la observación a los empleados y a todo los miembros para ver de qué manera realizan las actividades, que materiales y equipos utilizan cada uno de ellos de acuerdo a los procesos y funciones que cumplen con la utilización de materiales y sustancias para la, fabricación del calzado.

Palabras claves: Seguridad Industrial, materiales, sustancias, equipos de protección, distribución, comercialización.

PAPER ACADÉMICO
EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y EL
DESEMPEÑO LABORAL

Edisson Rodrigo Tapia Carrera

Tutor: Omar Damián Cavero Álvarez

Universidad Técnica de Ambato
Av. Los Chasquis, campus Huachi, Ecuador
edissontapia@hotmail.com

Abstract

In the present investigation in the organizations it is tried to give importance to the personal protective equipment in the labor performance, knowing the behavior of a series of practical aspects related to the administrative management, norms of group and individual, values and conducts, applying instruments of Gathering information to evaluate the development of the company's safety culture and where it is going with changes in industrial

safety. The investigation allowed to know about the use of personal protective equipment, as part of the management of industrial safety in the company, which is related to the impact of good practices to create a culture in security. On the other hand the work performance and the goals reached in production and marketing, through the presentation of projects that become an important foundation in the success of senior management, satisfying the labor and personal needs of all who integrate the organization. The methodology used was a direct approach to the problem posed by observing employees and all members to see how they perform the activities, which materials and equipment use each of them according to the processes and functions that comply with the utilization Of materials and substances for the manufacture of footwear.

Keywords: Industrial Safety, materials, substances, protective equipment, distribution, commercialization.

1. Introducción

En los actuales momentos se conoce a ciencia cierta que un ambiente sano y seguro desarrolla el potencial de los empleados y obreros para aumentar la productividad del trabajo y la competitividad de las empresas, para cumplir las metas que se trazan en cada uno de los procesos, pero contradictoriamente los empresarios presentan una alta resistencia para dar prioridad a dotar de recursos que promuevan la seguridad y la salud física y mental de sus trabajadores, a pesar que están conscientes de los efectos que ocasiona en no hacerlos y viven la realidad de la empresa.

En la mayoría de las empresas que se dedican a la elaboración y producción de calzado, la seguridad debe ser considerada una inversión que da los resultados de la eficiencia en el desempeño laboral de los empleados. Cuando se presenta en una empresa un ambiente de trabajo seguro, la cualificación en los proyectos enfocados a reducir los accidentes que pueden ocasionar lesiones, retrasos en los objetivos, evita problemas de litigios laborales por la falta de aplicación de normas de seguridad industrial. El buen desempeño en seguridad mejora la creatividad de la empresa y se fortalece frente a la competencia en un ambiente donde el desempeño es cada vez es más importante.

Es a raíz del desastre nuclear de Chernobyl, en 1986 que empieza a sonar el término cultura de seguridad, que permitió evidenciar los errores y violaciones de los procedimientos operativos que contribuyen a que se produzcan los accidentes laborales, los accidentes modernos es por la interacción entre la tecnología y los fallos de la organización (Pidgeon, 2010)¹. Se considera a la cultura de seguridad y el uso de los equipos de protección industrial como los valores, actitudes, creencias, percepciones y conductas de riesgo en lo que respeta a la seguridad de los empleados (Frazier, Ludwig, Whitaker & Roberts (2013)². Estando de acuerdo con (Dos Santos Grecco, Vida, Cosenza & De Carvalho, 2014)³, la seguridad tiene que ver con actitudes personales y hábitos del pensamiento al estilo de la organización, tomando en cuenta el perfil laboral de cada uno de los empleados.

