



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “Calidad de vida en el trabajo y su
influencia en la disminución de los riesgos laborales
de las curtiembres en el cantón Ambato”**

AUTORA: Glenda Lizbeth Reinoso Palacios

TUTORA: Ing. Eufemia Alejandrina Ramos Viteri

AMBATO – ECUADOR

Octubre 2018



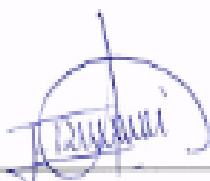
APROBACIÓN DEL TUTOR

Ing. Eufemia Alejandrina Ramos Viteri

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**Calidad de vida en el trabajo y su influencia en la disminución de los riesgos laborales de las curtiembres del Cantón Ambato.**” presentado por la señorita **Glenda Lizbeth Reinoso Palacios** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 23 de octubre del 2018



Ing. Eufemia Alejandrina Ramos Viteri

C.I. 180108550-5

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Glenda Lizbeth Reinoso Palacios**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Glenda Lizbeth Reinoso Palacios

C.I. 050364691-1

APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Dra. Pilar Lorena Rivera Badillo. PhD.

C.I. 0912139136



Ing. MBA. José Bernardo Herrera Herrera.

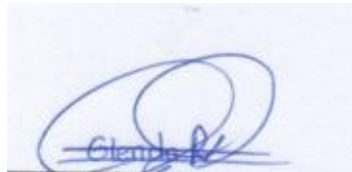
C.I. 110248114-8

Ambato, 23 de octubre del 2018

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Glenda Lizbeth Reinoso Palacios

C.I 050364691-1

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todas las bendiciones extendidas hacia mí y a mi familia.

A Madre y hermanas por ser un apoyo incondicional en todo momento, ustedes son parte fundamental para que yo pueda alcanzar este éxito.

A mí querida Universidad Técnica de Ambato, a la Facultad de Ciencias Administrativas por brindarme la educación y la formación profesional.

Gracias mis respetados docentes que impartieron conocimiento y sabiduría día a día en sus clases magistrales, demostrando ser maestros y amigos a la vez.

A mi Tutora Eufemia Ramos que con su paciencia, cariño y enseñanzas me impulso para la culminación de mi trabajo de investigación.

A mis amigos que compartimos juntos muchos momentos de felicidad y tristeza gracias por demostrarme su sincera amistad.

Glenda Lizbeth Reinoso Palacios.

DEDICATORIA

Con mucho amor a mi madre, Margot Palacios mi principal fuente de inspiración para realizarme como profesional y como persona, por ser mí guía en todo este camino de adversidades pero tú me enseñaste que puedo seguir adelante siempre.

A mis hermanas, Fernanda y Tannia, sobrinos, amigos y familiares que han sido un gran apoyo durante mi carrera universitaria siendo ellos un impulso para alcanzar un éxito más en mi vida personal y profesional.

A Francisco, siempre ha sido mi apoyo incondicional en todo momento, no ha sido fácil llegar a mi meta anhelada, pero gracias por su ánimo y motivación.

Glenda Lizbeth Reinoso Palacios.

ÍNDICE DE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	II
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	III
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DE TRIBUNAL DE GRADO	IV
DERECHOS DE AUTOR	V
AGRADECIMIENTO	VI
DEDICATORIA	VII
ÍNDICE DE GENERAL	VIII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XIII
1. DEFINICION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 Contextualización macro.....	1
1.2 Contextualización meso	3
1.3 Contextualización micro.....	4
1.4 Árbol de problemas	7
1.4.1 Análisis crítico	9
2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.1 Objetivo general	10
2.2 Objetivos específicos.....	10
3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA (ESTADO DEL ARTE).	11
3.1 Calidad de vida.....	11
3.1.1 Concepto	11
3.2 Indicadores operacionales de la calidad de vida.....	13
3.2.1 Condiciones objetivas	13
3.2.2 Condiciones subjetivas.....	18
Ventajas de la calidad de vida.....	23
3.3 Riesgos laborales	24

3.3.1	Definición.....	24
3.3.2	Tipos de riesgos	26
4	METODOLOGÍA	31
4.1	Métodos	31
4.1.1	Método teórico	31
4.1.2	Método empírico	31
4.2	Modalidades de investigación	31
4.2.1	Investigación bibliográfica.....	31
4.2.2	Investigación de campo.....	32
4.3	Nivel o tipo de investigación.....	32
4.3.1	Investigación exploratoria.....	32
4.3.2	Investigación descriptiva.....	33
4.3.3	Investigación correlacional	33
4.2.	Población	35
4.2.1.	Población finita	35
4.2.2.	Muestra.....	35
4.3.	Técnicas	37
4.4.	Instrumentos	37
4.5.	Cuestionarios	37
4.6.	Validación de la encuesta	38
5.	RESULTADOS.....	40
5.1.	Tabulación de la encuesta aplicada a los trabajadores	40
5.2.	Estudio de los factores que producen riesgos laborales afectando a la calidad de vida de los trabajadores de las curtiembres de la ciudad de ambato.	57
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	58
6.1.	Conclusiones	58

6.2. Recomendaciones	59
7. PROPUESTA	60
7.1. Datos informativos	60
7.1.1. Título	60
7.1.2. Beneficiarios	60
7.2. Antecedentes	61
7.3. Objetivo general	61
7.4. Factores de riesgos	61
7.4.1. Estudio del ruido	61
7.4.2. Estudio de agentes químicos	62
7.4.3. Equipos de protección	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Prueba de Chi Cuadrado	33
Tabla 2. Chi cuadrado	34
Tabla 3. Población.....	35
Tabla 4. Muestra.....	36
Tabla 5. Dimensiones de las variables	37
Tabla 6. Validación con el alfa de Cronbach Curtidurías	39
Tabla 7. Correlación de la prueba piloto de las Curtidurías.....	39
Tabla 8. Elementos de Protección	40
Tabla 9. Actividades en el Trabajo diario	41
Tabla 10. Accidente de Trabajo	42
Tabla 11. Posición del cuerpo	43
Tabla 12. Situaciones de Estrés.....	44
Tabla 13. Motivación	45
Tabla 14. Salario	46
Tabla 15. Comunicación Interna	47
Tabla 16. Justificativo por faltas	48
Tabla 17. Rotación del personal.....	49
Tabla 18. Instrucción de funciones	50
Tabla 19. Exposición a ruidos	51
Tabla 20. Iluminación en el área	52
Tabla 21. Cambios corporales.....	53
Tabla 22. Riesgos específicos	54
Tabla 23. Ubicación de señaléticas	55
Tabla 24. Manipulación de sustancia	56
Tabla 24. Factores que producen riesgos laborales en las Curtiembres.....	57
Tabla 26. Niveles Sonoros	62
Tabla 27. Matriz de Equipos de Protección	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Principales Actividades Económicas de Tungurahua	3
Gráfico 2 Árbol de Problemas.....	8
Gráfico 3 Vías directas de Influencia.....	20
Gráfico 4 Aspectos físicos contaminantes	27
Gráfico 5 Elementos de Protección.....	40
Gráfico 6. Actividades en el trabajo diario.	41
Gráfico 7 Accidente de Trabajo	42
Gráfico 8 Posición del cuerpo	43
Gráfico 9 Situaciones de estrés	44
Gráfico 10 Motivación	45
Gráfico 11 Salario	46
Gráfico 12 Comunicación Interna.....	47
Gráfico 13. Justificativo por faltas	48
Gráfico 14. Rotación del personal.....	49
Gráfico 15 Instrucción de funciones.	50
Gráfico 16 Exposición a ruidos.....	51
Gráfico 17. Iluminación en el área.....	52
Gráfico 18. Cambios Corporales.....	53
Gráfico 19. Riesgos específicos.	54
Gráfico 20. Ubicación de señaléticas	55
Gráfico 21. Manipulación de sustancias	56

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables	72
Anexo 2. Cuestionario de Encuesta	76
Anexo 3. Fiabilidad SPSS.....	78

RESUMEN EJECUTIVO

Las curtiembres del Cantón Ambato son empresas que desde hace muchos años atrás se dedican a la producción de cuero para calzado, vestimenta y accesorios, tafiletería, tapicería automotriz y muebles para el hogar y oficina. Creando varios tipos de textura y colores acomodándose a los estilos que exige la moda actual, mientras transcurre el tiempo, el área de producción de las mismas, ha ido mejorando y evolucionando gradualmente para lo cual ha sido necesario la introducción de maquinaria industrial especializada y el recurso humano.

El presente trabajo de investigación esta direccionado a analizar y evaluar ampliamente la armonía laboral, además mejorar las condiciones de seguridad y salud industrial, con el fin de resguardar la vida de los colaboradores, brindar un agradable ambiente laboral y mejor la productividad en la empresa.

La investigación se realizó mediante la investigación critica – propositiva en la cual se confronto medios bibliográficos con la realidad de las empresas por medio de la aplicación de un cuestionario con preguntas estructuradas que lograron evidenciar la existencia de deficiencias para enfrentar los riesgos físicos, químicos y biológicos en los puestos de trabajo, en el cual el talento humano podría sufrir un daño tanto físico como psicológico por la exposición a ruidos y elementos químicos que afectan a la salud y bienestar de la calidad de vida laboral.

Para finalizar se propuso a los problemas hallados un Plan de Riesgo de Seguridad laboral para mitigar los peligros a los que estan expuestos los trabajadores dentro de su jornada laboral, siendo esta una posible solucion para las Curtiembres del Canton Ambato.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, CALIDAD DE VIDA, RIESGOS LABORALES, SEGURIDAD INDUSTRIAL, INDUSTRIA DEL CUERO.

ABSTRACT

The tanneries of Cantón Ambato are companies that for many years ago have been engaged in the production of leather for footwear, clothing and accessories, taffets, automotive upholstery and furniture for home and office. Creating various types of texture and colors adapting to the styles demanded by the current fashion, while time elapses, the production area of the same, has been improving and gradually evolving for which it has been necessary to introduce specialized industrial machinery and the human resource.

This research work is aimed at analyzing and widely evaluating work harmony, as well as improving safety and industrial health conditions, in order to safeguard the lives of employees, provide a pleasant work environment and improve productivity in the company.

The research was carried out through critical - propositive research in which bibliographic means were compared with the reality of the companies through the application of a questionnaire with structured questions that were able to demonstrate the existence of deficiencies to face the physical, chemical and biological risks in the workplace, in which human talent could suffer physical and psychological damage from exposure to noise and chemical elements that affect the health and well-being of the quality of working life.

In order to finalize it was proposed to the problems found a Work Safety Risk Plan to mitigate the dangers to which the workers are exposed during their working day, this being a possible solution for the Curtiembres del Canton Ambato.

KEYWORDS: RESEARCH, QUALITY OF LIFE, LABOR RISKS, INDUSTRIAL SAFETY, LEATHER INDUSTRY.

CAPITULO I

TEMA

“Calidad de vida en el trabajo y su influencia en la disminución de los riesgos laborales de las curtiembres del Cantón Ambato.”

1. DEFINICION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Contextualización macro

En el Ecuador, en el cuerpo legal en seguridad y salud en el trabajo se inicia con la Constitución de la República del Ecuador, estableciendo el derecho de toda persona a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, siendo el punto de partida para las actividades de prevención de riesgos laborales en las empresas (Gómez 2017, p.22)

El Estado, mediante la SENPLADES (2017) se señala en el Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida”, apuesta por el fortalecimiento y la institucionalización de políticas públicas y servicios que respondan a derechos fundamentales de las personas, en particular de los grupos de atención prioritaria y en situación de vulnerabilidad, con miras a la eliminación gradual de las desigualdades sociales innecesarias, injustas y evitables, enfrentando las causas estructurales para alcanzar una sociedad más igualitarias .

Asimismo, en el Plan Nacional de Desarrollo “Toda una Vida”, en el Objetivo quinto: Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sostenible de manera redistributiva y solidaria, expone En la Política 5.4. El compromiso de incrementar la productividad y generación de valor agregado creando incentivos diferenciados al sector productivo, para satisfacer la demanda interna, y diversificar la oferta exportable de manera estratégica. (SENPLADES, 2017)

En las empresas Ecuatorianas, a lo largo de la historia los ejecutivos y/o propietarios se preocupan por mejorar los procesos productivos como adquirir

maquinaria de punta, aunque no se toman las medidas de seguridad necesarias, lo cual deteriora el ambiente de trabajo y aumentan los riesgos a accidentes vulnerando la calidad de vida en sus puestos de trabajo.

Al encontrarse en una fase importante de industrialización, el Ecuador se ha visto en la necesidad de reducir el índice de accidentes laborales en sus empresas, situación que menciono Juan Vélez Andrade, director del Seguro General de Riesgos del trabajo del IESS, quién manifestó que se suscitan aproximadamente 80 mil accidentes de trabajo al año y 60 mil enfermedades profesionales como hipoacusia, pérdida de capacidad visual, del olfato, afectación a la estructura del músculo esquelético y factores de riesgos sicosociales, mencionando además el último informe de la Organización Internacional del Trabajo en el que se determina que los accidentes se producen por la falta de políticas de prevención y protección por parte de las empresas, que implican no solo pérdida de los trabajadores sino con afectación económica. (Vélez, J, 2017)

En el Ecuador, la mayoría de las empresas curtiembres se encuentran ubicadas en las provincias de Tungurahua, Azuay e Imbabura. Son las encargadas de conseguir, seleccionar y clasificar las pieles animales de ganado vacuno y caprino preferentemente, para después procesarlas y convertirlas en materia prima para la elaboración de productos provenientes del cuero, tales como carteras, chompas, zapatos, guantes y demás artículos afines, contribuyendo así con el desarrollo económico del país(Campos, 2015).

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (2016), especifica que las empresas e instituciones deben cumplir las normas dictadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la constitución de la República del Ecuador, convenios y tratados internacionales, ley de seguridad social, código de trabajo, reglamentos y disposiciones de prevención, para que de esta manera las organizaciones sean más responsables y brinden un ambiente de calidad a sus colaboradores.

En el Ministerio de Relaciones Laborales y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS son las entidades delegadas para regular, controlar y sancionar el

desarrollo de las empresas en el plano de riesgos laborales y en la mejora continua de un entorno laboral de calidad, otra razón por la cual las instituciones tienen la necesidad y la responsabilidad de garantizar a sus colaboradores un ambiente saludable y seguro.

1.2 Contextualización meso

La Provincia de Tungurahua tiene una extensa acogida del cuero ya que desde este territorio nace y con el pasar del tiempo se desarrolló para llegar a ser uno de los productos más vendidos y cotizados por su calidad, brindando los mejores precios y variedades, compitiendo a nivel nacional.

Principales actividades económicas de Tungurahua

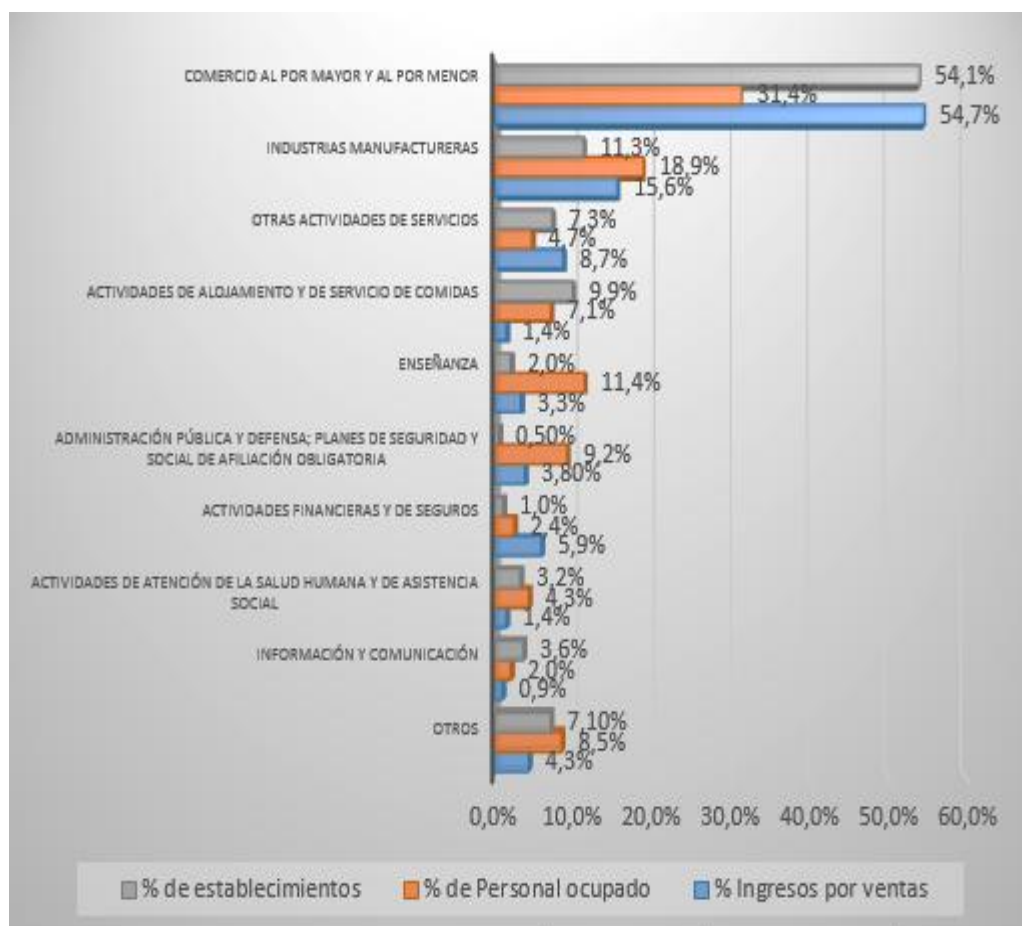


Gráfico 1 Principales Actividades Económicas de Tungurahua

Fuente: INEC (boletín de prensa, junio 2017)

Investigación: Glenda Reinoso

La producción manufacturera en la provincia de Tungurahua proporciona trabajo a una gran parte de sus habitantes y también es la actividad económica que más genera ingresos a la provincia. Las ramas más importantes de este sector son en primer lugar textil, carrocera, confección y la industria del cuero seguidas por la de alimentos, bebidas y productos químicos.