La seguridad industrial mediante la utilización adecuada de los equipos de protección, depende de las creencias de los empleados acerca de la importancia que tienen, moldeadas por la cultura de la empresa, que influyen en las actitudes de la misma como normas de conducta seguras y percepciones de control sobre el comportamiento individual y colectivo de trabajo seguro (Morrow, Koves & Barnes, 2014)⁴. En la actualidad la cultura de seguridad y uso de equipos de protección son reconocidas y consideradas como aspectos claves, que están relacionadas a la gestión de la seguridad en las empresas (Havold, 2010 y Gordon, 2013)⁵. Se considera que para reducir el número de accidentes laborales, los empleados deben crear cultura de seguridad individual y colectiva, deben preocuparse y es reto de las autoridades de las organizaciones hacer cumplir (Edwards & Jabs, 2009)⁶. Sin embargo no existe una comunicación proactiva sobre cuestiones de seguridad dentro de las organizaciones, dejando a un lado el bienestar físico y psicológico de los empleados (Ismail, F, Baharuddin, Hashim & Ismail. R, 2012)

De acuerdo con Lawrie, Parker & Hudson (2006)⁷, las organizaciones han comprendido la importancia de la seguridad individual y colectiva, mediante el desarrollo de un modelo de madurez por medio de: Proporciona un marco normativo en el que se establece lo que forma parte de una buena o mala cultura de seguridad; expone la cultura mejorar el contexto definido; facilitar la comparación entre cultura y subcultura de cada empresa u organización. Basado en este modelo (Filho, Andrade & Marinho, 2010)⁸, señalan que la madurez de la seguridad como cultura, muestran el tránsito de las culturas desde el tipo patológico al modo reactivo, llegando a la burocracia, y luego a la cultura proactiva, hasta finalmente llegar a la cultura generativa, para perfeccionar la confianza, la información y el liderazgo comprometidos con todos quienes conforman la empresa.

Autores como Ayers, Culvenor, Sillitoe & Dennis (2013)⁹ y Filho et al (2010)¹⁰ manifiestan que de acuerdo a cada uno de los tipos y dimensiones de la cultura de la seguridad de los equipos de protección individual y colectivos, se definen características del proceso de maduración y desarrollo de la cultura. Cooper (2010)¹¹ señala que la presencia de dos tipos de factores en la cultura de seguridad

de una empresa: Factores psicológicos internos y externos, y factores observables relacionados con la seguridad, a las cuales se las puede agregar características de carácter subjetivo.

La investigación estuvo orientada a evaluar el estado de la cultura de seguridad de la empresa Distrishoes, su desarrollo, así como el potencial de impactar la disminución de accidentes laborales. Además se desarrolló medidas para el uso correcto de los equipos de protección individual para expresar el desempeño laboral en el trabajo, por medio de percepciones de seguridad, basados en evidencias, que servirá de base para la investigación y discusión en el futuro sobre este ámbito.

Guldenmund (2010a)¹² señala que se pueden distinguir tres enfoques en la cultura de la seguridad: La académica, la analítica y la pragmática. Cada uno de ellos implica métodos e instrumentos específicos para evaluar cultura de seguridad de las empresas. En pocos estudios empíricos sobre cultura de seguridad se utiliza la metodología cualitativa (Glendon, 2008¹³ y Guldenmund, 2010b)¹⁴. En la investigación fue posible revisar aspectos como la gestión, normas, valores y comportamiento de los empleados sobre el uso de los materiales de protección individual y su afectación en el desempeño laboral de la empresa.

Los objetivos del trabajo son: - Analizar los fundamentos teóricos en los distintos artículos científicos. – Extraer las diferentes conclusiones a las que llegan los autores de los distintos artículos, para la elaboración del presente.

2. Método/Metodología

El trabajo de investigación empleó lo cuali-cuantitativo partiendo de la fundamentación científica de las variables para tener una información que permita un juicio de valor de cada una de las variables; la recopilación de la información se realizó aplicando encuestas, que sus resultados fueron analizados e interpretados mediante representaciones gráficas, lo que coadyuvo para llegar a las mejores conclusiones del problema y sugerir la mejor propuesta. La aproximación al problema se lo hizo utilizando el nivel exploratorios, luego se determinó en comportamiento de este en el contexto a través de lo descriptivo, para lo cual se empleó la encuesta, finalmente se evidencio la acción de la variable independiente

sobre la dependiente, por medio de la correlacional, se evidencio la influencia de los equipos de protección individual y el desempeño laboral.

El trabajo se realizó tomando en cuenta a 5 personas administrativas y 28 operativas de la empresa Distrishoes de la ciudad de Ambato.

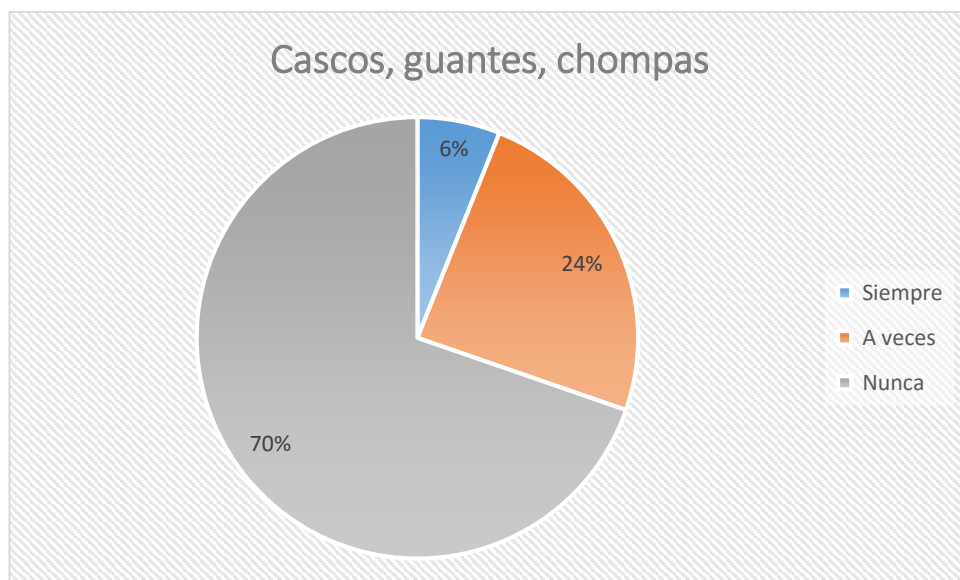
El valor de $X^2_t = 7.38 < X^2_c = 25.86$, fueron los resultados de la comprobación de hipótesis, lo cual evidencio que los equipos de protección individual **Si** inciden en el nivel de desempeño laboral del personal de la empresa Distrishoes S.A. de la ciudad de Ambato.

3. Resultados

Se aplicó la encuesta a todos los involucrados, es decir el 100% en la empresa Distrishoes S.A.

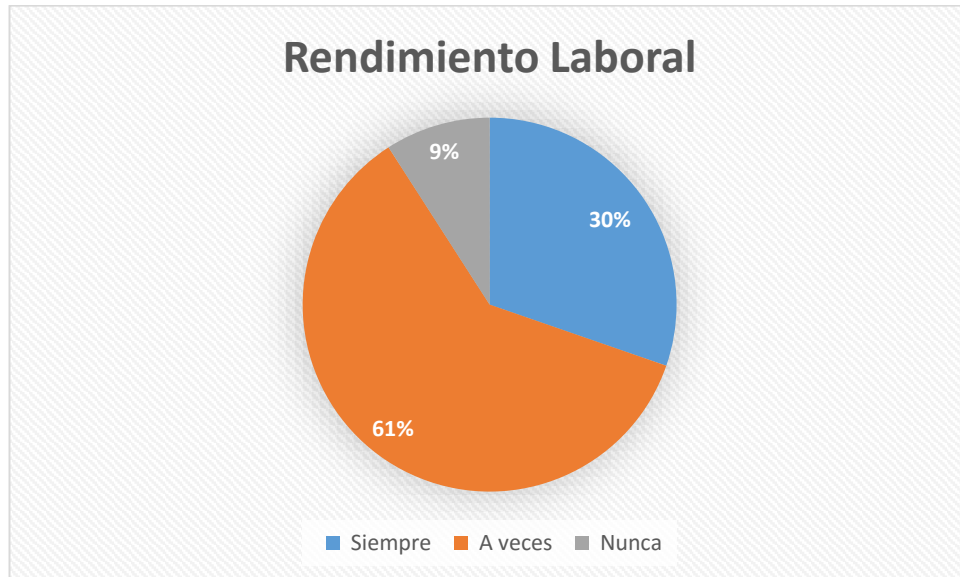
Se hizo referencia a la frecuencia con que son utilizados los cascos, guantes y chompas para realizar las actividades los empleados dentro de la empresa, llamo la atención que el 70% nunca lo hacen