Por ende, dicho sector tiene un gran impacto en el desarrollo económico local lo cual es necesario un estudio minucioso sobre mantenimiento del recurso humano factor calidad de vida en el trabajo que ocasionan los riesgos a accidentes laborales. Al existir este tipo de industrias en donde los colaboradores deben operar maquinaria pesada industrial, es motivo de investigación debido a que la tentativa de riesgos en el trabajo es inminente.

1.3 Contextualización micro

Según la Cámara de la pequeña Industria de Tungurahua, (CAPIT). En el Cantón Ambato se registran oficialmente de 8 empresas dedicadas a la producción de cuero y que además poseen una organización formal las cuales detallamos a continuación: Tenería San José Cía. Ltda. Tenería Díaz, Curtiduría Promepell S.A, Tenería ECUAPIEL, Curtiembre Quisapincha, Curtiduría Tungurahua S.A, Ecuatoriana de Curtidos Salazar, y Curtiduría Hidalgo.

A continuación, una reseña de actividades de las curtiembres objeto de estudio:

Tenería San José es una empresa familiar fundada en 1979 que procesa pieles destinadas a la fabricación de cuero para calzado y marroquinería, la planta de producción está ubicada en Ambato, provincia de Tungurahua, en Ecuador, zona conocida como la Capital del Cuero y el calzado del país, entre las políticas de calidad desarrollan alianzas estratégicas con proveedores a nivel mundial, así como cuidar los procesos productivos para ofertar productos de calidad. (Tenería San José, 2016).

Tenería Díaz es una empresa fundada hace más de 19 años por el Ing. Patricio Díaz, a través de su visión comercial y su dinamismo se ha podido lograr progresos significativos, en lo que se refiere al mercado e infraestructura, se

cuenta con un proceso mecanizado prudente con el ambiente, el cual ha permitido certificarse con la norma internacional ISO 9001:2008, entre sus productos estrellas se puede nombrar napa natural y cuero envejecido. (Ance, 2013)

Curtiduría Promepell S.A, empresa ecuatoriana constituida en el año 2002 por parte de la Sra. Fanny Jacome Sánchez, mujer de reconocida trayectoria dentro del sector curtidor del Ecuador, quien tuvo la visión de crear un nuevo concepto de curtiembre junto a su familia, con la meta de convertirse en la industria curtidora de mayor tecnología en el país, sinónimo de calidad e inmediata respuesta, en búsqueda permanente de alianzas estratégicas tanto nivel nacional como internacional con clientes que requieran de una alternativa segura en donde la innovación continua sea la ventaja competitiva que imponga la diferencia. (Jacome, 2016)

Tenería ECUAPIEL, es una empresa del tipo familiar dedicada al procesamiento de pieles de vacuno hasta su transformación en cuero terminado para el calzado, entre los tipos de cuero que elabora el ruso es un tipo de cuero de mediana selección con una superficie grabada el cual le ha permitido a la curtiduría posicionarse como una de las más importantes, también tiene otros productos como el brush off y el plotter, en ECUAPIEL se procesan alrededor de quinientas pieles mensuales destinadas enteramente a satisfacer el mercado nacional. (Ance, 2013)

Curtiembre Quisapincha, comenzó a funcionar como empresa en el año 1997, con la iniciativa de Elías Camacho y su esposa durante algún tiempo la empresa realizó sus actividades de producción y comercialización de cuero en la Curtiembre Serrano, la cual se arrendó durante algunos años debido a que la empresa en ese momento no poseía sus instalaciones propias. En la actualidad la empresa después de haber tenido una trayectoria de varios años, cuenta con un personal de 20 personas que se encuentran distribuidas en las distintas áreas de la empresa, también cuenta con un 85% de la maquinaria requerida para desarrollar esta actividad, y por último es necesario mencionar que la empresa en estos últimos años está incursionando en el mercado internacional. (Rodríguez, 2017)

Curtiduría Tungurahua S.A, fue fundada por el Sr. Demóstedes Guillermo Pizarro precursor de la industria del cuero se traslada a Ambato e instala la Curtiduría Tungurahua, por el año de 1935, vende esta factoría al Sr. Ricardo Callejas Vásconez en el año 1950, empieza a mecanizarse constituyéndose en la primera empresa de Ambato en invertir en esta área, para el año 1965 se contrata al Sr. Ing. Oscar Arancibia quien introduce en el Ecuador el cuero Charol, en los años 70 se moderniza el equipo de maquinaria considerándose en la segunda curtiembre en capacidad instalada. La Curtiduría Tungurahua S.A. ha invertido en tecnología de punta con la finalidad de ofrecer el mercado nacional y de la región andina productos que cumplan las normas internacionales de control de calidad, desarrollando un esquema operacional moderno que permite llevar una información adecuada del sistema financiera contable. (Ance, 2013)

Ecuadoriana de Curtidos Salazar, es una empresa fundada por el Ing. Santiago Salazar hace más de 10 años, es pionera en la curtición de pieles con proyección nacional e internacional, siempre manteniendo los estándares de calidad de los productos y comprometidos con el medio ambiente, cuenta con equipo y maquinaria idónea para ofrecer a sus clientes un producto con una rentabilidad sostenible. (Ance, 2013)

En la ciudad de Ambato, Parroquia Izamba en el Sector Yacumpamba, se encuentra ubicada Curtiduría Hidalgo que empezó sus actividades con la figura de empresa familiar fundada en 1993 por el Ing. Fabián Hidalgo y la Sra. Margarita Ruiz, dedicada a la manufacturación y producción de cuero para vestimenta, calzado y marroquinería siguiendo las últimas tendencias de moda, con diferentes texturas, acabados y una gran variedad de colores, de acuerdo a las necesidades del cliente, en lo que respecta a sus procesos de producción de las pieles usan productos químicos que cumplen con requisitos ambientales europeos garantizando así la calidad de los mismos, preocupándose por la sofisticación de sus herramientas y maquinarias, aunque en lo que respecta a los trabajadores se ha realizado estudios anteriores por estudiantes egresados de universidades

reconocidas del país, en los cuales precisan una carencia de capacitación de los empleados en los procesos productivos debido que su gran mayoría de obreros no cuentan con cursos especializados en dichos procesos pero realizan un trabajo adecuado contando con la experiencia adquirida en sus diversas actividades.

En consecuencia, se han realizado otro tipo de estudio pero en el área de seguridad e higiene industrial no se registra ninguna incidencia, además se evidencia que existen carencias de conocimientos en los lineamientos que se debe seguir en una planta productiva de las curtiembres.

POSIBLES HERRAMIENTAS

1.4 Árbol de problemas

En el presente trabajo de investigación se ha tomado en cuenta la utilización del árbol de problemas.

Para Navas (2010) en su investigación define que el árbol de problemas es una ayuda importante para entender la problemática de resolver, en el, se expresan el encadenamiento tipo causa – efecto, las condiciones negativas percibidas por los involucrados en relación con el problema en cuestión. En el presente estudio esta herramienta nos ayudará a conocer el diagnóstico del problema que se está investigando, también mediante esta herramienta podemos conocer las causas y los efectos reales, que conlleva el problema central, la rotación laboral y poder definir los objetivos claros que se pretende alcanzar con dicha investigación.

ÁRBOL DE PROBLEMAS

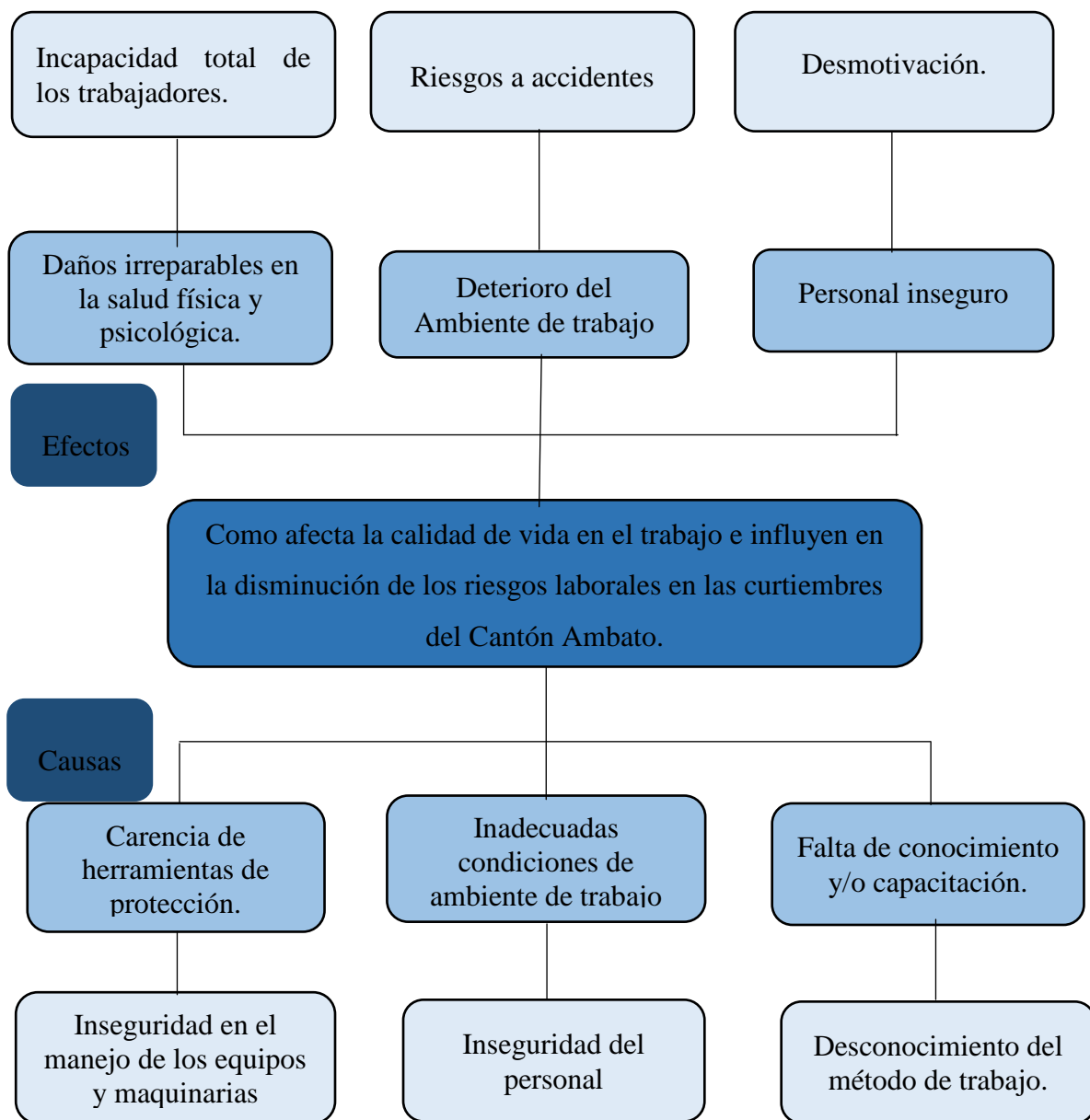


Gráfico 2Árbol de Problemas

Elaborado por: Glenda Reinoso

1.4.1 Análisis crítico

Los riesgos laborales es uno de los índices más problemáticos dentro de una empresa, debido a que los trabajadores estarán propensos a enfrentarse a hechos que ponen en riesgo su integridad física y en algunos casos psicológica, que en general, afecta a la calidad de vida de los empleados, así como la productividad de la empresa.

En efecto, la carencia del uso de herramientas de protección en los procesos productivos que lo requieran y la inseguridad de la forma en la cual se opera la maquinaria se convierte en un riesgo que puede originar daños irreparables, así como la incapacidad de los trabajadores, debido a no cumplir con los requisitos de seguridad propios para cada espacio laboral.

Otra consecuencia elemental se rige a la estructura física o ambiente laboral en el cual realizan las funciones propias del cargo que desempeñan, en consecuencia también es considerado como factores de inseguridad que se elevan los riesgos a accidentes, en casos fortuitos por no contar con el espacio suficiente o una inadecuada distribución de la zona productiva.

Los escasos conocimientos y capacitación acerca del uso de las maquinarias y equipos utilizados en los procesos productivos, así como definir un método de trabajo puede incurrir en que los trabajadores no tomen las precauciones necesarias, de tal forma que corren el riesgo de sufrir accidentes, y esta, inseguridad que presente el talento humano será reflejado en su comportamiento negativo y temor constante de sufrir percances lo que disminuye notablemente su rendimiento laboral.

CAPITULO II

2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo general

- Determinar los factores de calidad de vida en el trabajo y su influencia en la disminución de los riesgos laborales de las curtiembres del Cantón Ambato.

2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente las variables de la investigación como el factor de calidad de vida en el trabajo y la disminución de los riesgos laborales.
- Diagnosticar la realidad actual en las curtidurías en concordancia con la calidad de vida de los trabajadores.
- Identificar los factores que producen riesgos laborales afectando a la calidad de vida de los trabajadores de las curtiembres de la ciudad de Ambato.
- Proponer un sistema de capacitación continua de los trabajadores mediante la selección de profesionales en Seguridad y Salud laboral para mitigar los riesgos a los que están expuestos dentro de la jornada laboral.

CAPITULO III

3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA (ESTADO DEL ARTE).

3.1 Calidad de vida

3.1.1 Concepto

Basurto (2015), expresa que la calidad de vida dentro del trabajo, “es traducido como el indicador de futuro que se obtiene con la evolución de clima organizacional, debe medirse por lo menos dos veces al año, aunque es altamente recomendable que se haga cuatro veces en ese período de tiempo” (p. 75).

La calidad de vida laboral esta direccionada a emitir criterios generalizados acerca de las actividades que realicen los trabajadores y si dentro de estos procesos los mismos alcanzan una satisfacción dentro de su puesto de trabajo de acuerdo a los periodos de tiempo que utilizan para llegar a obtener un producto final.

Es decir que para Patlán (2016). “Se trata de empresas que han establecido estrategias y programas de calidad de vida en el trabajo que se caracterizan por un desarrollo continuo de sus trabajadores, mediante un conjunto de políticas y prácticas organizacionales internas que promueven un entorno favorable”, por tanto en las empresas que sobrepasa los requerimientos mínimos legales establecidos, aunado a la creación del empleo con salud organizacional, que le permita al empleado ser más productivo y gozar de una serie de incentivos para el mejoramiento de una vida social digna.

Un buen líder dentro de una organización busca la creación de espacios de comunicación para que el empleado se sienta involucrado en los procesos y de esta forma se lo compromete para que su participación sea voluntaria y a más de cumplir con sus funciones brinde un valor agregado en cada una de sus actividades.

Los autores Boada y Ficapa(2012) manifiestan:

El constructo calidad de vida laboral hace alusión a la manera como se produce a la actividad laboral tanto en sus aspectos objetivos, por ejemplo la seguridad, la higiene, la retribución, etc.- como en sus aspectos subjetivos; especialmente se hace alusión a la vivencia del propio trabajador sobre su actividad laboral por ejemplo, sus emociones, sus sentimientos, sus opiniones, sus quejas, etcétera (p.28).