Cuadro N° 1: Encuesta a empleados de Distrishoes SA



Se los pregunto si la satisfacción personal y familiar se refleja en su desempeño laboral que realizan en la empresa, en su mayoría respondieron que a veces en el 61%

Cuadro N° 2: Cumplimiento de tareas



4. Discusión

Con la recopilación de la información los resultados obtenidos son alarmantes, se puede apreciar que los Instrumentos de Protección Individual no son utilizados de una forma adecuada, así sean físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, esto preocupa a la gestión administrativa que realizan los ejecutivos de la empresa en crear una cultura de seguridad que permita evitar los accidentes laborales, los cascos, guantes y chompas son accesorios que no tienen importancia para la realización de las labores cotidianas, no les interesa poner en riesgo las diferentes partes de su cuerpo como son la cabeza, manos, brazos, que juegan un papel importantísimo en la elaboración de las prendas que la empresa produce, conociendo que emplean sustancias tóxicas como cemento de contacto, pegamentos, pinturas y maquinaria industrial que necesita de las seguridades establecidas internacionalmente dentro de la seguridad industrial.

El desempeño laboral en la empresa es considerado como las ganas que tiene el empleado por realizar sus actividades diarias es cumplir sus metas establecidas, con o sin motivación recibida; lo que no se toma en cuenta que este desempeño depende

de muchos factores físicos y psicológicos, en general en la salud laboral que debe ser la adecuada, tomando en cuenta la serie de materiales y sustancias con las que trabaja, la inhalación de los cementos de contacto, pegamentos produce en el ser humano alteraciones físicas y psicológicas, como dolores de cabeza, desconcentración, vómitos, cansancio físico y mental, entre otros, pero que sin embargo no se toman las medidas eficientes en la empresa para precautelar la seguridad de todos sus trabajadores.

La utilización de maquinaria industrial para la elaboración del calzado pone en riesgo la condición física de los trabajadores, tomando en cuenta que debe estar concentrado al máximo para poder operar diariamente, tratando en lo posible de evitar accidentes como pinchazos de agujas, quemaduras, alergias a las sustancias tóxicas entre otras, para así poder realizar sus actividades de forma eficiente y eficaz con las protecciones individuales que precautelen las condiciones físicas y psicológicas de cada persona que labora en la empresa.

La importancia que tienen la utilización adecuada de los Instrumentos de Protección Individual para garantizar un correcto Desempeño Laboral, no es entendida como prioridad en la empresa que no fomenta una verdadera cultura de seguridad que deben tener institucionalmente, se está considerando al trabajador como un ente productivo, cumplidor de metas y objetivos, pero sin brindarle las más mínimas seguridad para que cumpla esto de una forma segura, evitando los accidentes y enfermedades laborales que perjudican la producción empresarial.

La falta de una cultura de seguridad empresarial hace que los trabajadores no estén preparados y capacitados para utilizar adecuadamente los instrumentos de protección empresarial, con lo que ven afectados sus intereses personales, familiares e institucionales, cuando sufren algún accidente o enfermedad física y mental que limita su capacidad productiva para lo cual fueron contratados.

5. Conclusiones

La empresa no cuenta con instrumentos de protección individual para que los trabajadores utilicen en sus actividades diarias de trabajo en la producción de calzado, por lo que en primer lugar no existe una cultura de seguridad, el personal

desconoce cómo deben proteger las diferentes partes de su cuerpo que están expuestas a riesgos físicos y psicológicos, al utilizar diferente maquinaria y sustancias tóxicas que pueden perjudicar su salud, están expuestos a intoxicaciones, alergias, alucinaciones, lesiones, fracturas, quemaduras entre otros, que perjudican el bienestar personal y de la empresa.

No se toma en cuenta que el rendimiento laboral es directamente proporcional a las condiciones físicas, ergonómicas y de seguridad que tienen los trabajadores, las condiciones de inseguridad que presenta la empresa para realizar sus actividades en cuanto a seguridad industrial, no garantiza una norma de cumplimiento de metas y objetivos por parte de sus empleados, porque por sus afecciones tienen que estar constantemente pidiendo permiso para acudir a las casas de salud para hacerse revisar de sus dolencias; entonces ya no desarrollan su potencial laboral adecuado perjudicando la producción establecida como meta de la empresa.

Los ejecutivos de la empresa no toman con la responsabilidad que tiene una cultura de seguridad para precautelar los intereses de los trabajadores e institucionales no existe un presupuesto mínimo que vaya destinado a invertir en equipos e instrumentos de seguridad individual para la protección física y psicológica de los empleados, consideran que hay otras prioridades de producción que gastar en eso, cosa descabellada por la serie de análisis realizados a lo largo de la investigación que demuestran que los trabajadores no cuentan con las mínimas normas de seguridad establecidas internacionalmente.

Otros factores de riesgo laboral es la falta de capacitación en normas de seguridad individual y colectivamente, no se ha podido identificar un plan de contingencia en caso de incendio, terremoto o desastres naturales, por lo que la empresa está expuesta a sufrir graves daños en sus instalaciones, y lo peor sus empelados también corren con el mismo riesgo, no poseen la minina capacitación en aplicar los primeros auxilios en caso de una lesión que sufra una persona en una parte de su cuerpo.

Bibliografía

1. Pidgeon, N. (2010). Systems thinking, culture of reliability and safety. *Civil Engineering and Environmental Systems*, 27 (3), 211-217
2. Frazier, C., Ludwig, T., Whitaker, B. & Roberts, D. (2013). A hierarchical factor analysis of a safety culture survey. *Journal of Safety Research*, 45 (0), 15-28
3. Dos Santos, C., Vidal, M., Cosenza, C., Dos Santos, A. & De Carvalho, P. (2014). Safety culture assessment: A fuzzy model for improving safety performance in a radioactive installation. *Progress in Nuclear Energy*, 70(0), 71-83
4. Morrow, S., Koves, K. & Barnes, V. (2014). Exploring the Relationship Between Safety Culture and SaFety PerFormance in U.S. Nuclear Power Operations. *Safety Science*, 69, 37-47.
5. Håvold, J. (2010). Safety culture and safety management aboard tankers. *Reliability Engineering & System Safety*, 95 (5), 511-519.
6. Edwards, M. & Jabs, L. (2009). When safety culture backfires: unintended consequences of half-shared governance in a high tech workplace. *Social Science*, 46(4), 707-723
7. Lawrie, M., Parker, D. & Hudson, P. (2006). Investigating employee perceptions of a framework of safety culture maturity. *Safety Science*, 44 (3), 259-276.
8. Filho, A., Andrade, J. & Marinho, M. (2010). A Safety Culture Maturity Model for Petrochemical Companies in Brazil. *Safety Science*, 48(5), 618-624
9. Ayers, G., Culvenor, J., Sillitoe, J. & Dennis, E. (2013). Meaningful and effective consultation and the construction industry of Victoria. *Construction Management and Economics*, 31(6), 542-567.
10. Filho, A., Andrade, J. & Marinho, M. (2010). A Safety Culture Maturity Model for Petrochemical Companies in Brazil. *Safety Science*, 48(5), 618-624