Otros aspectos analizados en la calidad educativa se refieren a las necesidades fisiológicas y de orden de los trabajadores para garantizar la salud laboral y personal de los mismos que son necesarios en su vida como ser humano.

Gan y Triginé(2012) mencionan que “La calidad de vida laboral que proporciona este estado no debe estar reñida con los resultados (óptimos) y es claramente favorecedora de la creatividad y el análisis”(p.243). Se convierte en premisa de un entorno ambiente físico de un cierto confort, y de disfrute con la tarea para mantenerlo durante largos periodos de tiempo.

En efecto, Agudo(2014)por su parte señala que “La calidad en el trabajo, el respeto por el medio ambiente y la prevención de riesgos laborales deben tener un tratamiento global”, en el que las tres ramas se relacionen entre sí, como partes inseparables del tronco común dentro de la empresa.

Para Blanch, Gala y Artiles (2013) “La calidad de vida laboral se entiende por el grado de satisfacción y el desarrollo de sus dimensiones conceptuales que se determinan por las condiciones objetivas y subjetivas experimentadas por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo(p.45).

Se analiza a la calidad de vida laboral con una posición objetiva en la cual se evidencie las condiciones de trabajo, ya sean estas, materiales, técnicas, salario,

seguridad e higiene, herramientas de protección, estabilidad laboral entre otros aspectos que beneficien al trabajador.

En conclusión, la calidad de vida laboral en la que conviva el talento humano de una empresa dependerá exclusivamente de la organización interna de la misma, así como las estrategias que los ejecutivos desarrollen para el cumplimiento de los objetivos institucionales que tomen todos los aspectos fundamentales dentro de una organización, anteponiendo al ser humano sobre los procesos, debido a que si están motivados se asegura un buen desempeño laboral y por ende el incremento sostenido de la rentabilidad de la empresa.

3.2 Indicadores operacionales de la calidad de vida

Los indicadores Operacionales de la calidad de vida laboral son las percepciones del entorno del trabajador, es decir, todos los aspectos que se desenvuelven alrededor del empleado, para cumplir de manera idónea sus funciones en su puesto de trabajo. Para corroborar lo antes mencionado se desarrollarán los diferentes aspectos:

- Condiciones Objetivas
- Condiciones Subjetivas

3.2.1 Condiciones objetivas

Para Patlán (2017) “Se refiere a factores objetivos del puesto de trabajo del medio ambiente laboral (físico, tecnológico, contractual y productivo), seguridad e higiene en el trabajo, salud laboral, condiciones de trabajo, diseño de puestos de trabajo, estabilidad en el empleo entre otros”.

3.2.1.1 Medio ambiente físico

Agulló (2015) dice que se incluyen “los factores relacionados con el medio – ambiente físico de trabajo: Ruido, vibraciones, iluminación, radiaciones ionizantes, condiciones termohigrométricas, y presión” (p.76).

En este aspecto los factores físicos juegan un papel importante en áreas de procesos productivos, por lo tanto, se les debe brindar a los trabajadores un ambiente adecuado para el desenvolvimiento de sus actividades.

3.2.1.1.1 Cuidado de la salud

Fernández (2013) señala que “El cuidado de la salud física y psicológica por su real compromiso con la empresa o por la necesidad de conservar el trabajo, los empleados entregan conscientemente mucho tiempo, esfuerzo y dedicación, lo que significa un costo personal”.

Dicho en otras palabras, los trabajadores en algunas ocasiones se muestran agotados, sufriendo de estrés, debido a las presiones ejercidas por los superiores, para que cumplan los objetivos de producción o de ventas, lo cual afecta negativamente a la salud de los mismos, en una barrera o debilidad de la empresa.

Ruiz, García, Delclós y Benavides (2014) manifiestan que “El factor humano como elemento clave de la empresa, requiere de una mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de riesgos”, es decir, se convierte en un indicador básico de la importancia concedida a los recursos humanos o de conseguir un balance social de la empresa. No obstante, el empresario dentro de sus estrategias operacionales deberá tomar en cuenta que sus empleados tengan una mejora constante de sus condiciones laborales que lo conviertan en un incremento de capacidades personales.

3.2.1.1.2 Fatiga física

Para González y Pérez (2016)justifica que “La disminución de la capacidad física del individuo después de haber realizado un trabajo, durante un tiempo determinado”. En los trabajadores es una situación muy común cuando sobrepasan del horario o cualquier otro aspecto que disminuya la energía del empleado.

Diez y González (2014)define como “la merma de la capacidad física de un trabajador determinado, después de realizar trabajo muscular durante un tiempo”,

es decir, esta condición se presenta comúnmente durante largas jornadas laborales, aún más cuando deben cumplir con un número específico de productos.

3.2.1.1.3 Accidentes laborales

Un accidente de trabajo es todo suceso, no esperado ni deseado, que conlleva pérdidas de la salud o lesiones en los trabajadores durante el desarrollo de su actividad laboral. Estas circunstancias suceden por lo general cuando existen situaciones de riesgos que son provocadas por los riesgos laborales a los cuales se exponen los trabajadores en su puesto de trabajo (Arcos, 2015, p.89).

Arenal (2017) manifiesta que para valorar el total de las pérdidas como consecuencias de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, se debe analizar las repercusiones humanas, legales y económicas que suponen los daños ocasionados por el trabajo.

3.2.1.2 Medioambiente tecnológico

La innovación del medioambiente tecnológico puede tener antes de materializarse plenamente, es necesario disipar primero dos tipos de incertidumbres, en primer lugar, deberá determinarse la rapidez y la medida en que esta tecnología se aceptará, y cómo se utilizará; en segundo lugar, la vinculación de los efectos económicos y sociales potenciales de la tecnología utilizada (Torres, 2016, p.46).

Dentro de una empresa es determinante identificar que la tecnología sea utilizada de manera eficiente y eficaz; así como contar con el personal calificado para el uso de los equipos y maquinarias tanto en las áreas administrativas y de producción.

3.2.1.3 Medioambiente contractual

Es un constructo que incluye múltiples factores como satisfacción con el trabajo, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento por los resultados alcanzados en el trabajo, adecuados niveles de salario, beneficios y prestaciones laborales, relaciones humanas favorables, ambiente psicológico positivo,

adecuado ambiente físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participación de trabajo (Patlán 2017, p.24).

3.2.1.3.1 Salario

Urquijo (2014) menciona “La forma de remuneración más usual se conoce como salario o sueldo” (p.87). El término salario se utiliza para designar la remuneración de los trabajadores que cobran diaria o semanalmente, y el de sueldo para designar la remuneración de los empleados que cobran quincenal o mensualmente (p.30).

El salario se considera a las retribuciones que perciben los trabajadores por la prestación de sus servicios de manera satisfactoria para cada una de las partes.

3.2.1.3.2 Estabilidad laboral

Montoya (2015) define a la estabilidad laboral como “el derecho conferido al trabajador de conservar su puesto de trabajo y de sólo perderlo por la existencia de una causa justificada” (p.17), el reconocimiento de este derecho tiene un carácter eminentemente social, debido a que el trabajador debe permanecer en el empleo hasta que haya una causa enorme que haga necesaria su separación, porque el empleo es la fuente única de sus ingresos económicos, con los cuales debe atender sus necesidades y las de su familia.

La estabilidad laboral depende de las políticas empresariales que haya definido la empresa para su funcionamiento, el mismo que no solo debe establecer beneficios y obligaciones de la institución, sino principalmente de los trabajadores.

3.2.1.3.3 Rotación de personal

La rotación de puestos de trabajo es la técnica de intervención más elemental y difundida, aunque sea de manera informal y no programáticamente; no implica cambios en el contenido y los métodos de trabajo, sino solamente en la forma de organizar el trabajo (Callejón y Aguilar, 2015, p.56).

En ciertas empresas, según a lo que se dediquen cuentan con un sistema de rotación de personal, estos pueden ser por horarios o tareas que le permite al empresario a obtener los resultados esperados.

También se puede tomar este sistema como una programación de interrelación entre pares, además Fernández y Junquera (2013) manifiestan que “En la rotación de puestos, los trabajadores cambian de puesto de forma estructurada y predefinida, cuando una actividad deja de ser un reto para el empleado, se le asigna otro trabajo, normalmente en el mismo nivel jerárquico y con requisitos de habilidades similares”.

Moreno y Moreno (2017) expresan que “La rotación de puestos supone que los trabajadores pasan de unas tareas a otras, en unos casos, se trata de tareas similares, aunque dentro de puestos de trabajo ubicados en contextos, secciones o departamentos diferentes” (p.56).

Para concluir, la rotación del personal, desde la óptica del empresario puede ser positiva si se toma como una estrategia para que los trabajadores se sientan motivados y que no caigan en la rutina; o también considerada negativa cuando los trabajadores son los que abandonan sus puestos de trabajo después de haber obtenido experiencia laboral, la pérdida sería para la organización.

3.2.1.4 Medioambiente productivo

Se compone de las condiciones relacionadas con el trabajo como horarios de trabajo, retribución, medio ambiente laboral, beneficios y servicios proporcionados; posibilidades de carrera laboral, relaciones humanas, entre otros, que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral (Patlán 2017, p.27).

3.2.1.4.1 Ausentismos laboral físico y emocional

El ausentismo laboral se refiere a la ausencia de una persona de su puesto de trabajo, en las horas que le corresponden trabajar de acuerdo con el régimen de jornadas y descansos al cual está adscrito, las principales causas del ausentismo

son los permisos legales, las enfermedades, los accidentes de trabajo y las fallas por causas injustificadas(Rojas, 2017, p.76).

Este aspecto es una debilidad que se presentan en las empresas, debido a que los trabajadores que no se sienten motivados optan por solicitar permisos a citas médicas para faltar justificadamente a horas de trabajo o por la excusa que escogieran, o a su vez se ausentan de sus puestos de trabajo injustificadamente.

Según Castro (2014) dice: “El incremento del ausentismo laboral, independientemente de la justificación que se tenga”, es una señal de rechazo al ambiente laboral, debido a que se relaciona la falta al día de trabajo confrontada con el pretexto o justificativo que interponga el trabajador.

3.2.1.4.2 Aburrimiento por tareas repetitivas

Moreno y Moreno (2017) argumentan que “Las tareas repetitivas y poco interesantes, hacen que se instalen la rutina y el aburrimiento, con los consiguientes riesgos de falta de interés por el trabajo, de poca atención prestada al mismo e incluso el absentismo laboral”.

En la vida laboral del ser humano en ciertas ocasiones se enfrenta a situaciones que sus tareas encomendadas se convierten en rutinarias y sus jefes no buscan un sistema de rotación dentro de un mismo proceso, pero que permita a sus empleados a mantenerse satisfechos siendo parte de la empresa.

Callejón y Aguilar (2015) mencionan que “Cuando el trabajo es repetitivo, rutinario, poco variado y no permite la aplicación de conocimientos, la toma de decisiones y cierto grado de responsabilidad sobre ellas se traduce en una menor satisfacción laboral de la persona”.

3.2.2 Condiciones subjetivas

Fernández (2013) expresa que “Las condiciones subjetivas se pueden englobar en aspectos de la relación entre la esfera privada versus el mundo laboral y la organización en sus funciones directivas” (p.25), es decir, está relacionado con el

mundo la laboral, las relaciones personales y familiares como una respuesta a las demandas, expectativas, deseos, así como necesidades del trabajador.

3.2.2.1 Esfera privada y mundo laboral

Según los autores Musitu, Herrero, Cantera y Montenegro (2014) mencionan que “es un constructo teórico – metodológico destinado a medir grados de satisfacción de las personas, en relación con sus necesidades sentidas y también en lo que concierne a las necesidades comparativas respecto a otros grupos sociales que estiman como semejantes” (pág. 67).

De tal forma, que se busca cubrir las necesidades propias del ser humano que lo conllevará a ser parte de una sociedad, así como a proveer a su familia de los recursos inexcusables para su convivencia.

Por el contrario para, las necesidades se presentan en el ámbito social como un problema en concreto y, en ocasiones, su uso y manipulación ha sido muy rentable para quienes detentan el poder, aunque este ejercicio no tenga que ver necesariamente con los hechos que demuestran que las necesidades de la población no han sido satisfactoriamente atendidas y mucho menos resueltas. Es decir, que estas necesidades rigurosamente son objetivas, y que los seres humanos tienen necesidades que van más allá de aspectos físicos de los individuos a sus condiciones naturales.

3.2.2.2 Individuo y actividad profesional

Para Farias (2012) se refiere a establecer y mantener relaciones con otros que sean satisfactorias para ambos, están caracterizadas por la habilidad de dar y recibir, en donde la confianza y la compasión se expresan de manera directa, ya sean en palabras o comportamientos. De tal forma, que las relaciones interpersonales deberán ser positivas entre los trabajadores que cumplen una función específica pero a la vez deben interrelacionarse con sus compañeros de trabajo para completar un proceso de producción.

3.2.2.2.1 Satisfacción con el propio trabajo

Vived (2013) argumenta que la satisfacción con el propio trabajo es uno de los elementos centrales del concepto de calidad de vida, se refiere a la capacidad para actuar como el principal agente causal de la propia vida y realizar elecciones y tomar decisiones relativas a uno mismo, libre de influencias o interferencias externas indebidas, es decir, este precepto es esencial para la visión de los líderes de la organización para limitar y guiar cada una de las acciones dentro de los procesos productivos que permitan que los trabajadores tengan autonomía, autorregulación y creencias de las capacidades de control y eficacia que regularán las actividades de la empresa.

3.2.2.2.2 Relaciones con las personas

De acuerdo a Baró(2015),“Las relaciones interpersonales se organizan en torno a la territorialidad, poder, riqueza, libertad, igualdad”, son ideas que están relacionadas con las leyes y pautas de comportamiento social que regulan las acciones en relación con el uso del espacio, ya sea público o privado, interpersonal o intergrupal.

Vías directas de influencia

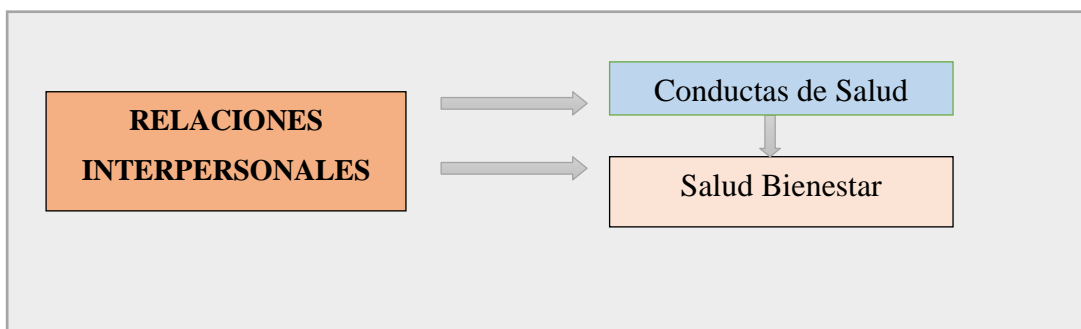


Gráfico 3 Vías directas de Influencia

Fuente: Martos (2014)

Investigacion: Glenda Reinoso

En efecto, las relaciones interpersonales afectan a la comunicación entre compañeros, por ende, al entendimiento dentro de la organización que permita cumplir con los objetivos planteados desde los órganos superiores.

Wiemann (2014) menciona que “Las relaciones interpersonales son evidentemente complejas, diferentes unas de otras, sin embargo, todas ellas tienen algunos elementos básicos en común”, así como las necesidades de afiliación, control y logro de metas que se plantean como objetivos personales que se convierten en metas organizacionales.

Pero además de afectar a los niveles de comunicación también afecta notablemente a su conducta individual y al bienestar del mismo debido a que si existen conflictos el ambiente laboral será tenso, lo cual se convierte en un factor negativo dentro de la organización.

En conclusión, las relaciones interpersonales son un eslabón importante en las empresas, debido a que si no existe una buena comunicación todos trabajarían por separado y el producto terminado tendrá fallas evidentes, porque no todos los empleados manejan una misma línea y nivel de comunicación.

3.2.2.3 Individuo y grupo laboral

Según Saracho (2015) señala que los individuos y un grupo laboral “se relacionan en el aprendizaje que no está focalizado ni orientado a ningún trabajo en particular, sino al mejoramiento de las competencias personales y profesionales de las personas”. El desarrollo personal implica siempre un crecimiento individual y profesional que lleva al ser humano a un mayor nivel de competencia y competitividad en el mercado.

3.2.2.3.1 Plano de desarrollo personal

Woolfolk(2014) expresa que el desarrollo personal es el término que suele utilizarse para designar los cambios que ocurren en la personalidad del individuo, conceptualizado también como desarrollo social, se refiere a los cambios en la forma en que el individuo se relaciona con los demás, y el desarrollo cognoscitivo tiene que ver con los cambios en el pensamiento.

El desarrollo personal se convierte en una fortaleza para un trabajador cuando adquiere y pone en práctica todos sus conocimientos, actitudes y aptitudes particulares en las prácticas grupales que buscan la obtención de los mejores resultados acordes a las exigencias de las empresas.

3.2.2.3.2 Plano material

Bisquerra (2014) dice que el bienestar material se refiere a los aspectos objetivos del bienestar de una organización que son citados en los informes económicos y cuyos indicadores son los índices de aspectos particulares de los seres humanos. Esta concepción que emite el autor especifica que el bienestar material se convierte en un índice para la consecución de las funciones de los trabajadores con el objeto de alcanzar todas las metas planificadas.

Aguirre y González (2014)mencionan que “Se deben satisfacer las condiciones de bienestar material, moral, seguridad y libertad, para los trabajadores siendo una obligación de toda la sociedad”, puesto que con esta acción se enriquece el trabajo de sus miembros garantizando su salud laboral.

3.2.2.3.3 Inclusión social

Diaz (2015) define a la inclusión social como “La situación en la que todas las personas puedan ejercer sus derechos, aprovechar sus habilidades y tomar ventaja de las oportunidades que se encuentran en su medio”. Es esencial, que la inclusión social permita el establecimiento de políticas y acuerdos que contengan planificación, socialización, ejecución de las actividades proyectadas y un logro

de resultados que motivará a los empresarios a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa.

En el artículo de la Revista Ciencias de la Salud, escrito por Garcia y Fernández(2014), señalando que para que exista inclusión social “se debe compensar las desigualdades con las que los trabajadores se enfrenta, es decir las medidas individuales centradas en propuestas de espacios y herramientas que le brinden seguridad y bienestar dentro de su puesto de trabajo”.

La inclusión social ataca algunos referentes que no solo son las condiciones idóneas para que los trabajadores cumplan satisfactoriamente sus funciones, también propone que las personas con diferencias individuales sean aceptadas dentro de una empresa sin importar la condición.

Este término es novedoso en la actualidad debido a que motiva a los propietarios de las empresas a contratar diferente talento humano incluyendo a personas con capacidades diferentes y que se termine la exclusión del individuo.

Beneficios

Después de analizar los indicadores Operacionales de la calidad de vida laboral se evidencia que generan varios beneficios tanto a la empresa como al trabajador, entre los principales tenemos:

Ventajas de la calidad de vida

- ✓ Mejora la Productividad
- ✓ Reduce los costos operativos
- ✓ Incrementa el valor en el mercado
- ✓ Mejora la habilidad para retener a los trabajadores
- ✓ Reduce el Ausentismo

3.3 Riesgos laborales

3.3.1 Definición

Según Luna (2012) “Los Riesgos Laborales son posibilidades de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, que éste se vaya a producir, significa simplemente que ante situaciones de riesgo a las que está expuesto el trabajador, alguna de ellas puede causar un daño de su salud” (pág. 16), es común que se presenten percances, principalmente en el área de producción en el cual el uso de maquinarias que ponen en riesgos la salud laboral del empleado, por lo tanto se deben tomar las medidas correctivas necesarias para que se mitiguen estos riesgos a los que se enfrentan los colaboradores internos de la misma.

A los riesgos propios de cualquier actividad, el ser humano, con su trabajo, introduce una serie de factores que modifican las condiciones naturales, creando las circunstancias que en forma de agentes causales son las culpables de las patologías que se derivan de la actividad laboral. Por lo tanto, no resulta difícil concluir que la actividad profesional genera, habitualmente, riesgos para los trabajadores que tienen como consecuencia daños trascendentales, y a veces, irreparables en la salud (Collardo,2014, p.65).

En consecuencia, se define que los riesgos laborales dañan significativamente la salud de los trabajadores, ya que estos no solo son resultado accidentes por maquinarias, sino también por uso de químicos que alteran la salud, de tal forma que la seguridad e higiene dentro de los procesos productivos aseguran la calidad del producto.

Prevenir los accidentes de trabajo es importante para las empresas, más allá del cumplimiento de una norma, ayuda a mejorar las condiciones laborales, a reducir la siniestralidad y promover la salud de los trabajadores. Se ha evidenciado que realizar capacitaciones en emergencias, autocuidado, higiene postural; la evaluación de riesgos de los lugares de trabajo, equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, factores psicosociales, etc., disminuyen la accidentalidad y el

ausentismo laboral lo cual redundará en tiempo productivo para las organizaciones (Guevara, 2015, p.78).

Las posibles soluciones a este tipo de problemas se deben aplicar en conjunto entre empleador y trabajadores, la misión de los propietarios es brindar a sus colaboradores todas las medidas de seguridad, así como facilitar las herramientas y equipos de protección necesarios para la ejecución de sus tareas, en efecto de parte de los obreros se les solicita el cumplimiento de los lineamientos propuestos por la organización.

Adeás, Gómez (2014) manifiesta:

Antes de plantear mejoras a cualquier modo de aplicación de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, debemos tener nítidamente clara la voluntad de integrar la prevención de riesgos laborales en nuestra empresa. Si nos disponemos de esta voluntad, es muy posible que el intento de dar pasos hacia adelante en la aplicación de la prevención de riesgos laborales en la empresa resulte infructuoso, estando condenados a disponer de un modelo de prevención aparente con una amalgama de documentos inconexos y sin aplicación alguna a la realidad de nuestra empresa (pág.22).

No se debe pasar por alto que la seguridad e higiene industrial que disminuye los riesgos laborales, son regulados por organismos de control que solicitan a las empresas una serie de requisitos entre los cuales es dotar a los trabajadores de elementos de protección de acuerdo al puesto que ejerza, así como tener la señalética necesaria dentro de la estructura organizativa y la capacitación idónea para que los empleados tomen las precauciones para el uso de la máquinas o herramientas que estén a su cargo.

Por lo tanto, un gerente debe tener conocimiento sobre todos los aspectos de la organización, toda vez que la complejidad en la misma y sus individuos así lo ameritan, percibiendo la situación que se vive (problemas, deficiencias, producción, servicios, etc.), y sobre todo los peligros y riesgo a los cuales se enfrentan e impactan la economía de la organización, la salud e integridad de su

talento humano; en este sentido la estructura básica de la ontología del riesgo representa un marco de referencia para la definición de objetivos claros acerca de los pormenores de riesgo, considerando otros aspectos de la gerencia (Moreno y Godoy, 2012, p.76). Para culminar se adoptará las medidas correctivas para conseguir que se tomen las recomendaciones de autores y expertos en la materia, de tal forma que se consideren las estrategias más adecuadas adaptables a la empresa.

3.3.2 Tipos de riesgos

Para la presente investigación se definirán los siguientes:

3.3.2.1 Riesgos físicos

Según Soria (2014)El ambiente físico de trabajo incluye los agentes agresivos presentes de naturaleza física tales como el ruido, las vibraciones, las radiaciones, la iluminación, el calor y frío, la electricidad, los incendios y las explosiones.

Aspectos físicos contaminantes

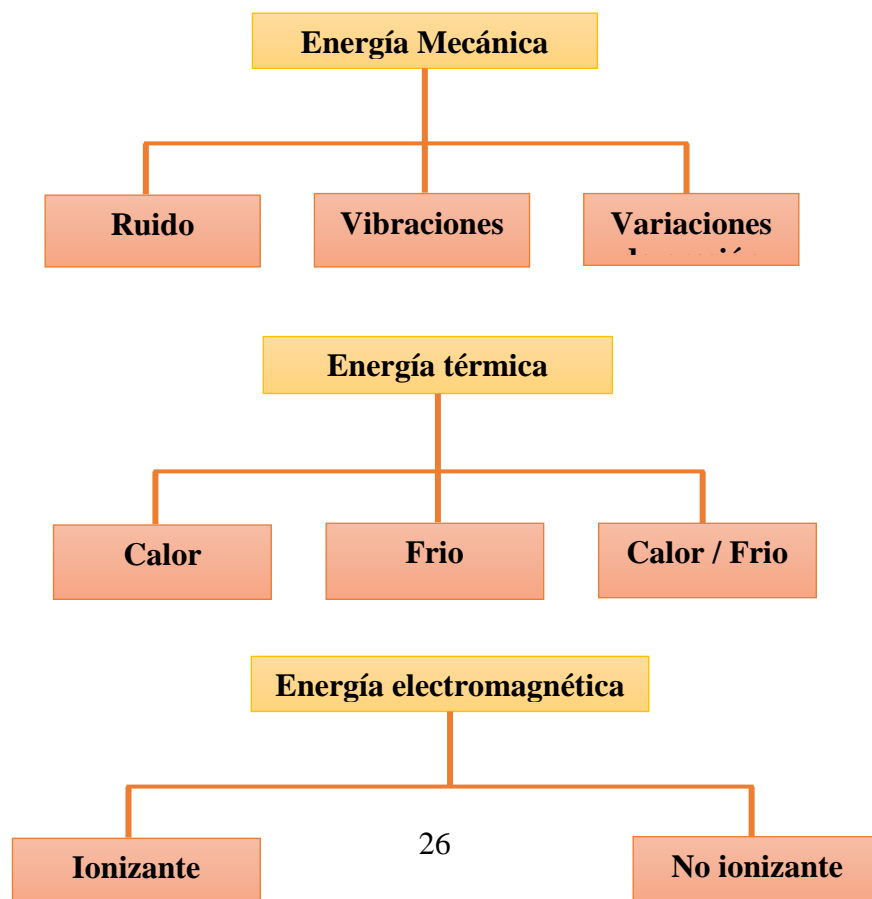


Gráfico 4 Aspectos físicos contaminantes
Morales (2014) dice que hay distintos tipos de riesgos físicos pero señala entre los más comunes:
Investigación: Glenda Reinoso

- El ruido: cuando el trabajador permanece durante prolongados periodos de tiempo a niveles de presión sonora excesivos, pudiendo dar lugar a otras repercusiones fisiológicas.
- Elevadas temperaturas: cuando el trabajador permanece durante largos periodos de tiempo a elevadas temperaturas provocando, un golpe de calor o deshidratación. Por el contrario, cuando permanece a bajas temperaturas será posible una trombosis o parálisis, etc.

Es decir, que estos riesgos son los que la organización debe enfrentar, proveyéndoles a sus trabajadores los implementos necesarios para el cuidado de su salud, debido al tipo de empresas objeto de estudio, inevitablemente sus funcionarios tienen que proporcionar a sus trabajadores espacios adecuados para cumplir con sus funciones.

3.3.2.2 Riesgos mecánicos

Las empresas curtiembres se enfrentan a este tipo de riesgos, debido a la utilización de la maquinaria en los procesos productivos, por lo tanto, los trabajadores diariamente, en la consecución de sus actividades están propensos a sufrir algún tipo de accidente laboral.

De esta forma Soria (2014), señala que:

Los agentes mecánicos se enmarcan dentro del denominado ambiente mecánico de trabajo, esto es, los espacios de trabajo y las máquinas, herramientas y demás objetos presentes durante el trabajo, en el espacio de trabajo pueden resaltarse, entre otras causas, el estado del suelo, las

dimensiones de pasillos y puertas, la abertura de huecos en ventanas y escaleras, etcétera.

Destacan entre efectos habituales de los riesgos mecánicos las caídas al tropezar o resbalar en ciertas superficies deslizantes, así como también cortes con piezas de algunas máquinas y otros impactos en cualquier parte del cuerpo a causa de riesgos producidos por actividades con equipos que necesitan de manipulación directa.

3.3.2.3 Riesgos químicos

Moreno (2014) manifiesta que los factores ambientales de origen químico pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de la exposición a contaminantes tóxicos, los cuales pueden producir efectos: Corrosivos, irritantes, asfixiantes, cancerígenos, anestésicos y narcóticos.

En el caso particular de las curtiembres se ven propensos los trabajadores a accidentes debido a los compuestos químicos utilizados en varios procesos de producción, que se pueden ver afectados a su salud física, psicológica por los componentes de los mismos.

Soria (2014) expresa los riesgos provocados por los contaminantes químicos son sustancias constituidas de materia inerte, que están presentes en el aire en forma de gases, vapores, aerosoles o nieblas, así como también se debe tomar en cuenta que este tipo de contaminantes pueden penetrar el organismo por distintas áreas ya sean por la vía respiratoria, dérmica, digestiva y parenteral.

Según el autor menciona que estos contaminantes son imperceptibles en muchas ocasiones debido a su canales de contacto con los seres humanos son mediante el aire, en materia de gases o vapor que aparentemente son inofensivos pero inhalados pueden causar daños severos a la salud de quienes se ponen en contacto.

3.3.2.4 Riesgos biológicos

Cortés (2015) justifica que es aquel que puede causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores, siendo poco probable

que se propague a la colectividad y existiendo generalmente profilaxis o tratamiento eficaz. Los contaminantes biológicos penetran directamente en el cuerpo humano a través de sus distintas vías, o también indirectamente a través de animales, alimentos, etcétera, causando enfermedades de tipo infeccioso y parasitario.

Moreno (2014) dice que los factores ambientales de origen biológico pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de exposición a contaminantes biológicos, como: bacterias, parásitos, virus y hongos. Se pueden considerar propios de los seres vivos o de contaminación por contacto entre personas o con la influencia de una especie animal, porque son virus o bacterias que se alojan en los animales y al acercamiento con el ser humano daña su salud considerablemente.

Soria (2014) expresa que los contaminantes biológicos son organismos microscópicos, por lo que su percepción humana resulta imposible, estos se clasifican en 5 grupos: bacterias, protozoos, virus, hongos y gusanos parásitos. De tal forma, que a este tipo de riesgos se enfrentan los trabajadores que tienen actividades de cuidado de ganado, manipulación de despojos y productos de origen animal, laboratorios clínicos, hospitales entre otros.

3.3.2.5 Riesgos psicosociales

Menéndez y otros (2015) en su investigación expresan que los riesgos psicosociales se hallan prioritariamente en las características estructurales de la organización (estilo de mando, participación de los trabajadores, comunicación, etcétera), en las particularidades de la tarea y en el tiempo de trabajo (ritmo de trabajo o presión de tiempos, duración del tiempo de trabajo y organización del tiempo de trabajo).

A diferencia de todos los anteriores riesgos que muchas veces son imperceptibles, esta tipología mantiene la conciencia del ser humano porque se debe a las características diferenciadas de cada persona, que debe aprender a relacionarse de manera adecuada con su entorno social, personal y laboral.

Soria (2014) argumenta que las personas poseen unas características individuales y sociales que les hacen responder de diferente manera a las exigencias que les demanda su organización y su empresa, y, por su parte, cada empresa demanda conforme a su tamaño, ubicación, tipo de producción, etcétera. Pero nada impide que, a determinadas exigencias, la respuesta de los individuos sea común.

De acuerdo a lo mencionado por el autor los riesgos psicosociales se refieren a las exigencias de los empleadores frente a las funciones de sus trabajadores, tomándolos como productores de utilidades y no como personas que merecen laborar en condiciones adecuadas.

Cabaleiro (2014) señala “Los factores psicosociales se relacionan con la organización del trabajo, analizando las características, estructura y la cultura de la organización englobando el conjunto de creencias, conocimientos, leyes, tradiciones, normas, hábitos y valores propios de cada empresa” (p.76); mejorando el clima de trabajo para cumplir los objetivos planteados.

CAPÍTULO IV

4 METODOLOGÍA

4.1 Métodos

Según Pimienta (2014) “los métodos de investigación son las herramientas y técnicas para realizar las actividades que se realizarán en el proceso de estudio”. En el objeto de estudio, se utilizará los métodos teóricos y empírico.

4.1.1 Método teórico

La investigación se realiza mediante la revisión de libros, revistas y sitios web, que fundamenten las variables objeto de investigación, analizando y sintetizando los puntos de vista de cada autor. En este caso, determinar los motivos por los cuales el empleador deja de contar con la colaboración de los empleados dentro de curtiembres; así como también someter los hallazgos al estudio estadístico mediante el programa SPSS, que determinará los aspectos de causa – efecto, fundamentado con el respaldo del marco teórico.

4.1.2 Método empírico

Se utiliza el enfoque crítico – propositivo, direccionado a recabar información directamente de las curtidurías, con el objeto de diagnosticar y analizar las técnicas de prevención de seguridad e higiene industrial para aplicar dentro de la empresa y mitigar los riesgos laborales, por cuanto se investigará y recopilará información fehaciente influyendo en los trabajadores para conocer en la realidad que laboran.

4.2 Modalidades de investigación

4.2.1 Investigación bibliográfica

En esta investigación se utilizará el enfoque cualitativo, Gómez (2006) definiendo los conceptos básicos de la variable independiente, interrelacionando con las características de la variable dependiente, conociendo sus implicaciones y efectos

para llegar a elaborar una propuesta de solución en cada uno de los componentes del tema objeto de estudio.

La fuente para realizar la investigación será la información que se basará en documentos, tesis periódicos, artículos, revistas, etc., la cual se agrupa y analiza para generar nuevos conocimientos, sin salir del tema de estudio.

4.2.2 Investigación de campo

Fidias (2014)menciona que la información que se obtiene en la investigación de campo es primaria, por lo tanto, al utilizar esta modalidad se obtuvo mayor conocimiento sobre el problema, porque permitió tener el contacto directo del investigador con la realidad, visualizando de mejor manera el mismo.

No obstante, la aplicación de esta modalidad permitirá obtener información real directamente de las fuentes a investigarse disminuyendo los márgenes de errores.

4.3 Nivel o tipo de investigación

El tema de investigación planteado, cuya metodología eminentemente de carácter científico requerirá aplicar los tipos más conocidos, de tal manera que se pueda lograr el levantamiento de información directamente en la fuente, procesarla y direccionarla adecuadamente, a fin de obtener resultados apropiados para aplicarlos a la empresa y su desarrollo integral, para ello se espera alcanzar los siguientes niveles de investigación:

4.3.1 Investigación exploratoria

Hernández y Baptista (2014)señalan que “se permite buscar e indagar datos informativos relacionados con el problema objeto de estudio, para elaborar un diagnóstico situacional de la empresa, sobre cuya base se iniciará a trabajar en la elaboración de propuestas”. El propósito de la aplicación de este tipo de investigación es que genera lineamientos para familiarizarse con los fenómenos que genera este problema de investigación estudiado.

4.3.2 Investigación descriptiva

Menciona Bernal (2013) que la investigación descriptiva permite especificar las características principales del objeto de estudio, que ayuda a descubrir la posible relación de las variables, en donde se utilizó técnicas de recolección de información primaria como la observación y la encuesta; mediante el muestreo la información obtenida se somete a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico. Se aplicó para medir la relación entre los fenómenos de estudio e identificar la influencia de la gestión empresarial para una buena competitividad en las empresas curtiembres.

4.3.3 Investigación correlacional

Para Hernández y Baptista (2014) este tipo de investigación permite identificar el tipo de relación que existe entre las dos variables de estudio, mediante la asociación de las mismas manteniendo una correlación continua y permanente entre las variables dependiente e independiente, X (Calidad de Vida) – Y (Riesgos Laborales). En esta investigación se aplica este tipo de investigación ya que permite la identificación de la relación entre la calidad de vida y los riesgos laborales que genera en este sector.

Chi cuadrado

Hipótesis: La calidad de vida en el trabajo disminuyen los riesgos laborales de las curtiembres del Cantón Ambato.

Tabla 1. Prueba de Chi Cuadrado

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,909 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	23,493	2	,000
Asociación lineal por lineal	10,973	1	,001
N de casos válidos	217		

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Glenda Reinoso

Luego de realizar la prueba de chi – cuadrado de Pearson arroja un valor de 28,909 que es máximo para aceptar la hipótesis, posteriormente se comparó con el valor de la tabla de chi – cuadrado estándar que es de 5,99 siendo un valor menor al resultado calculado en el programa estadístico SPSS.

Este resultado permite concluir que la hipótesis es verdadera, una empresa que alcanza que sus trabajadores laboren dentro de un ambiente de calidad de vida disminuirá los riesgos laborales.

Tabla 2. Chi cuadrado

Grados de libertad	Probabilidad de un valor superior - Alfa (α)				
	0,10	0,05	0,03	0,01	0,01
1	2,71	3,84	5,02	6,63	7,88
2	4,61	5,99	7,38	9,21	10,60
3	6,25	7,81	9,35	11,34	12,84
4	7,78	9,49	11,14	13,28	14,86
5	9,24	11,07	12,83	15,09	16,75
6	10,64	12,59	14,45	16,81	18,55
7	12,02	14,07	16,01	18,48	20,28
8	13,36	15,51	17,53	20,09	21,95
9	14,68	16,92	19,02	21,67	23,59
10	15,99	18,31	20,48	23,21	25,19
11	17,28	19,68	21,92	24,73	26,76
12	18,55	21,03	23,34	26,22	28,30
13	19,81	22,36	24,74	27,69	29,82
14	21,06	23,68	26,12	29,14	31,32
15	22,31	25,00	27,49	30,58	32,80
16	23,54	26,30	28,85	32,00	34,27
17	24,77	27,59	30,19	33,41	35,72
18	25,99	28,87	31,53	34,81	37,16
19	27,20	30,14	32,85	36,19	38,58
20	28,41	31,41	34,17	37,57	40,00

Fuente: Probabilidad Alfa

Elaborado por: Glenda Reinoso

4.2.Población

4.2.1. Población finita

“Es el conjunto total de elementos o variables que conforman la situación a analizar” (Castro, 2013, p.45). En la aplicación de los métodos antes mencionados se utilizó la población requerida para el estudio planteado. Según la Cámara de Industrias de Tungurahua (CIT) y la Cámara de la Pequeña Industria de Tungurahua (CAPIT) en la Ciudad de Ambato, existen 8 empresas dedicadas a la producción de cuero entre las cuales se mencionaron a las siguientes:

Tabla 3. Población

Unidades de Observación		
Curtiembres del Cantón Ambato	# de empresas	# de trabajadores
	8	217

Fuente: ANCE

Elaborado por: Glenda Reinoso

4.2.2. Muestra

Se toma la población total, de la información sectorizada de las curtiembres, no obstante, se investiga las características de las mismas tomando los siguientes datos que servirán para la ejecución del cuestionario de encuestas que presente a continuación:

Tabla 4. Muestra

N°	Empresa	Tipos de Empresa	Ubicación	Número de Trabajadores (Producción)
1	Tenería San José Cía. Ltda.	Sociedad Anónima	Ambato Tungurahua	30 empleados
2	Tenería Díaz Cía. Ltda.	Responsabilidad Limitada	Ambato Tungurahua	25 empleados
3	Curtiduría Promepell S.A	Sociedad Anónima	Ambato Tungurahua	24 empleados
4	Tenería ECUAPIEL	Sociedad Anónima	Ambato Tungurahua	20 empleados
5	Curtiembre Quisapincha	Empresa Individual	Ambato Tungurahua	20 empleados
6	Curtiduría Tungurahua S.A.	Sociedad Anónima	Ambato Tungurahua	30 empleados
7	Ecuatoriana de Curtidos Salazar	Responsabilidad Limitada	Ambato Tungurahua	23 empleados
8	Curtiduría Hidalgo	Empresa Individual	Ambato Tungurahua	45 empleados
	Total de empleados:			217 empleados

Fuente: ANCE

Elaborado por: Glenda Reinoso

4.3.Técnicas

Las técnicas de investigación son el conjunto de instrumentos por el cual se efectúa el método establecido en la investigación, a través de las cuales se obtiene la información para el análisis investigativo. (Sabino, 2014, p.56). Se utilizará las técnicas de recolección de datos por medio de la encuesta dirigida a los beneficiarios directos, con el fin de alcanzar los objetivos planteados.

4.4.Instrumentos

Se utilizara como instrumento una batería de preguntas cerradas que facilite el registro de la información; así como cuadros y gráficos que señalaran los resultados obtenidos.

4.5.Cuestionarios

Según Bernal (2013) el cuestionario está formado por un conjunto de preguntas diseñadas para generar un conjuntos de datos pertinentes que van acorde con los objetivos de una investigación objeto de estudio de un problema.

Las preguntas elaboradas van acorde con la fundamentación teórica de la investigación en el cual se encuentran las variables a investigarse, la encuesta contiene 17 preguntas estructuradas en la escala Likert, que tienen objetivo realizar el estudio sobre la influencia de la calidad de vida y la disminución de los riesgos laborales en las curtiembres del cantón Ambato.

Tabla5. Dimensiones de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	Nº DE PREGUNTAS
Calidad de vida	• Condiciones Objetivas	11
	• Condiciones Subjetivas	
Riesgos Laborales	• Riesgos Físicos	6
	• Riesgos Mecánicos	
	• Riesgos Químicos o Biológicos	
TOTAL		17

Fuente: Encuesta

Elaborado por: Glenda Reinoso

La base para la evolución del Alfa de Cronbach es:

Coeficiente alfa $> .9$ es excelente

Coeficiente alfa $> .8$ es bueno

Coeficiente alfa $> .7$ es aceptable

Coeficiente alfa $> .6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $> .5$ es pobre

Coeficiente alfa $> .4$ es inaceptable

4.6. Validación de la encuesta

La validación de las encuestas se fundamenta en la aplicación de la ciencia estadística, tomando como punto de partida la codificación de la misma para sí aplicar el respectivo cálculo de la media, varianza, covarianza, coeficientes de correlación que permite la aplicación de la herramienta en el área de estudio. (Grande & Abascal, 2014).

La encuesta fue validada de forma técnica por parte de los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas:

1. Ingeniera Eufemia Ramos
2. Ingeniero Roberto Soria

Para la encuesta dirigida a los trabajadores de las curtiembres en el cantón Ambato que presentan a continuación, el cual obtuvo el 90,40% de confiabilidad tal como lo señala la siguiente tabla:

Tabla 6. Correlación de la prueba piloto de las Curtidurías

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza		N de elementos
Correlaciones entre elementos	,356	-, 164	,949	1,113	-5,792	,091		17

Elaborado por: Glenda Reinoso

La correlación máxima es de 94,90, es decir, los estadísticos descriptivos cumplen con las condicionantes de análisis en donde permite la ejecución de la herramienta de percepción.

Tabla 7. Validación con el alfa de Cronbach Curtidurías

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,898	,904	17

Elaborado por: Glenda Reinoso

CAPITULO V

5. RESULTADOS

5.1. Tabulación de la encuesta aplicada a los trabajadores

1. ¿La empresa le provee de los elementos de protección personal necesarios para la ejecución de sus funciones?

Tabla 8. Elementos de Protección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Si	46	21,2	21,2	21,2
No	171	78,8	78,8	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018



Gráfico 5 Elementos de Protección

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Estos resultados afirman que gran parte de las empresas curtiembres no están cumpliendo en su totalidad con las medidas de seguridad que fortalezca la calidad de vida laboral de sus colaboradores, es decir que no dotan a sus trabajadores de elementos de protección personal necesarios y básicos para que puedan realizar sus funciones.

2. En su trabajo diario, ¿levanta, traslada o arrastra cargas, u otros objetos pesados?

Tabla 9. Actividades en el Trabajo diario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	43	19,8	19,8
	A veces	169	77,9	97,7
	Nunca	5	2,3	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Actividades en el Trabajo diario

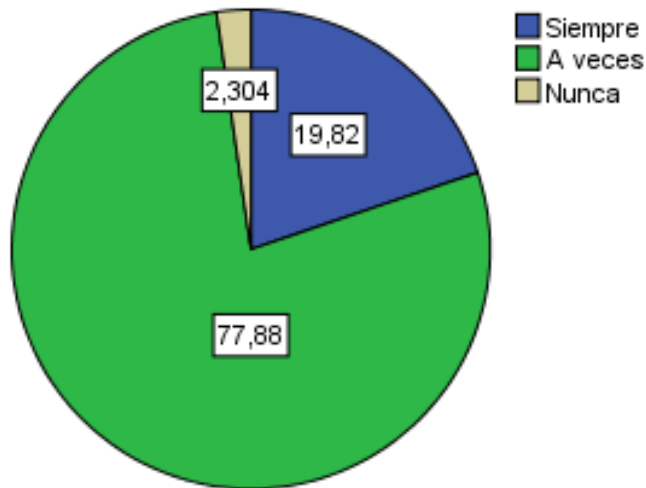


Gráfico 6. Actividades en el trabajo diario.

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

De acuerdo a los resultados se evidencia que en las curtiembres se realiza actividades fuertes de manipulación de objetos pesados y la empresa debe tomar las medidas correctivas para que sus trabajadores no sufran accidentes laborales que pongan en peligro el estado físico de sus colaboradores.

3. ¿En caso de alguna accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?

Tabla 10. Accidente de Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	42	19,4	19,4	19,4
A veces	160	73,7	73,7	93,1
Nunca	15	6,9	6,9	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

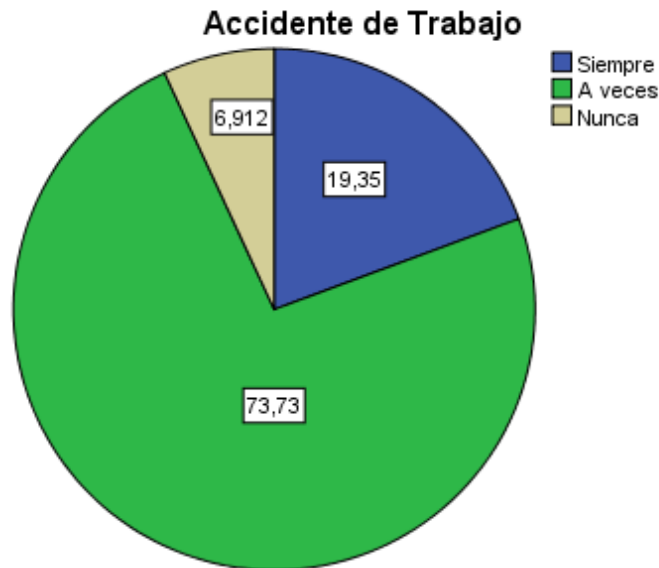


Gráfico 7 Accidente de Trabajo

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

La mayoría de los trabajadores no mantienen una comunicación fluida, es decir no pueden comunicarse fácilmente con los directivos o jefes de área, debido a que dudan para notificar los percances que suceden dentro del área de producción, en la cual ellos se enfrentan a peligros constantes.

4. ¿En su trabajo diario mantiene una sola posición del cuerpo?

Tabla 11. Posición del cuerpo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	150	69,1	69,1
	A veces	62	28,6	97,7
	Nunca	5	2,3	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018



Gráfico 8 Posición del cuerpo

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Por lo tanto, se evidencia que la mayoría de los puestos de trabajos se realizan en la misma posición según la naturaleza y actividades, no obstante, las empresas de curtiembre deben planificar rotación de personal u otros mecanismos que prevean estas situaciones que vulneran la calidad de vida de sus trabajadores.

5. ¿Piensa Ud. que maneja adecuadamente las situaciones de estrés originadas por sus actividades diarias?

Tabla 12. Situaciones de Estrés

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	28	12,9	12,9
	A veces	182	83,9	96,8
	Nunca	7	3,2	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018



Gráfico 9 Situaciones de estrés

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

El manejo del estrés es un punto débil de las empresas, debido a que los directivos o empresarios solo se preocupan por las ganancias de sus negocios y no por la satisfacción y creación de un clima laboral, lo que produce cambios notables en los trabajadores convirtiéndose en una barrera de crecimiento personal y profesional para el talento humano.

6. ¿Existe alguna motivación y le gusta el trabajo que usted desempeña actualmente?

Tabla 13. Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	65	30,0	30,0	30,0
Válidos No	152	70,0	70,0	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018



Gráfico 10 Motivación

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Los trabajadores no se sienten cómodos en sus puestos de trabajo, por lo tanto, los empresarios deben investigar las causas por las cuales sus colaboradores no entregan el 100% de sus aptitudes para realizar sus actividades, ya que cumplen con los estándares de producción pero si ellos estuvieran a gusto en sus funciones las utilidades aumentarían de tal forma que la empresa tendría crecimiento sostenible en el mercado que oferta sus productos.

7. ¿Cómo califica el salario que usted percibe actualmente?

Tabla 14. Salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Buena	78	35,9	35,9
	Regular	87	40,1	76,0
	Mala	52	24,0	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

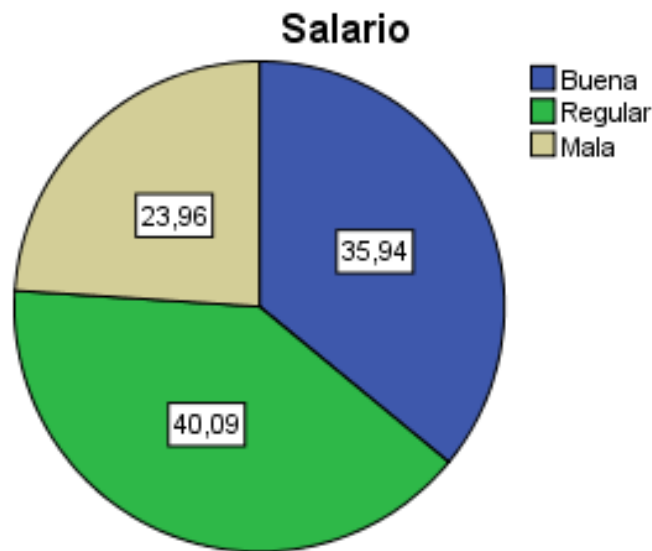


Gráfico 11 Salario

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

El margen salarial debe estar acorde a las actividades y funciones del trabajador; y esta remuneración cuando no cubre las expectativas del talento humano se verá reflejado en los resultados de la producción, de tal forma que no se mostraran incentivados para realizar su trabajo con entusiasmo y proyectando mejoras; sino al contrario solo cumplirán medianamente las tareas encomendadas.

8. ¿La comunicación interna en su área de trabajo funciona correctamente?

Tabla 15. Comunicación Interna

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	73	33,6	33,6
	No	144	66,4	100,0
	Total	217	100,0	100,0



Gráfico 12 Comunicación Interna
Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios
Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Con el objetivo de conocer si existe una comunicación interna eficaz y eficiente dentro de las curtiembres, se evidencia con los resultados que el talento humano han percibido que necesitan contar con canales de comunicación de manera vertical y horizontal bien definidos para que la empresa tenga los resultados esperados y los procesos se realicen acordó a los estándares de calidad.

9. ¿Cuándo Ud. falta a su jornada laboral que tipo de justificativo presenta?

Tabla 16. Justificativo por faltas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Justificación verbal	56	25,8	25,8	25,8
Válidos Justificación escrita	157	72,4	72,4	98,2
Ninguna	4	1,8	1,8	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

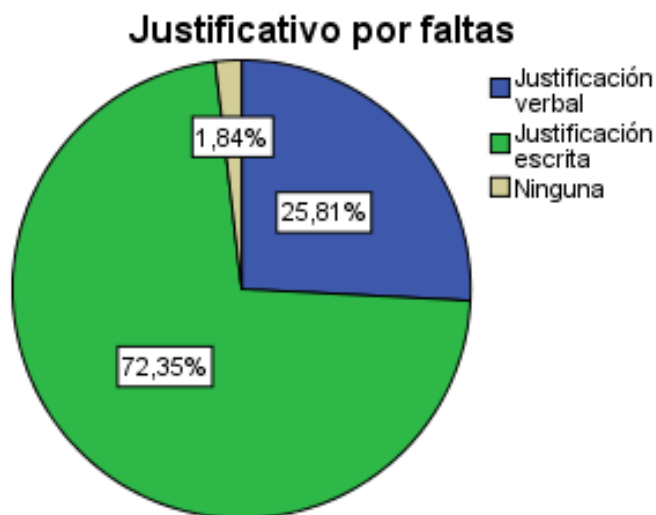


Gráfico 13. Justificativo por faltas

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Se evidencia que por parte de los colaboradores existe un margen porcentual representativo que cumple con la reglamentación interna de las empresas con respecto a sus inasistencias, de tal forma que no existirán problemas de descuentos u otras medidas por faltas injustificadas.

10. ¿Conoce Ud. si existe un programa de rotación de personal para ajustar horarios y cambios de actividades?

Tabla 17. Rotación del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Si	5	2,3	2,3	2,3
Válidos No	212	97,7	97,7	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018



Gráfico 14. Rotación del personal

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

En consecuencia, las curtiembres no socializan con sus colaboradores las políticas empresariales o decisiones tomadas por parte de los directivos, para que el talento humano se sienta incluido y conozca los lineamientos con los cuales se regulan y controlan las actividades o funciones que son propias de la empresa.

11. Cuando usted ingreso a la empresa recibió instrucción sobre las funciones que debe realizar en su puesto de trabajo

Tabla 18. Instrucción de funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	54	24,9	24,9
	No	163	75,1	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

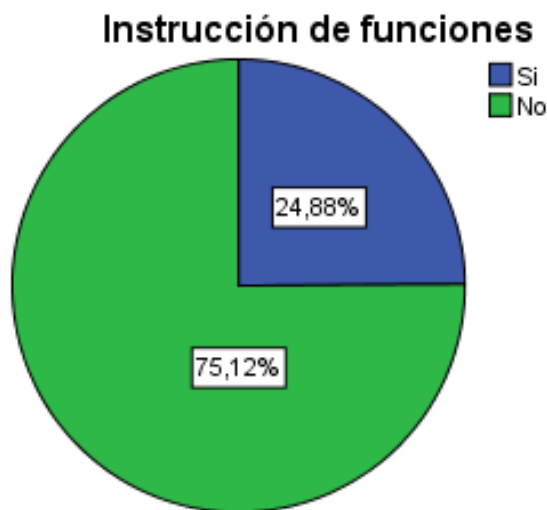


Gráfico 15 Instrucción de funciones.

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

De acuerdo a la investigación realizada, hasta el momento para seleccionar el personal de producción las empresas piden como requisito experiencia en el manejo de maquinaria y ciertas funciones, de tal forma que se evita dar información y las personas que son elegidas deben aprender de manera visual de los demás trabajadores de la empresa.

12. En su jornada laboral ¿durante cuánto tiempo usted está expuesto a ruido, tan alto que tiene que elevar la voz para comunicarse con otra persona?

Tabla 19. Exposición a ruidos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	172	79,3	79,3
	A veces	40	18,4	97,7
	Nunca	5	2,3	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018



Gráfico 16 Exposición a ruidos.

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Del total de los trabajadores encuestados la mayoría está siempre expuesto al ruido, por lo que las empresas deben tomar las precauciones y brindar los implementos que protejan la audición del talento humano, de tal forma que no se vulnere los derechos de un clima laboral sano y adecuado para los trabajadores.

13. ¿Cómo considera es la iluminación del área o lugar donde usted realiza sus actividades laborales?

Tabla 20. Iluminación en el área

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy buena	53	24,4	24,4	24,4
Válidos Buena	140	64,5	64,5	88,9
Regular	24	11,1	11,1	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

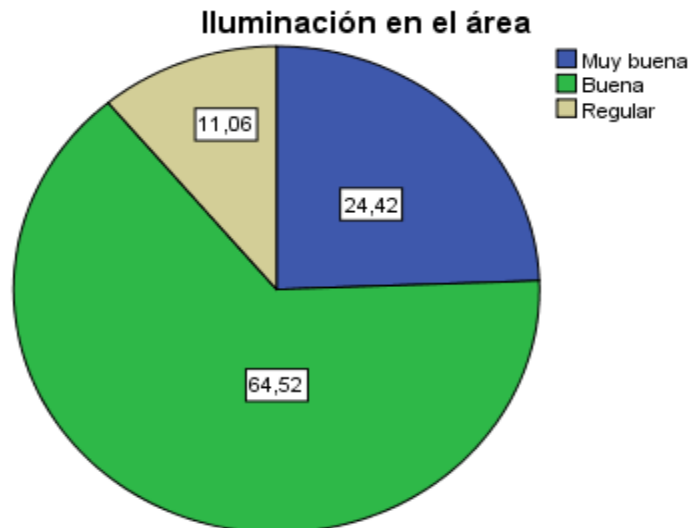


Gráfico 17. Iluminación en el área.

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Con el objeto de conocer los criterios del talento humano sobre la iluminación de las áreas productivas de las empresas curtiembres se puede decir que en varias áreas de producción no es tan eficiente la luz artificial. Concluyendo que en este aspecto se tendrá que valorar si es conveniente realizar adecuaciones en las iluminarias que se utilizan en la planta de producción.

14. ¿Estaría Ud dispuesto a exponerse a cambios corporales en su lugar de trabajo?

Tabla 21. Cambios corporales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	146	67,3	67,3
	A veces	52	24,0	91,2
	Nunca	19	8,8	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

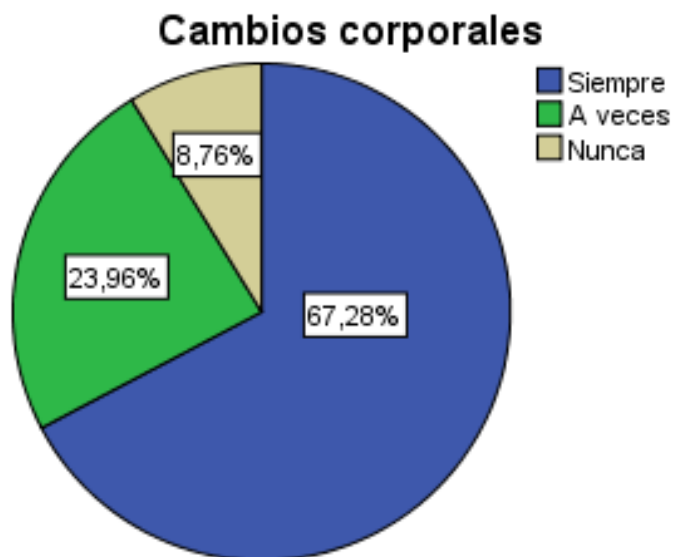


Gráfico 18. Cambios Corporales

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Se planteó el interrogante hacia los empleados sobre si estaría dispuesto a exponerse a cambios corporales debido las actividades que realizan y se evidenció que la mayoría respondió que siempre están expuestos a ejecutar tareas que no requieren diferentes movimientos físicos, es decir, que los trabajadores no poseen los elementos necesarios de protección personal pueden estar en peligro de un daño físico.

15. ¿Está informado Ud. sobre los riesgos específicos que enfrenta en su puesto de trabajo?

Tabla 22. Riesgos específicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Siempre	19	8,8	8,8	8,8
A veces	52	24,0	24,0	32,7
Nunca	146	67,3	67,3	100,0
Total	217	100,0	100,0	

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018



Gráfico 19. Riesgos específicos.

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

Se les preguntó a los trabajadores si sus jefes brindaron informaron sobre los riesgos específicos que corren en sus actividades diarias cuando no usan los implementos de protección personal y si toman las precauciones adecuadas, la mayoría respondió negativamente, es decir que ellos cumplen con sus funciones por la experiencia en sus puestos de trabajo pero no conoce sus derechos en caso de sufrir accidentes laborales.

16. ¿Dentro de la empresa se encuentra visible las señaléticas sobre vías de evacuación, instrucciones de uso, precauciones, uso de equipo de protección?

Tabla 23. Ubicación de señaléticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Todas	3	1,4	1,4
	Algunas	34	15,7	17,1
	Ninguna	180	82,9	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

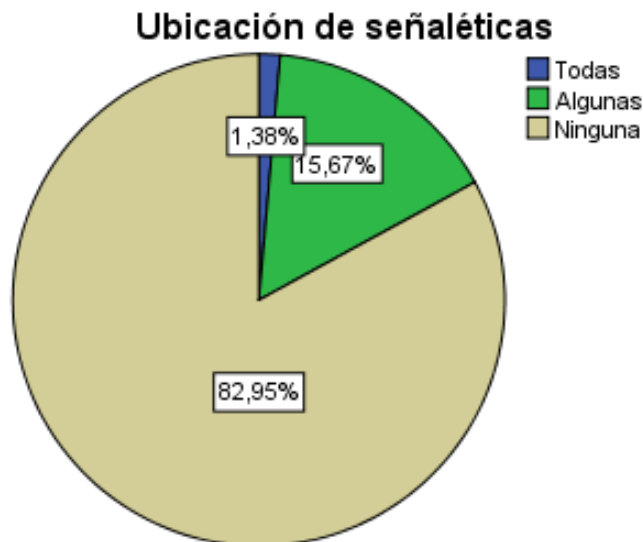


Gráfico 20. Ubicación de señaléticas

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

De acuerdo a la encuesta las señaléticas dentro de las empresas no se encuentran en un lugar visible, de acuerdo a las normas de seguridad los rótulos deben estar ubicados en una zona perceptible a la mirada de todas las personas del entorno laboral para evitar riesgos y cuidar su salud física y psicológica, es decir que se debe revalorizar este aspecto de tal forma que se cumpla con los requisitos de ley.

17. En su puesto de trabajo, durante su jornada laboral ¿manipula sustancias químicas o tóxicas?

Tabla 24. Manipulación de sustancia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	174	80,2	80,2
	A veces	41	18,9	99,1
	Nunca	2	,9	100,0
	Total	217	100,0	100,0

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Encuesta, 2018

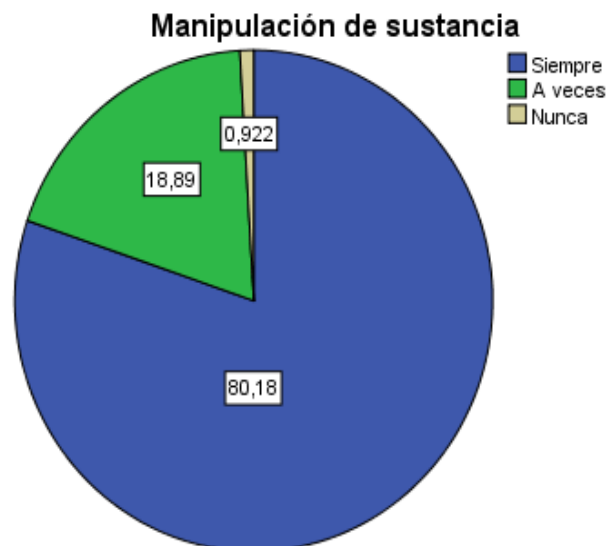


Gráfico 21. Manipulación de sustancias

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios









Fuente: Encuesta, 2018

Interpretación

El proceso establecido en las curtiembres para la elaboración de su producto final está determinado básicamente al manejo de productos químicos, por lo cual las empresas deben informar a sus colaboradores para que ellos se puedan familiarizar e identificar los químicos con los que van trabajany además se debe socializar que medidas de protección debe aplicar si talvez ocurra el derrame de algún bien tóxico.

5.2. Estudio de los factores que producen riesgos laborales afectando a la calidad de vida de los trabajadores de las curtiembres de la ciudad de ambato.

Tabla 25. Factores que producen riesgos laborales en las Curtiembres

		Factores que producen riesgos laborales en las Curtiembres					
		Ruido	Iluminación	Movimiento Corporal	Manipulación de Químicos	EPP	Estrés
	Tenería San José Cía. Ltda.	15	10	15	25	10	15
	Curtiduría Promepell S.A	5	20	5	20	20	15
	Tenería Ecuapiel	10	15	15	10	10	15
	Curtiembre Quisapincha	5	10	15	5	20	10
	Tenería Díaz Cía. Ltda.	20	10	10	15	15	15
	Ecuatoriana de Curtidos	15	5	15	10	5	10
	Curtiduría Hidalgo	10	15	10	5	10	15
	Curtiduría Tungurahua.	20	15	15	10	10	5
Total	100%	100	100	100	100	100	100
Escala: Malo: 5		Bueno: 10		Muy Bueno: 15		Excelente: 20	

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Fuente: Observación de Campo

CAPITULO VI

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Al finalizar la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- Se identificó que existen carencias por parte de la empresa en la dotación de los recursos y elementos de mitigación de riesgos físicos, químicos y biológicos que no permiten que exista una calidad de vida laboral óptima para el talento humano de las curtidurías.
- Los factores influyentes en la calidad de vida laboral de los trabajadores de producción de las curtiembres evidenciaron la carencia de reglamentos o políticas de prevención de riesgos laborales, además de no seguir con los procedimientos reglamentados en la ley.
- Las curtiembres se han preocupado por innovar en maquinaria y equipos para la producción de sus productos, pero su mayor debilidad se refleja en la carencia de acciones para reducir los peligros y riesgos a los que se enfrentan sus trabajadores al usarlas, cuando no son capacitados para el manejo de los mismos.
- El nivel de riesgo de los puestos de trabajo de la planta productiva se consideraron críticos para la empresa mediante la evaluación que arroja resultados negativos de la encuesta realizada a los trabajadores de producción referentes a los parámetros técnicos reconocidos en materia de calidad de vida laboral.
- Se evidenció que los principales riesgos que sufren los trabajadores dentro de las empresas son los ruidos emitidos por las maquinarias y eventos del ambiente, así como también la exposición a químicos directo con la piel por el desuso de los equipos de protección personal, información relevante obtenida en la aplicación de la encuesta.

6.2. Recomendaciones

- Se debe dotar de equipos de protección personal, capacitación y señalética que permita al personal contar con los recursos que protejan su seguridad física y psicológica asegurando la calidad de vida laboral.
- El equipo directivo y administrativo deberá brindar su apoyo en la gestión responsable de prevención de riesgos laborales participando activamente en la conformación de un comité de seguridad y los reglamentos que se emitirán desde este organismo.
- Realizar cronogramas para tomar muestras de los factores físicos, químicos y biológicos, de acuerdo al establecimiento de métodos y técnicas que fortalezcan la calidad de vida laboral.
- Buscar el asesoramiento de profesionales titulados en materia de Seguridad y salud laboral que propicien procesos que beneficien la relación trabajador – empresa.
- Mejorar la calidad de vida de trabajador mediante un Plan de riesgos que busque mitigar los peligros a los cuales están expuestos sino usan sus implementos de seguridad otorgados por la empresa.

CAPÍTULO VII

7. PROPUESTA

7.1.Datos informativos

7.1.1. Título

Plan de Riesgo de Seguridad y Salud laboral para mitigar los peligros a los que están expuestos los trabajadores dentro de la jornada laboral.

7.1.2. Beneficiarios

7.1.2.1. Empresas:

Curtidurías del Cantón Ambato

7.1.2.2. Ubicación

Provincia: Tungurahua

Cantón: Ambato

7.1.2.3. Tiempo estimado para la ejecución

Inicio: Abril 2018

Fin: Septiembre 2018

7.1.2.4. Equipo Responsable

Autor: Glenda Lizbeth Reinoso Palacios

Docente Tutor: Ing. Eufemia Alejandrina Ramos Viteri

7.2. Antecedentes

Los principales riesgos laborales se identifican, miden, evalúan, controlan y vigilan ambiental y biológicamente, los mismos que deben ser realizados por un profesional titulado especializado en gestión de seguridad y salud en el trabajo, quien tendrá como funciones iniciales y periódicas dimensionar los riesgos físicos, químicos y biológicos a los cuales se exponen los trabajadores, con la finalidad de organizar y establecer acciones preventivas con el objeto de brindar al talento humano de la empresa un clima laboral de calidad.

En las curtiembresse detectó durante la investigación que el ruido, el uso de químicos, y la carencia del uso equipos de protección en los diferentes puestos de trabajo de la teneríason riesgos presentes y por lo tanto se deben efectuar mediciones periódicas de los cambios que se puedan presentar.

7.3. Objetivo general

- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores, mitigando los peligros a los cuales están expuestos en la empresa.

7.4. Factores de riesgos

7.4.1. Estudio del ruido

Para la medición del ruido se debe seguir una estrategia de muestreo para observar en que puestos de trabajo se evidencia diferentes niveles sonoros como se determina en la siguiente tabla:

Tabla 26. Niveles Sonoros

NIVEL SONORO / Decibeles (dB)	TIEMPO DE EXPOSICIÓN POR JORNADA / HORA
85	8
90	4
95	2
100	1
110	0,25
115	0,125

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

Para la ejecución de este estudio se relacionan los niveles sonoros vs los tiempos de exposición permitidos, aclarando que la dosis de ruido diaria es igual a 1, además que la exposición a un ruido continuo puede combinarse entre los niveles sonoros pero estos no pueden exceder a 85 dB.

En lo que se refiere a las Dosis de ruido Diaria (D) se calculan con la siguiente fórmula y no debe ser mayor a 1:

$$D = \frac{C1}{T1} + \frac{C2}{T2} + \dots + \frac{Cn}{Tn}$$

Datos:

C = Tiempo total de exposición a un nivel sonoro específico

T = Tiempo total permitido a ese nivel

Nota: Ningún puede superar el nivel de 115 dB en cualquier tipo de trabajo.

7.4.2. ESTUDIO DE AGENTES QUÍMICOS

Se toman muestras de los diferentes agentes químicos, los cuales se estudiarán los efectos al contacto con los trabajadores, en un tiempo determinado, el número de repeticiones, el # de muestras, y la selección de los recursos.

Para el análisis se cumple el siguiente procedimiento:

- Inspección inicial para la determinación de riesgos según los puestos evaluados.
- Establecimiento de fecha para la toma de la muestra y conexión con el jefe inmediato para la asignación del personal.
- Socialización con los trabajadores de la temática y razones de la toma de las muestras.
- Uso del equipo en una zona que no interfiera con las labores diarias.
- Revisión de los equipos de protección que utilizan.
- Indicaciones particulares para el uso de material de la muestra:
 - ✓ Se ubica las mangueras alrededor del operador en zonas posterior de la cintura.
 - ✓ Uso del filtro de carbón activo a una altura disímil de las vías respiratorias.
 - ✓ Tomar las muestras en tubos de carbón activo
 - ✓ Cortar las puntas
 - ✓ Encender el equipo
 - ✓ Verificación funcionalidad
 - ✓ Registro datos en hoja de información

7.4.3. Equipos de protección

Luego de analizado dos parámetros de mayor incidencia en los riesgos dentro de las curtiembres se propone la siguiente matriz de los equipos y recursos para utilizar:

Tabla 27. Matriz de Equipos de Protección

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL EPP	PROTECCION							Subproceso	Riesgo
	Cabeza	Visual	Respiratoria	Auditiva	Manos y brazos	Pies y piernas	Ropa de Protección		
Casco, gorra o cofia								Remojo - pelambre	Químico
Gafas, mono gafas, careta de seguridad								Curtido	
Mascarilla, purificador, respirador								Tintura y engrase	
Tapones pre moldeados, moldeados , orejeras								Desvenado	
Guantes sintéticos, cuero, con malla metálica, látex, dieléctricos								Dividido	Físico
Calzado para electricidad. con punta de acero, suela conductora,								Descarnado	Biológico
Uniforme , pecheras, overoles, ropa reflectora.								Rebajado Estacado Prensado	Físico

Elaborado por: Glenda Reinoso Palacios

BIBLIOGRAFÍA

- Agudo, J. (2014). Gestión de la calidad mediante mejora en la prevención de riesgos laborales. Madrid : Ediciones Díaz de Santos.
- Aguirre, J, & González, T. (2014). Riesgos Laborales. Madrid: Parainfo S.A.
- Agulló, J. (2015). Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: Ediciones Parainfo, S.A.
- Ance, J. (2013). Estudio de Curtiembres en el Ecuador. Obtenido de <http://www.ance.com.ec>
- Arcos, N. (2015). Gestión de la prevención de riesgos laborales. Vigo: Ideaspropias.
- Arenal, C. (2017). Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. San Millán: Editorial Tutor Formación.
- Baró, T. (2015). Manual de la comunicación personal de éxito. Barcelona: Paidós.
- Basurto, A. (2015). Sistema Empresa Inteligente. México: Editorial Empresa Inteligente.
- Bernal, M. (2013). Metodología de la Investigación. México: PEARSON EDUCACION.
- Bisquerra, R. (2014). Educación para la ciudadanía y convivencia. España: Wolters Kluwet.
- Blanch, J, Espuny, M, Gala, C, & Artiles, A. (2013). Teoría de las relaciones laborales. Barcelona: Editorial UOC.
- Boada, J, & Ficapa, P. (2012). Salud y Trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales. Barcelona: Editorial UOC.

- Cabaleiro, V. (2014). Prevención de riesgos laborales. Vigo, España: Ideaspropias Editorial.
- Callejón, A, & Aguilar, F. (2015). Condiciones psicosociales de los trabajadores. Almería: Editorial Universidad de Almería.
- Cámara de la pequeña Industria de Tungurahua . (2013). Recuperado el 30 de Enero de 2017, de <http://cee.org.ec/Gremios/camara-de-industrias-de-tungurahua/>
- Campos, O. (2015). Situación actual de las Curtiembres de Ecuador. Quito: Primera Edición.
- Castro, C. (2013). Mercadotecnia. México: Editorial Universitaria Potosina.
- Castro, F. (2014). Claves de Sanación para su organización. México: Zapopan Ediciones.
- Collardo, S. (2014). Prevención de Riesgos Laborales: Principios y Marco Normativo. Revista de Dirección y Administración de Empresas.
- Cortés, J. (2014). Técnicas de Prevencios de Riesgos Laborales. Madrid: Editorial Tébar.
- Cortés, J. (2015). Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Madrid: Editorial Tébar, S.l. .
- Díaz, J. (2015). Tecnologías de Información y Comunicación e Inclusión Social. Germany: German National Library.
- Díaz, N. (2013). Metodología de la Investigación Científica y bioestadística. Santiago: Ril Editores.
- Diez, A, & González, A. (2014). Seguridad y protección medioambiental. Madrid: Ediciones Parainfo.

- Farias, J. (2012). *Inteligencia Emocional*. United States of America: Trafford Publishing.
- Farrés, V. (2015). *Riesgos Físicos Ambientales*. Barcelona: Ediciones CEAC.
- Fernández, E, & Junquera, B. (2013). *Iniciación a los Recursos Humanos*. Oviedo: Sptem Ediciones.
- Fernández, I. (2013). *Liderazgo e Innovación Personal en la Vida y el Trabajo*. Santiago de Chile: Ediciones B Chile.
- Fidias, A. (2014). *Introducción a la Metodología Científica*. Caracas, Venezuela: EPISTEME, C.A.
- Gan, F, & Triginé, J. (2012). *Motivación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- García, A, & Fernández, A. (2014). La inclusión para las personas con discapacidad. *Revista Ciencias de la Salud*, 235 - 246 .
- Gómez, A. (2017). *Programa de Investigación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. Universidad Internacional SEK Ser Mejores.
- Gómez, J. (2014). *Cómo implantar e integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa*. Valladolid: Lex Nova.
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Córdoba, Argentina: Publisher Editorial Brujas.
- González, J, & Pérez, R. (2016). *Formación y Orientación laboral*. Madrid: Parainfo.
- Gonzalez, M. (2016). *Normas de Higiene y Seguridad Industrial*. *Revista Científica Ingenio al Día*.
- González, R. (2013). *Marketing en el siglo XXI*. REGO, <http://www.ricardoego.com/word/?p=1064>.
- Grande, L, & Abascal, E. (2014). *Análisis de Encuestas*. Madrid: ESIC.

- Grau. (2014). Calidad de vida, bienestar subjetivo y psicología de la salud. Un camino al Futuro, Conferencia Psicosalud (págs. 10 - 14). La Habana, Cuba: Palacio de las convenciones.
- Guevara, M. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización . Revista Universidad Militar Nueva Granada.
- Hernández, R, & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- IESS. (15 de Noviembre de 2016). IESS (Seguros riesgos de trabajo). Obtenido de IESS (Seguros riesgos de trabajo): <https://www.iess.gob.ec/es/20>
- Jacome, C. (2016). Curtiduría Promepell. Obtenido de <https://www.promepell.com/about-us/nuestra-historia/>
- Jañez, T. (2013). Metodología de la Investigación. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Jiménez, E. (2013). Seguridad e Higiene. Madrid: Editorial e - Learning.
- Luna, F. (2012). Prevención de Riesgos Laborales. Malagá: Editorial Vertice.
- MAGAP. (2014). Ministerio de Agricultura, Ganadería, Acuacultura y Pesca. Obtenido de Ecuador Población Avícola: http://www.sica.gov.ec/cadenas/maiz/docs/produccion_avicolamod.html
- Menéndez, F, Fernández, F, Llana, F, Vázquez, I, Rodríguez, J, & Espeso, M. (2015). Prevención de Riesgos Laborales. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Montoya, A. (2015). Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social. Murcia: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia.
- Moreno, F, & Godoy, E. (2012). Occupational Hazards a New Challenge for Management. Spenta México.

- Moreno, J, & Moreno, A. (2017). Organización y gestión de la empresa. España: Ediciones Parainfo, S.A.
- Moreno, S. (2014). Gestión de Trabajo. Barcelona, España: Editorial Vértice.
- Musitu, G, Herrero, J, Cantera, L, & Montenegro, M. (2014). Introducción a la Psicología Comunitaria. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Navas, M. (2010). Arbol de Problema. Métodos y Técnicas de Investigación. Buenos Aires: Granica.
- Patlán, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo. México: Editorial El Manual Moderno. S.A de C.V.
- Pimienta, J. (2014). Metodología de la Investigación. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Rodríguez, R. (10 de Abril de 2017). Curtiembre Quisapincha. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/344722480/CURTIEMBRE-QUISAPINCHA>
- Rojas, J. (2017). ¿Por qué cambiar la foma de laborar en Chile? Santiago de Chile: Balboa Press.
- Ruiz, C, García, A, Delclós, J, & Benavides, F. (2014). Salud Laboral. Barcelona: Masson.
- Sabino, C. (2014). El proceso de Investigacion . Guatemala : Episteme .
- Saracho, J. (2015). Un modelo general de Gestión por Competencias. Santiago de Chile: Ril Editores.
- SENPLADES. (2017). Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. Obtenido de Plan Nacional de Desarrollo 2017 - 2021 - Toda una vida: <http://www.planificacion.gob.ec>

- Soria, J. (2014). Manual para la formación en prevención de riesgos laborales. Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Tenería San José. (2016). Recuperado el 15 de Septiembre de 2018, de <http://www.teneriasanjose.com/>
- Torres,G. (2016). Consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas. Ginebra: OIT.
- Urquijo, J. (2014). La Remuneración del Trabajo. Caracas: Editorial Amazonas.
- Vélez, J. (28 de 04 de 2017). Siniestralidad Laboral. (D. Escalante, Entrevistador)
- Vived, E. (2013). Habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.
- Wiemann, M. (2014). La Comunicación en las Relaciones Interpersonales. España: Editorial UOC.
- Woolfolk, A. (2014). Psicología. Buenos Aires: Pearson.

ANEXOS

Anexo 1.Operacionalización de las variables

Variable Independiente: Calidad de Vida

CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La calidad de vida laboral se entiende por el grado de satisfacción y el desarrollo de sus dimensiones conceptuales que se determinan por las condiciones objetivas y subjetivas experimentadas por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo. (Blanch, Espuny, Gala, & Artiles, 2013).</p>	<p>Condiciones Objetivas</p> <p>Se refiere a factores objetivos del puesto de trabajo del medio ambiente laboral (físico, tecnológico, contractual, productivo y profesional), seguridad e higiene en el trabajo, salud laboral, condiciones de trabajo, diseño de puestos de trabajo, estabilidad en el empleo entre otros.(Patlán, 2017)</p>	<p>Medioambiente Físico</p> <p>Medioambiente Tecnológico</p> <p>Medioambiente Contractual</p> <p>Medioambiente Productivo</p>	<p>¿La empresa le provee de los elementos de protección personal necesarios para la ejecución de sus funciones? Si No.....</p> <p>¿En su trabajo diario, levanta, traslada o arrastra cargas, u otros objetos pesados? Siempre..... A veces..... Nunca.....</p> <p>¿En caso de algún accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse o que hacer? Si..... No.....</p> <p>¿En su trabajo diario mantiene una sola posición del cuerpo? Siempre..... A veces..... Nunca.....</p> <p>¿Piensa Ud. que maneja adecuadamente las situaciones de estrés originadas por sus actividades diarias? Siempre..... A veces..... Nunca.....</p> <p>¿Existe alguna motivación y le gusta el trabajo que usted desempeña actualmente? Si..... No.....</p> <p>¿Cómo califica el salario que usted percibe actualmente?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

	<p>Condiciones Subjetivas</p> <p>Fernández (2013) “Las condiciones subjetivas se pueden englobar en aspectos de la relación entre la esfera privada versus el mundo laboral, el trabajador en su actividad laboral; el trabajador en su grupo laboral y finalmente la organización en sus funciones directivas”. (p.25)</p>	<p>Esfera privada y mundo laboral</p> <p>Individuo y actividad profesional</p> <p>Individuo y grupo laboral</p>	<p>Buena..... Regular..... Mala.....</p> <p>¿La comunicación interna en su área de trabajo funciona correctamente? Si..... No.....</p> <p>¿Cuándo Ud. falta a su jornada laboral que tipo de justificativo presenta? Justificación verbal Justificación escrita Ninguna</p> <p>¿Conoce Ud. si existe un programa de rotación de personal para ajustar horarios y cambios de actividades? Si..... No.....</p> <p>¿Cuándo usted ingreso a la empresa recibió instrucción sobre las funciones que debe realizar en su puesto de trabajo? Si..... No.....</p>	
--	--	---	---	--

Elaborado por: Glenda Reinoso
Fuente: Investigación Bibliográfica

	<p>ambiente mecánico de trabajo, esto es, los espacios de trabajo y las máquinas, herramientas y demás objetos presentes durante el trabajo”</p> <p>Riesgos químicos o biológicos</p> <p>Moreno (2014). Los factores ambientales de origen químico pueden dar lugar a diferentes tipos de enfermedades profesionales como consecuencia de la exposición a contaminantes tóxicos, los cuales pueden producir efectos: Corrosivos, irritantes, asfixiantes, cancerígenos, anestésicos y narcóticos.</p>	<p>Compuestos químicos, contaminantes, infecciosos.</p>	<p>En su puesto de trabajo, durante su jornada laboral ¿manipula sustancias químicas o tóxicas?</p> <p>Siempre.....A veces.....Nunca.....</p>	
--	--	---	---	--

Elaborado por: Glenda Reinoso
Fuente: Investigación Bibliográfica

Anexo 2. Cuestionario de encuesta



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS

Objetivo: Realizar el estudio sobre la influencia de la calidad de vida y la disminución de los riesgos laborales en las curtiembres del cantón Ambato.

Instrucciones:

- Marque con una x la respuesta que usted considere conveniente.
- No se acepta tachones.

1. **¿La empresa le provee de los elementos de protección necesarios para la ejecución de sus funciones?**

Si..... No.....

2. **¿En su trabajo diario, ¿levanta, traslada o arrastra cargas, u otros objetos pesados?**

Siempre..... A veces..... Nunca.....

3. **¿En caso de alguna accidente de trabajo, sabe usted a quien dirigirse?**

Siempre..... A veces..... Nunca.....

4. **¿En su trabajo diario mantiene una sola posición del cuerpo?**

Siempre..... A veces..... Nunca.....

5. **¿Piensa Ud. que maneja adecuadamente las situaciones de estrés originadas por sus actividades diarias?**

Siempre..... A veces..... Nunca.....

6. **¿Existe alguna motivación y le gusta el trabajo que usted desempeña actualmente?**

Si..... No.....

7. **¿Cómo califica el salario que usted percibe actualmente?**

Buena..... Regular..... Mala.....

8. ¿La comunicación interna en su área de trabajo funciona correctamente?

Si..... No.....

9. ¿Cuándo Ud. falta a su jornada laboral que tipo de justificativo presenta?

Justificación verbal

Justificación escrita

Ninguna

10. ¿Conoce Ud. si existe un programa de rotación de personal para ajustar horarios y cambios de actividades?

Si..... No.....

11. Cuando usted ingreso a la empresa recibió instrucción sobre las funciones que debe realizar en su puesto de trabajo

Si..... No.....

12. En su jornada laboral ¿durante cuánto tiempo usted está expuesto a ruido, tan alto que tiene que elevar la voz para comunicarse con otra persona?

Siempre..... A veces..... Nunca.....

13. ¿Cómo considera Ud. que la iluminación del área o lugar donde usted realiza sus actividades laborales?

Muy Buena..... Regular..... Mala.....

14. ¿Está expuesto a cambios corporales en su lugar de trabajo?

Siempre..... A veces..... Nunca.....

15. ¿Está informado Ud. sobre los riesgos de su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención que debe aplicar?

Siempre..... A veces..... Nunca.....

16. ¿Dentro de la empresa se encuentra visible las señaléticas sobre vías de evacuación, instrucciones de uso, precauciones, uso de equipo de protección?

Todas..... Algunas..... Ninguna.....

17. En su puesto de trabajo, durante su jornada laboral ¿manipula sustancias químicas o tóxicas?

Siempre..... A veces..... Nunca.....

Anexo 3. FIABILIDAD SPSS

Análisis de fiabilidad

Notas

Resultados creados		27-AUG-2018 00:35:04
Comentarios		
Entrada	Datos	C:\Users\MarieI\Desktop\GL ENDA\Estadisticas Glenda.sav
	Conjunto de datos activo	Conjunto_de_datos1
	Filtro	<ninguno>
	Peso	<ninguno>
	Dividir archivo	<ninguno>
	Núm. de filas del archivo de trabajo	217
	Entrada matricial	
Tratamiento de los datos perdidos	Definición de perdidos	Los valores perdidos definidos por el usuario se tratarán como perdidos.

<p data-bbox="312 1025 400 1055">Sintaxis</p>	<p data-bbox="639 338 815 367">Casos utilizados</p> <p data-bbox="970 275 1284 427">Los estadísticos se basan en todos los casos con datos válidos para todas las variables del procedimiento.</p> <p data-bbox="970 510 1117 539">RELIABILITY</p> <p data-bbox="981 584 1257 613">/VARIABLES=Protección</p> <p data-bbox="970 629 1284 658">Actividades Accidentes</p> <p data-bbox="970 674 1284 703">Posición Estrés Motivación</p> <p data-bbox="970 719 1284 748">Salario Comunicación</p> <p data-bbox="970 763 1284 792">Justificativo Rotación</p> <p data-bbox="970 808 1284 837">Instrucción Ruido</p> <p data-bbox="970 853 1284 882">Iluminación Cambios</p> <p data-bbox="970 898 1284 927">Riesgos Señaléticas</p> <p data-bbox="970 943 1117 972">Manipulación</p> <p data-bbox="970 1010 1284 1039">/SCALE('ALL VARIABLES')</p> <p data-bbox="970 1055 1021 1084">ALL</p> <p data-bbox="981 1122 1173 1151">/MODEL=ALPHA</p> <p data-bbox="981 1196 1225 1225">/STATISTICS=SCALE</p> <p data-bbox="970 1240 1284 1270">CORR COV ANOVA</p> <p data-bbox="970 1285 1101 1314">FRIEDMAN</p> <p data-bbox="981 1359 1220 1388">/SUMMARY=MEANS</p> <p data-bbox="970 1404 1236 1433">VARIANCE COV CORR</p> <p data-bbox="981 1478 1228 1507">/ICC=MODEL(MIXED)</p> <p data-bbox="970 1523 1228 1552">TYPE(CONSISTENCY)</p> <p data-bbox="970 1568 1204 1597">CIN=95 TESTVAL=0.</p> <p data-bbox="312 1659 419 1688">Recursos</p> <p data-bbox="639 1659 884 1688">Tiempo de procesador</p> <p data-bbox="1155 1659 1284 1688">00:00:00,03</p>
---	--

Notas

Recursos	Tiempo transcurrido	00:00:00,05
----------	---------------------	-------------

[Conjunto_de_datos1]C:\Users\Mariel\Desktop\GLENDA\Estadísticas
Glenda.sav

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	217	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	217	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,898	,904	17

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Elementos de Protección	Actividades en el Trabajo diario	Accidente de Trabajo	Posición del cuerpo
Elementos de Protección	1,000	,179	,210	,333
Actividades en el Trabajo diario	,179	1,000	,898	,461
Accidente de Trabajo	,210	,898	1,000	,519
Posición del cuerpo	,333	,461	,519	1,000
Situaciones de Estrés	,247	,794	,770	,433
Motivación	,030	,106	,140	,128
Salario	,096	,075	,070	,333
Comunicación Interna	,060	-,085	-,139	-,034

Justificativo por faltas	,144	,832	,783	,480
Rotación del personal	,296	,290	,270	,098
Instrucción de funciones	,145	,795	,756	,369
Exposición a ruidos	,253	,419	,514	,818
Iluminación en el área	,211	,762	,853	,592
Cambios corporales	,263	,421	,591	,911
Riesgos específicos	,225	,739	,714	,411
Ubicación de señaléticas	,201	,826	,769	,280
Manipulación de sustancia	,252	,367	,490	,772

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Situaciones de Estrés	Motivación	Salario	Comunicación Interna	Justificativo por faltas
Elementos de Protección	,247	,030	,096	,060	,144
Actividades en el Trabajo diario	,794	,106	,075	-,085	,832
Accidente de Trabajo	,770	,140	,070	-,139	,783

Posición del cuerpo	,433	,128	,333	-,034	,480
Situaciones de Estrés	1,000	,147	,054	-,077	,681
Motivación	,147	1,000	,121	-,104	,095
Salario	,054	,121	1,000	,016	,074
Comunicación Interna	-,077	-,104	,016	1,000	-,094
Justificativo por faltas	,681	,095	,074	-,094	1,000
Rotación del personal	,356	,168	,016	-,044	,249
Instrucción de funciones	,623	,136	,091	-,162	,935
Exposición a ruidos	,421	,063	,242	-,107	,416
Iluminación en el área	,656	,127	,140	-,164	,849
Cambios corporales	,415	,124	,287	-,071	,450
Riesgos específicos	,700	,219	,207	-,065	,814
Ubicación de señaléticas	,760	,215	,089	-,149	,710
Manipulación de sustancia	,369	,035	,287	-,111	,386

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Rotación del personal	Instrucción de funciones	Exposición a ruidos	Iluminación en el área
Elementos de Protección	,296	,145	,253	,211
Actividades en el Trabajo diario	,290	,795	,419	,762
Accidente de Trabajo	,270	,756	,514	,853
Posición del cuerpo	,098	,369	,818	,592
Situaciones de Estrés	,356	,623	,421	,656
Motivación	,168	,136	,063	,127
Salario	,016	,091	,242	,140
Comunicación Interna	-,044	-,162	-,107	-,164
Justificativo por faltas	,249	,935	,416	,849
Rotación del personal	1,000	,267	,075	,229
Instrucción de funciones	,267	1,000	,281	,841
Exposición a ruidos	,075	,281	1,000	,599
Iluminación en el área	,229	,841	,599	1,000
Cambios corporales	,099	,369	,803	,676

Riesgos específicos	,377	,834	,313	,737
Ubicación de señaléticas	,515	,759	,213	,652
Manipulación de sustancia	,074	,279	,949	,594

Matriz de correlaciones inter-elementos

	Cambios corporales	Riesgos específicos	Ubicación de señaléticas	Manipulación de sustancia
Elementos de Protección	,263	,225	,201	,252
Actividades en el Trabajo diario	,421	,739	,826	,367
Accidente de Trabajo	,591	,714	,769	,490
Posición del cuerpo	,911	,411	,280	,772
Situaciones de Estrés	,415	,700	,760	,369
Motivación	,124	,219	,215	,035
Salario	,287	,207	,089	,287
Comunicación Interna	-,071	-,065	-,149	-,111
Justificativo por faltas	,450	,814	,710	,386

Rotación del personal	,099	,377	,515	,074
Instrucción de funciones	,369	,834	,759	,279
Exposición a ruidos	,803	,313	,213	,949
Iluminación en el área	,676	,737	,652	,594
Cambios corporales	1,000	,412	,280	,789
Riesgos específicos	,412	1,000	,767	,311
Ubicación de señaléticas	,280	,767	1,000	,212
Manipulación de sustancia	,789	,311	,212	1,000

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Elementos de Protección	Actividades en el Trabajo diario	Accidente de Trabajo	Posición del cuerpo
Elementos de Protección	,168	,032	,043	,071
Actividades en el Trabajo diario	,032	,191	,196	,105
Accidente de Trabajo	,043	,196	,248	,134

Posición del cuerpo	,071	,105	,134	,269
Situaciones de Estrés	,040	,136	,150	,088
Motivación	,006	,021	,032	,030
Salario	,030	,025	,027	,133
Comunicación Interna	,012	-,018	-,033	-,008
Justificativo por faltas	,028	,171	,183	,117
Rotación del personal	,018	,019	,020	,008
Instrucción de funciones	,026	,151	,163	,083
Exposición a ruidos	,049	,087	,121	,201
Iluminación en el área	,050	,194	,247	,179
Cambios corporales	,070	,119	,191	,306
Riesgos específicos	,060	,209	,231	,138
Ubicación de señaléticas	,035	,153	,162	,061
Manipulación de sustancia	,044	,069	,105	,172

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Situaciones de Estrés	Motivación	Salario	Comunicación Interna	Justificativo por faltas
Elementos de Protección	,040	,006	,030	,012	,028
Actividades en el Trabajo diario	,136	,021	,025	-,018	,171
Accidente de Trabajo	,150	,032	,027	-,033	,183
Posición del cuerpo	,088	,030	,133	-,008	,117
Situaciones de Estrés	,153	,026	,016	-,014	,125
Motivación	,026	,211	,043	-,023	,020
Salario	,016	,043	,587	,006	,027
Comunicación Interna	-,014	-,023	,006	,224	-,021
Justificativo por faltas	,125	,020	,027	-,021	,220
Rotación del personal	,021	,012	,002	-,003	,018
Instrucción de funciones	,105	,027	,030	-,033	,190
Exposición a ruidos	,078	,014	,088	-,024	,093
Iluminación en el área	,149	,034	,063	-,045	,232
Cambios corporales	,105	,037	,143	-,022	,137

Riesgos específicos	,177	,065	,103	-,020	,247
Ubicación de señaléticas	,126	,042	,029	-,030	,141
Manipulación de sustancia	,062	,007	,094	-,023	,078

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Rotación del personal	Instrucción de funciones	Exposición a ruidos	Iluminación en el área
Elementos de Protección	,018	,026	,049	,050
Actividades en el Trabajo diario	,019	,151	,087	,194
Accidente de Trabajo	,020	,163	,121	,247
Posición del cuerpo	,008	,083	,201	,179
Situaciones de Estrés	,021	,105	,078	,149
Motivación	,012	,027	,014	,034

Salario	,002	,030	,088	,063
Comunicación Interna	-,003	-,033	-,024	-,045
Justificativo por faltas	,018	,190	,093	,232
Rotación del personal	,023	,017	,005	,020
Instrucción de funciones	,017	,188	,058	,212
Exposición a ruidos	,005	,058	,224	,165
Iluminación en el área	,020	,212	,165	,339
Cambios corporales	,010	,104	,247	,255
Riesgos específicos	,037	,234	,096	,278
Ubicación de señaléticas	,033	,139	,043	,160
Manipulación de sustancia	,005	,052	,193	,148

Matriz de covarianzas inter-elementos

	Cambios corporales	Riesgos específicos	Ubicación de señaléticas	Manipulación de sustancia
Elementos de Protección	,070	,060	,035	,044

Actividades en el Trabajo diario	,119	,209	,153	,069
Accidente de Trabajo	,191	,231	,162	,105
Posición del cuerpo	,306	,138	,061	,172
Situaciones de Estrés	,105	,177	,126	,062
Motivación	,037	,065	,042	,007
Salario	,143	,103	,029	,094
Comunicación Interna	-,022	-,020	-,030	-,023
Justificativo por faltas	,137	,247	,141	,078
Rotación del personal	,010	,037	,033	,005
Instrucción de funciones	,104	,234	,139	,052
Exposición a ruidos	,247	,096	,043	,193
Iluminación en el área	,255	,278	,160	,148
Cambios corporales	,420	,173	,077	,219
Riesgos específicos	,173	,420	,210	,086
Ubicación de señaléticas	,077	,210	,179	,038
Manipulación de sustancia	,219	,086	,038	,184

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
30,58	27,356	5,230	17

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo/mínimo	Varianza
Medias de los elementos	1,799	1,207	2,816	1,608	2,332	,174
Varianzas de los elementos	,250	,023	,587	,565	25,975	,017
Covarianzas inter-elementos	,085	-,045	,306	,351	-6,779	,006
Correlaciones inter-elementos	,356	-,164	,949	1,113	-5,792	,091

Estadísticos de resumen de los elementos

	N de elementos
Medias de los elementos	17
Varianzas de los elementos	17
Covarianzas inter-elementos	17
Correlaciones inter-elementos	17

ANOVA con prueba de Friedman

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	Chi-cuadrado de Friedman
Inter-personas	347,588	216	1,609	
Inter-elementos	603,952 ^a	16	37,747	1786,491
Intra-personas Residual	569,813	3456	,165	
Total	1173,765	3472	,338	
Total	1521,353	3688	,413	

ANOVA con prueba de Friedman

Media global = 1,80

a. Coeficiente de concordancia W de Kendall = ,397.

Coeficiente de correlación intraclass

	Correlación intraclass	Intervalo de confianza 95%		Prueba F con valor verdadero 0	
		Límite inferior	Límite superior	Valor	gl1
Medidas individuales	,340 ^a	,295	,392	9,760	216
Medidas promedio	,898 ^c	,877	,916	9,760	216

Coeficiente de correlación intraclass

	Prueba F con valor verdadero 0 ^b	
	gl2	Sig.

Medidas individuales	3456 ^a	,000
Medidas promedio	3456 ^c	,000

Modelo de efectos mixtos de dos factores en el que los efectos de las personas son aleatorios y los efectos de las medidas son fijos.

- a. El estimador es el mismo, ya esté presente o no el efecto de interacción.
- b. Coeficientes de correlación intraclase de tipo C utilizando una definición de coherencia, la varianza inter-medidas se excluye de la varianza del denominador.
- c. Esta estimación se calcula asumiendo que no está presente el efecto de interacción, ya que de otra manera no es estimable.