11. Cooper, M. (2010). Safety leadership in construction: A case study. *Italian Journal of Occupational Medicine and Ergonomics: Suppl. A Psychology*, 32(1), A18-A23
12. Guldenmund, F. (2010a). (Mis) understanding safety culture and its relationship to safety management. *Risk Analysis*, 30 (10), 1.466-1.480
13. Glendon, I. (2008). Safety culture: snapshot of a developing concept. *J. Occupational Health Safety*, 24 (3), 179-189
14. Guldenmund, F. (2010b). Understanding and exploring safety culture (Thesis PhD, DelFt University of Technology). The Netherlands: Uitgeverij BOXPress
15. Ismail, F., Baharuddin, H., Hashim, A. & Ismail, R. (2012). Shared Perceptions on Safety Practices among Key Personnel within Construction Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 50(0), 361-368
16. Adner, R., & Helfat, C. (2003). Corporate effects and dynamic managerial capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 1011-1025.
17. Ashton, D., & Sung, J. (2002). Supporting workplace learning for high performance working. Genova: International Labour Organization. Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.
18. Boada, J., De Diego, R., & Agulló, E. (2004). El Burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
19. Brion, S., Mothe, C., & Sabatier, M. (2010). The impact of organisational context and competences on innovation ambidexterity. *International Journal of Innovation Management*, 14(02), 151-178.
20. Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: McGraw-Hill.

21. Conci, G. (2012). Resultados percibidos obtenidos por las empresas asociados al uso de las prácticas de alta implicación (HIWP). *Working Papers on Operations Management*, 3(1), 1-15.
22. Marchington, M., & Wilkinson, A. (2005). *Human resource management at work: people management and development*. London: CIPD Publishing.
23. Moreno, R. (2011). *El impacto de las prácticas de recursos humanos en el desarrollo de capacidades estratégicas: una aplicación empírica en el sector hotelero*. Disertación Doctoral, Universidad de La Laguna, Tenerife.
24. Muoria, E., Gakure, R., & Kyambi, J. (2011). An evaluation of the contribution of communication and information sharing to high performance in the Kenyan banking sector. In *proceedings of 2011 Karabak University First Annual International Research* (p. 238).
25. Ren, Y.; Carley, K. and Argote, L. (2006). The Contingent Effects of Transactive Memory: When Is It More Beneficial to Know What Others Know? *Management Science*, Vol. 52, Iss. 5, p. 671.
26. Saks, A. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21, Iss. 7, pp. 600.
27. Sessa, V., and London, M. (2008). *Work group learning: Understanding, improving & assessing how groups learn in organizations*. New York: Taylor and Francis Group. Stalmeijer, R.; Gijsselaers, W.; Wolfhagen, I.;
28. Harendza, S. and Scherpbier, A. (2007). How interdisciplinary teams can create multidisciplinary education: the interplay between team processes and educational quality. *Medical Education*, Vol. 41, Issue 11, pp. 1059-1066.
29. Wang, C.; Lee, Y.; Lin, W. and Zhuo, L. (2007). Effects of Personal Qualities and Team Processes on Willingness to Share Knowledge: An Empirical Study. *International Journal of Management*, Vol. 24, No. 2.
30. Weick, K. (1993). *The collapse of sensemaking in organizations: The Mann Gulch disaster*.

ANEXOS

Anexo N° 1: Resolución del Tema Propuesto



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE FACULTAD
Av. Los Chasquis y Río Guayllabamba (Campus Huachi) / Teléfono (03) 2 990-261/Casilla 334
Ambato-Ecuador

Ambato octubre 26, 2016

Res. N° FCHE-CD-3802-2016

Señores/as

TAPIA CARRERA EDISSON RODRIGO

Estudiante de la Carrera de Psicología Industrial, Modalidad presencial

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

Presente

De mi consideración:

Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, en sesión ordinaria realizada el octubre 26 del 2016, en consideración al informe presentado por la Mg. Omar Cavero Docente de la Facultad, respecto al Anteproyecto de Investigación de Psicología, sobre el tema: "LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DISTRISHOES "S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO" por usted propuesto resuelve:

APROBAR EL INFORME Y EL ANTEPROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGIA CON EL TEMA: "LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y SU INCIDENCIA EN EL NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA DISTRISHOES "S.A. DE LA CIUDAD DE AMBATO", PROPUESTO POR EL ESTUDIANTE EN MENCIÓN, AUTORIZÁNDOLE EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.

EL INTERESADO CUMPLIRÁ Estrictamente con lo que establece el Reglamento de Régimen Académico, en su Disposición General Tercera que dice: "Aquellos estudiantes que no hayan culminado y aprobado la opción de titulación escogida en el período académico de culminación de estudios (es decir aquel en el que el estudiante se matriculó en todas las actividades académicas que requiera aprobar para concluir su carrera o programa), lo podrán desarrollar en un plazo adicional que no excederá el equivalente a 2 períodos académicos ordinarios, para lo cual. Deberán solicitar a la autoridad académica pertinente la correspondiente prórroga, el primer período adicional no requerirá de pago por concepto de matrícula o arancel, ni valor similar. De hacer uso del segundo período requerirá de pago por concepto de matrícula o arancel.

En este caso, la IES deberá garantizar el derecho de titulación en los tiempos establecidos en esta Disposición y de acuerdo a lo determinado en el artículo 5, literal a), de la LOES".

SE RECOMIENDA QUE EN LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO SE TOMA EN CUENTA LA REDACCIÓN, ORTOGRAFÍA Y EL NOMBRE CORRECTO DE LA CARRERA.

DESIGNAR COMO TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EL MG. OMAR CAVERO

Atentamente,

Dr. Mg. Victor Hernández del Salto

PRESIDENTE

CC: DIRECTOR DE PROYECTO Adj: Proyecto
SECRETARIA DE CARRERA - CARPETA ESTUDIANTIL
ARCHIVO NUMERICO CONSEJO DIRECTIVO
CARPETA: GRADOS PROYECTOS

VHS/CVD/JAB

Anexo N° 2: Encuesta

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL

Encuesta dirigida a los trabajadores y ejecutivos de la empresa Distrishoes S.A

Objetivo: Recabar información sobre los Equipos de Seguridad Individual y Rendimiento Laboral

Cuestionario

1. ¿La utilización de los EPI, permite disminuir los riesgos físicos y químicos que afrontan los trabajadores?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

2. ¿Considera que si no se utiliza los EPI, los factores biológicos y ergonómicos son riesgos que perjudican su salud?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

3. ¿Con los EPI son operativamente más eficientes en la empresa?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

4. ¿Con qué frecuencia son utilizados los cascos, guantes y chompas para realizar las actividades?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

5. ¿La función preventiva exige la utilización de los EPI, para mantener el orden público y social de la empresa?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

6. ¿Considera que dentro del Desempeño Laboral su rendimiento se ve reflejado en los resultados favorables de la empresa?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

7. ¿Cree que en el Desempeño Laboral su rendimiento se evidencia en el cumplimiento de las tareas?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

8. ¿La satisfacción personal y familiar se refleja en su desempeño laboral?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

9. ¿Considera que las recompensas salariales, ascensos o beneficios sociales mejoran su desempeño laboral?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

10. ¿Considera que en la empresa existe motivación para mejorar su desempeño laboral?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN