



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS DE MEJORAS
EN LAS CONDICIONES DE
TRABAJO DEL PERSONAL DE
PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA
REPRESENTACIONES ROBINSON, C.A**

Autor: Carrasco María

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**ESTRATEGIAS DE MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL
PERSONAL DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA REPRESENTACIONES
ROBINSON, C.A**

Proyecto del trabajo de grado para optar por el título de

INGENIERO INDUSTRIAL

Autor: Carrasco, María.

C.I: 20.640.255

Tutor: Ing. Araujo, Belkys.

San Diego, marzo de 2018



Universidad José Antonio Páez
Facultad de Ingeniería

FI-1-003-2018-2

Valencia, 13 de Marzo de 2018.

Ciudadana:
Carrasco Maria
C.I: 20.640.255
Presente.-

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado y Pasantías de la Facultad de Ingeniería en su reunión N° 2-2018 de fecha 13/03/2018 aprobó el proyecto de trabajo de grado titulado "ESTRATEGIAS DE MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA REPRESENTACIONES ROBINSON, C.A " presentado por usted como requisito para optar al título de Ingeniero Industrial.

Se ratifica la designación de la Ing. Belkys Araujo, C.I. 6.906.234 y la Ing. Alicia Yanez de Pizzella, C.I. 4.598.880 como Tutores Académicos que lo asesorarán en el desarrollo de este proyecto.

Atentamente,

Prof. Zulay Salcedo
Decana de la Facultad de Ingeniería



c. c. Coordinación de Pasantías y Trabajo de Grado (1).

ZS/fi

DEDICATORIA

A **Dios**, que está presente en todo momento de mi vida, que me dio salud y sabiduría para alcanzar este logro.

A mis **ABUELOS**, que con sus palabras y ejemplo me llevaron a ser quien soy hoy en día.

A mi Padre **Adelis Carrasco**, que es mi pilar y es mi apoyo incondicional en todo momento.

A mi Madre **Violeta Tovar**, que siempre ha sido mi fuerza, mi adoración esta meta es por ti y para ti.

A mi Hermano **Jesús Daniel**, que es mi guía, que me enseñaste a no dejar nada incompleto, que en todo momento confiaste en mí, a ti que eres mi orgullo.

A mi Hermano **Jesús Miguel**, que es mi fuente de inspiración.

A **Lucia Hernández**, sus Padres y sus Hermanas especialmente **María M. Hernández**, que son la familia que Dios colocó en mi camino, a ustedes les dedico este logro por todo el apoyo y cariño.

A **Willinson Torrez** y su Madre **Yusbelih Peña**, que con su colaboración, amor y confianza hicieron un gran aporte especial durante esta etapa, Mil Gracias.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a **Dios**, por hacer posible este logro, que está presente en todo momento de mi vida, que gracias a él tuve salud, sabiduría, fortaleza y el entendimiento para realizar con éxito mi trabajo de grado.

A Mis Padres **Adelis Carrasco** y **Violeta Tovar**, por dedicarse completamente en mi formación, principios y valores, por hacerme ver que no hay imposibles, que con esfuerzo y dedicación se puede lograr cualquier cosa, que son mis Pilares los Amo.

A mis Hermanos **Jesús Daniel** y **Jesús Miguel**, por confiar en mí y darme las fuerzas para no decaer en mi formación profesional. Les agradezco por ser mi motivación los Amo.

A mi Familia, mis **Abuelas, Tías, Tíos Primas y Primos**, son una familia llena de valores, principios y sobretodo llena de amor, gracias por estar pendiente de mi trayectoria profesional, que con sus palabras de aliento hicieron que mis ganas de continuar se hicieran cada vez más fuertes.

A **Willinson Torrez** y su familia, por brindarme su apoyo, por mostrarme que con paciencia todo se puede lograr, gracias por todos esos momentos de alegría y motivación, por toda la colaboración que me dieron durante este largo periodo.

A **Lucia Hernández**, sus Padres y sus Hermanas especialmente **María M. Hernández**, por ser esa familia que Dios coloco en mi camino, por todo el apoyo absoluto, cariño y por darme hospitalidad durante todo este tiempo.

A mis cuñadas **Mary segura** y **Yusmary Vadilla**, por apoyarme con sus conocimientos adquiridos y recursos que hicieron un aporte significativo a mi formación y elaboración de mi trabajo de grado.

A mis amigas **Odalís Moya, Rusmary Barcos, Kerelyn Gutiérrez, Lucia Hernández, Scarlet Guerrero y Milagros Olivero**, que formaron parte de todo mi recorrido profesional, gracias por todo el cariño, los momentos de alegría, por sus consejos, sus críticas constructivas, su hospitalidad y sus buenas intenciones de ayudarme, faltan palabras para decir lo importante que son para mí.

A mis amigos e Ing. **Diego Rodríguez** y **Wilfredo Bencomo**, gracias por sus buenos consejos, y por ayudarme en muchas oportunidades de mi formación académica.

A mis compañeras de residencia y de estudio **Cindy Lugo** y **Anais Quintero**, gracias por la compañía, por la creatividad, capacidad de análisis y por su aporte académico, también fueron de mucha ayuda en la elaboración de mi trabajo de grado.

A **Alexis Montilla**, por permitirme realizar mi trabajo de grado en su empresa y por brindarme toda la información requerida para culminar con éxito este proyecto.

A la profesora e Ing. **Belkys Araujo**, tutor académico, gracias por su confianza, por sus sugerencias, por dedicar gran parte de su tiempo para orientar y formar este excelente trabajo de grado.

A la **Universidad José Antonio Páez**, por ayudar a formar nuevos profesionales como Ingeniero Industrial.

Fue difícil pero no imposible.

¡Simplemente GRACIAS a TODOS!!

Carrasco María.



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
INGENIERÍA INDUSTRIAL

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Ing. Belkys Araujo, portador de la cédula de identidad N° 6.906.234, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por el(los) ciudadano(s): Carrasco Maria portadora de la cédula de identidad N°20.640.255, titulado: **ESTRATEGIAS DE MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE PRODUCCION EN LA EMPRESA REPRESENTACIONES ROBINSON, C.A** Presentado como requisito parcial para optar al título de Ingeniero Industrial, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 19 días del mes de marzo del año dos mil dieciocho.

Ing. Belkys Araujo
C.I.: 6.906.234

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	pp.
INDICE DE CUADROS	x
INDICE DE FIGURAS	x
INDICE DE TABLAS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULOS

I EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Formulación del problema.....	9
1.3 Objetivos de la investigación.....	9
1.3.1 Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9
1.4 Justificación de la investigación.....	10
1.5 Alcance de la investigación.....	11

II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.....	12
2.2 Bases teóricas.....	16
2.2.1 Condiciones de Trabajo.....	16
2.2.2 Estrategias.....	18
2.2.3 Rendimiento Laboral	19
2.2.4 Accidente Laboral	19
2.2.5 Enfermedad ocupacional	20
2.2.6 Ambiente de Trabajo.....	21
2.2.7 Matriz FODA.....	22
2.2.8 Balanced Scorecard.....	22
2.2.9 Herramienta 5s.....	22
2.3 Bases Legales.....	23
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).....	23
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)..	24
2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	

(lopcymat) (2005).....	24
2.3.4 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2007).....	25
2.4 Definición de Términos.....	25

III MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo y Diseño de investigación	27
3.2 Nivel de la investigación.....	28
3.3 Población y muestra.....	29
3.3.1 Población.....	29
3.3.2 Muestra.....	29
3.4 Técnicas de recolección de datos.....	30
3.5 Instrumentos de Recolección de datos.....	31
3.6 Validez del Instrumento.....	32
3.7 Análisis de los Datos.....	32
3.8 Fases Metodológicas.....	33

IV RESULTADOS

4.1 Fase I Diagnostico de la situación actual.....	36
4.1.1 El Producto.....	36
4.1.2 El Proceso.....	37
4.1.3 Mano de Obra.....	39
4.1.4 Observación directa presente en el área	41
4.1.5 Análisis e interpretación del cuestionario aplicado a la muestra estudio de la empresa Representaciones Robinson, C.A.....	48
4.1.6 Análisis General	56
4.2 Fase II Análisis de las condiciones de trabajo del personal de producción en la Empresa Representaciones Robinson, C.A. conforme a las normativas Legales vigentes en el país.....	56
4.2.1 Análisis interno de las condiciones de trabajo del personal de producción Para la empresa Representaciones Robinson, C.A.....	56
4.2.2 Búsqueda de los elementos que generan la problemática.....	59
4.3 Fase III Diseño de estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. mediante técnicas de ingeniería industrial para aumentar el rendimiento laboral.....	64
4.3.1 Diseño de estrategias.....	64
4.3.2 Objetivo de la propuesta.....	64
4.3.3 Desarrollo de la propuesta orden, limpieza y seguridad.....	65
4.3.4 Desarrollo de la propuesta legal.....	75
4.4 Fase IV Establecer el beneficio-costo de la empresa.....	86
4.4.1 Factibilidad de la propuesta.....	86

4.4.2 Factibilidad técnica.....	87
4.4.3 Factibilidad operativa.....	87
4.4.4 Factibilidad económica	88
4.4.5 Beneficio Costo.....	89
CONCLUSIONES.....	90
RECOMENDACIONES.....	93
REFERENCIAS.....	95

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO

1 Distribución de la Población	29
2 Matriz FODA.....	57
3 Análisis de Matriz FODA.....	58
4 Eficiencia Operativa	63
5 Separar	67
6 Ordenar	68
7 Limpiar	71
8 Estandarización de clasificar	73
9 Estandarización de Ordenar	73
10 Estandarización de limpiar	74
11 Identificación de los colores de señalización de seguridad y salud en el Trabajo	80
12 Equipos de protección personal	83

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURAS

1 Producto	37
2 Diagrama de Bloque de Guantes.....	38
3 Diagrama de Bloque de uniformes	39
4 Área de Trabajo	41
6 Visión, Misión y Valores	61
7 Mapa estratégico	62
8 Esquema de relación de indicadores y 5s	65
9 Etiquetas de materiales de guantes	69

10 Etiquetas de materiales de uniformes	69
11 Organizador de materiales y herramientas	70
12 Tipos de papeleras y contenedores	72
13 Controlar	75
14 Clasificación de las etapas.....	76
15 Señalización de seguridad y salud en el trabajo	81

ÍNDICE DE TABLAS

TABLAS

1 Guia NTP481	42
2 Frecuencia condiciones ambientales	48
3 Frecuencia cansancio jornada laboral	49
4 Frecuencia instalaciones adecuadas	49
5 Frecuencia equipos de trabajo	50
6 Frecuencia señalizaciones de seguridad e higiene	51
7 Frecuencia lesiones por condiciones inseguras	52
8 Frecuencia temperatura	53
9 Frecuencia ventilación adecuada	53
10 Delegados de prevención	54
11 acciones	55
12 Factibilidad operativa.....	87
13 Factibilidad económica	88
14 Analisis de costo – beneficio de la propuesta	88



**REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**ESTRATEGIAS DE MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL
PERSONAL DE PRODUCCIÓN EN LA EMPRESA REPRESENTACIONES
ROBINSON, C.A**

Autor: María Carrasco.

Tutor Académico: Ing. Belkys Araujo.

Fecha: Marzo, 2018

RESUMEN

La empresa Representaciones Robinson, C.A. objeto estudio de la presente investigación, tiene como actividad principal la fabricación y distribución de productos para la práctica de Beisbol – Softbol – Boxeo – Futbol, Uniformes Deportivos, Sacos de Boxeo, Guantines de Boxeo, entre otros. En la actualidad se pudo evidenciar que los trabajadores presentan cansancio y/o fatiga durante la jornada de trabajo, e inclusive manifiestan que su trabajo es monótono. Además de ello, se pudo observar que los trabajadores no tienen las condiciones del medio ambiente de trabajo necesario para evitar daños y enfermedades que les permita fomentar su rendimiento laboral. Debido a esta situación, se plantean estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo de la empresa Robinson, C.A. mediante técnicas de ingeniería industrial, para aumentar el rendimiento laboral. Desde el ámbito empresarial, este estudio permitirá tener una visión más amplia y acorde a las exigencias en materia legal respecto a las disposiciones relacionadas al tema, de las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras, lo que repercutirá favorablemente al momento de tomar medidas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Descriptor: Condiciones de trabajo, Estrategias, Rendimiento Laboral.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, en este mundo globalizado, donde la competencia cada vez es mayor, es necesario que las empresas innoven, desarrollen o mejoren productos o servicios, esto con la finalidad de mantener una competitividad en un mercado cada vez más saturado de opciones para los consumidores. Hay que tener claro la importancia que tiene la innovación hoy en día, para crear nuevos y mejores recursos y para obtener mayores beneficios tanto económicos, sociales, tecnológicos, de prestigio entre otros. Pero antes de innovar todas las empresas debe asegurarse de que sus bases estén sólidas, con esto se hace referencia, a que se debe velar por el buen funcionamiento de su mano de obra. Sin mano de obra no hay producción, y sin producción la mayoría de las cosas de las que se disfrutan diariamente no existirían, desde una botella de agua hasta un bolígrafo. Absolutamente todo tiene un proceso de creación en la que directa o indirectamente la mano de obra está implicada. La mano de obra forma parte del capital humano de una organización.

El capital humano es la suma de los conocimientos, habilidades y capacidades de las personas que forman parte de una organización y que pueden ser utilizadas para lograr los objetivos de la misma. A menos que la inteligencia artificial cumpla con todas las tareas que deben realizarse en una organización, aún se necesita del capital humano para lograr cualquier meta organizacional en el mundo de hoy.

Mientras la economía se vuelve cada vez más en una economía basada en el conocimiento que depende de la información, conocimiento y habilidades de alto nivel, el capital humano se volverá cada vez más importante.

Una vez definidos los factores a considerar, se procederá a realizar la propuesta de estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A, Esta propuesta se evaluará utilizando la razón costo-beneficio para demostrar la importancia de su aplicación y su factibilidad.

Para cumplir con las formalidades establecidas por la Institución para la presentación de este proyecto, el mismo está formado por cuatro capítulos, los cuales se describen a continuación:

En el Capítulo I, denominado el problema, se planteó todo lo referente a la problemática de la investigación, específicamente el planteamiento del problema, su formulación, los objetivos tanto generales como específicos del trabajo, la justificación y el alcance de la investigación.

Seguidamente, en el Capítulo II, el cual adquirió el papel de fundamentar teóricamente la presente investigación, tomó en consideración los antecedentes y las bases teóricas de la misma, así como la definición de términos básicos que la fundamentan referente a las variables estudiadas.

Por su parte, en el Capítulo III se hizo mención de la metodología utilizada en la investigación, destacando el tipo y diseño de la investigación, las estrategias de investigación, la población, la muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En cuanto al Capítulo IV, denominado Resultados, se presenta los resultados de la investigación y que permitirán la consecución del objetivo general, estructurado en cuatro fases. Diagnóstico, análisis, propuesta de acción correctiva y evaluación del impacto económico.

Finalmente se muestran las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Una empresa es considerada como una unidad económico-social, conformada por elementos humanos, materiales y técnicos, cuyo propósito está dirigido a obtener utilidades por medio de su participación en el mercado de bienes y servicios. En consecuencia, hace uso de los factores productivos, los cuales son el trabajo, la tierra y el capital. De allí que, las relaciones entre estos elementos buscan garantizar el mejoramiento de la calidad de su producción, bienes y servicios prestados y de esa manera, satisfacer a las grandes masas de consumidores que conforman tanto su mercado real, como potencial.

Actualmente, las normas de esta organización internacional sobre el tiempo de trabajo, confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores.

Es relevante destacar, que las condiciones laborales han evolucionado a través del tiempo gracias a la globalización, proceso que mantiene a los individuos conectados e informados sobre todos los cambios y avances que las nuevas tecnologías han traído consigo, generando grandes impactos en lo que a salud, seguridad y organización del trabajo se refiere.

Hoy en día, las condiciones laborales van más allá de eso, tomando en cuenta desde el ambiente de trabajo hasta los riesgos y enfermedades a los que están expuestos día a día los trabajadores. Según Cortés, J. (2007):

El trabajo ha sufrido una gran cantidad de cambios históricos con relación a la evolución del hombre, por lo tanto llega a la conclusión de que el hecho de trabajar es más que un medio de subsistencia, que debería tener como tendencia actual la búsqueda de una mejor calidad de vida y de óptimas

condiciones laborales, a fin de evitar que la salud del ser humano que realiza la actividad pueda resultar afectada. (p.12)

De allí, que las condiciones laborales refieren a las prestaciones y contraprestaciones que derivan del contrato de trabajo, entre las que se encuentran la seguridad e higiene del trabajo. Por su parte, Blanch, J. y otros (2003) precisan las condiciones de trabajo y la calidad de vida como:

Un impacto de doble faceta: la positiva y negativa. Esto incluye las innumerables ventajas que para la práctica laboral ofrece el desarrollo de los medios materiales y tecnológicos, que hacen más confortable y atractivo el medio de trabajo, así como todas las relativas a las oportunidades de aprendizaje, aplicación de destrezas y habilidades profesionales nuevas, con las correspondientes oportunidades de crecimiento y autorrealización laboral.

Esta realidad plantea a las organizaciones empresariales del presente, nuevos desafíos relacionados no sólo con el valor del trabajo, la salud, seguridad, educación y familia sino también, con el desarrollo de acciones concretas de atención a los trabajadores y trabajadoras respecto a las condiciones de trabajo. Cabe destacar, en el ámbito internacional, un estudio realizado en Argentina (2015) referido a II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019, señala:

El estudio tiene como propósito central impulsar la mejora continua para fortalecer el sistema de riesgos del trabajo. En tal sentido, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) sostiene, desde 2008, como pilares básicos de un enfoque de sistema nacional de salud y seguridad en el trabajo. Así mismo, se enfatiza promover un enfoque integrado para el abordaje de las problemáticas de la salud y el trabajo centrado en la Salud Preventiva Integral para los trabajadores argentinos, en el entendimiento que las enfermedades que afectan a la población económicamente activa y mejorar las condiciones de trabajadores. (p. 3)

Siendo evidente que actualmente la legislación laboral en otros países prevé a los trabajadores de las condiciones de trabajo, sistema de seguridad y salud así como medio ambiente necesario para el óptimo desempeño de sus labores, asimismo refieren al conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que se realiza las cuales determinan la salud del trabajador.

De tal manera, los principios fundamentales para el establecimiento de buenas prácticas laborales en función de estrategias que mejoren las condiciones de trabajo, están reflejados en el mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación en 1919 y se encuentran contenidos en sus convenios, recomendaciones sobre seguridad, salud y condiciones de trabajo. Asimismo, en Venezuela, se les garantiza a los trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, las cuales están claramente establecidas en el artículo 87 de la Constitución de República Bolivariana de Venezuela (1999).

Artículo 87: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de éstas condiciones.

Bajo la misma perspectiva, es necesario destacar la importancia de las empresas de garantizar a los trabajadores las condiciones idóneas para la realización de sus actividades fomentadas en la seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuadas. Es así como en muchos países latinoamericanos, especialmente en Venezuela, la salud y seguridad laboral, de los trabajadores ha cobrado una importancia fundamental para las empresas, además que en recientes años, han sido influenciadas por diversos factores políticos, económicos y sociales, los cuales han llevado al estado, como ente rector de la salud y seguridad de los trabajadores; a ser más exigente con las empresas para que promuevan y salvaguarden la salud de sus trabajadores.

Para cumplir con esta premisa, el estado venezolano, a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), exige que los empleadores y empleadoras a nivel nacional, pongan en práctica Programas de

Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante los cuales se logre garantizar las condiciones de seguridad, salud y bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras. Para ello fue creada la norma técnica de Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), en la cual se exponen los requisitos mínimos necesarios para el desarrollo e implementación de los programas.

Así pues, la LOPCYMAT en su Artículo 11 literal 2 plantea, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá incluir, entre otros, los siguientes aspectos:

La inspección y supervisión de las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los mecanismos y políticas de coordinación y cooperación entre los órganos y entes competentes en el área de prevención, salud y seguridad en el trabajo y de utilización del tiempo libre, descanso y turismo social a nivel nacional, estatal y municipal.

Para ello, las empresas e instituciones públicas y privadas venezolanas, tienen que velar por la seguridad de los trabajadores, disminuir los riesgos y proveer condiciones seguras de trabajo para así evitar o reducir accidentes y enfermedades ocupacionales. En consecuencia en Venezuela desde el año 2002 se ha tratado de hacer cumplir las leyes concernientes a la salud y seguridad de los trabajadores con mayor énfasis a través del Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud Laboral (INPSASEL), organismo el cual se apega al cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y a su vez tiene la potestad de sancionar económica y administrativamente las organizaciones que infrinjan el bienestar de su fuerza laboral

No obstante, aún en Venezuela existen muchas empresas que tratan de proteger con más razón a sus trabajadores y por ende a ellas mismas. Se da el caso, que en algunas empresas del sector terciario, por prestar sus servicios a lo largo y ancho del país, se presentan situaciones y condiciones de trabajo que vulneran el bienestar integral del trabajador y por ende, con la vida familiar del mismo; entre las que se puede mencionar el trabajo fuera del estado de residencia del trabajador, el trabajo nocturno, y podrían considerarse también las jornadas extraordinarias.

Esto, indiscutiblemente, hace que cada día se incremente la preocupación por el resguardo y protección a la salud integral de los trabajadores. Por otra parte, el estrés provocado por las largas horas de trabajo, la rutina, las tareas que implican gran esfuerzo, llevan a la desmotivación, falta de atención en las tareas laborales y por ende al ausentismo.

Desde otra óptica, se puede decir, que tener trabajadores cansados, fatigados entre otros factores negativos que puedan estar perturbando su mente y su cuerpo, generará bajo rendimiento laboral de los trabajadores en las organizaciones, repercutiendo el mismo en los índices de productividad. Por tanto, el objetivo de la seguridad e higiene en la industria es el de mantener al trabajador en un ambiente adecuado para su desempeño laboral, disminuyendo así la tasa de accidentes y enfermedades en este. De allí que, la seguridad, higiene y ambiente está orientada parcialmente a la identificación, valoración y control de los factores ambientales presentes en el entorno de trabajo, los cuales pudieran ocasionar enfermedades o trastornos en la salud de los trabajadores.

Tal y como lo señala Cortés, J. (2007), “la seguridad del trabajo es el conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención y protección frente a los accidentes” (p. 33). Por su parte, Hernández, A; Zúñiga, N; Malfavon, G. (2003), plantean que la seguridad de trabajo “es la aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el diseño de instalaciones, equipos, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo; capacitación, adiestramiento, motivación y administración de personal” (p. 12).

En tal sentido, la importancia de la seguridad en el trabajo en las empresas permitirá la protección de los trabajadores para desempeñar sus funciones con los recursos necesarios en un ambiente propicio, evitando de esta manera incurrir en accidentes laborales, riesgos en la salud, daños económicos a las empresas entre otros.

En virtud de ello, se hace importante mencionar la empresa Representaciones Robinson, C.A. objeto estudio de la presente investigación, cuya actividad principal es la fabricación y distribución de productos para la práctica de Beisbol – Softbol – Boxeo

– Fútbol, cuya producción está dirigida a fabricar Guantes para Beisbol - Softbol, Guantines de Bateo, Bates de Madera, Juegos de Almohadillas, Uniformes Deportivos, Sacos de Boxeo, Guantines de Boxeo, entre otros.

Se encuentra ubicada en la carretera nacional Acarigua San Carlos, Sector Agua Blanca Estado Portuguesa. No obstante, en dicha organización a través de la técnica de la observación directa y algunas entrevistas informales realizadas a los trabajadores que laboran en la organización específicamente en el área de producción, se evidencia que los mismos presentan cansancio durante la jornada de trabajo, así como fatiga en oportunidades de la realización de las actividades, e inclusive manifiestan que les gusta el trabajo, pero lo consideran monótono. Además de ello, se observa que los trabajadores, a pesar de tener varios años en la organización no se encuentran ampliamente relacionados entre sí, es decir, no hay integración entre ellos.

Asimismo, el ausentismo laboral de los empleados por causa directa o indirecta, tales como de enfermedad, accidente laboral, y en otros casos desmotivación del personal, lo cual repercute en la productividad de la empresa y produce pérdidas en la producción diaria al no cumplir las metas previstas por la organización.

Por otra parte, se puede percibir que los trabajadores no cuentan con un área adecuada para tomar la hora de descanso exigida en la ley, por lo que solo se limitan a comer y en el tiempo que le resta después de ello, no tienen descanso para retomar la jornada laboral nuevamente, lo que trae como consecuencia que los trabajadores al incorporarse a la jornada de trabajo en la tarde no tienen un adecuado rendimiento laboral, reflejándose este en los índices de producción del turno de la tarde.

Adicional, no cuentan con los equipos y herramientas adecuadas suficientes para las labores diarias, las condiciones y medio ambiente de trabajo como los ventiladores o extractores de aire, no proporcionan a los trabajadores una ventilación adecuada, ya que es un ambiente cerrado, ocasionando riesgos en la salud de estos.

Lo anteriormente expuesto ocurre, debido a que la organización no cuenta con las condiciones del medio ambiente de trabajo, para evitar accidentes laborales y riesgos

en la salud, que permita fomentar el rendimiento laboral de los trabajadores del área de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

1.2. Formulación del Problema

De lo planteado anteriormente, se desprende la importancia de que la empresa Representaciones Robinson, C.A. considere la relevancia que reviste tanto para los empleados como para la organización contar con estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo. Lo expuesto, lleva a formularse la siguiente interrogante:

¿De qué manera se pueden mejorar las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A., conforme a las normativas legales vigentes y aumentar el rendimiento laboral?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Proponer estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A, para aumentar el rendimiento laboral y cumplir con las regulaciones gubernamentales.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. mediante la aplicación de técnicas de ingeniería industrial.
- Analizar las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. conforme a las normativas legales vigentes en la empresa en el país.
- Diseñar estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo de la empresa Representaciones Robinson, C.A. mediante la aplicación de técnicas de ingeniería industrial para aumentar el rendimiento laboral.
- Evaluar el beneficio – costo de las estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo propuestas en la empresa Representaciones Robinson, C.A. para aumentar el rendimiento laboral.

1.4. Justificación

La empresa Representaciones Robinson, C.A. objeto estudio de la presente investigación, se pudo evidenciar que los trabajadores presentan cansancio y/o fatiga durante la jornada de trabajo. Además de ello, se pudo observar que los trabajadores no tienen las condiciones del medio ambiente de trabajo necesario para evitar accidentes laborales y riesgos en la salud. Debido a esta situación, se plantean estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo de la empresa Robinson, C.A., para aumentar el rendimiento laboral.

Actualmente todas las empresas hacen énfasis en el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo dentro del ámbito laboral, por la sencilla razón que el empleado u obrero es considerado parte esencial del proceso de crecimiento de las organizaciones; de allí que los hallazgos obtenidos en esta investigación van a constituir un antecedente importante o fuente de información para las empresas que deseen reforzar o mejorar las condiciones de trabajo a fin de incidir positivamente en la calidad de vida de su recurso humano y su rendimiento laboral.

Desde el ámbito empresarial, este estudio permitirá tener una visión más amplia y acorde a las exigencias en materia legal respecto a las disposiciones relacionadas al tema, de las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras, lo que repercutirá favorablemente al momento de tomar medidas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Por su parte, la investigación tendrá un beneficio a la sociedad, dado que se pudiera emplear como guía y soporte de información gerencial para cualquier empresa a nivel local así como nacional, así como para uso de cualquier tercero, que deseen conocer más a profundidad sobre estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo para aumentar el rendimiento laboral.

Asimismo, la investigación brindará un beneficio desde el punto de vista metodológico sirviendo de antecedente a otros estudiantes de esta casa de estudios y cualquier otra institución educativa en referencia a la temática presentada sobre

estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo para aumentar el rendimiento laboral.

Desde el punto de vista de su beneficio social, el desarrollo de la investigación pudiera representar un aporte significativo para la empresa Representaciones Robinson, C.A por cuanto el diseño de estrategias permitirá las mejoras en las condiciones de trabajo y aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores.

Sera de beneficio a la Universidad ya que brindará una herramienta del estudio para mejorar las condiciones de trabajo y lograr que dichas condiciones sean practicables tanto por los trabajadores y trabajadoras como por la organización, además de los basamentos legales vigentes en el país al respecto.

1.5.Alcance

Esta investigación se realiza en la empresa Representaciones Robinson, C.A., ubicada en Agua Blanca Estado Portuguesa y su alcance va encaminado a proponer estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción y aumentar el rendimiento laboral. Para su debido desarrollo lo primero que se hará es diagnosticar la situación de las condiciones de trabajo de la empresa. Luego las condiciones de trabajo del personal en la empresa conforme a las normativas legales vigentes, para luego precisar los elementos que deben estar presentes que permitan al investigador diseñar estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A., mediante técnicas de ingeniería industrial para aumentar el rendimiento laboral. El autor pretende abarcar toda el área de producción en la organización, trabajando con los 11 trabajadores de la misma, recolectando la información en el primer trimestre del año 2018.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo un trabajo de investigación es necesario recopilar información que pueda soportar la información del trabajo en estudio, de acuerdo con Según Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) indican que:

La construcción del marco teórico, lo que puede implicar la adopción de una teoría: Cuando la revisión de la teoría revela que hay una teoría capaz de describir, explicar y predecir el planteamiento o fenómeno bajo estudio de manera lógica, completa, profunda y coherente, la mejor estrategia para construir el marco teórico es tomar esa teoría como la estructura misma de éste. (p. 60)

De manera semejante el marco teórico está vinculado directamente con la investigación, se refiere a la recopilación de ideas, teorías y procedimientos que facilitan la búsqueda de información para el investigador en una actividad determinada.

2.1 Antecedentes de la Investigación

Para llevar a cabo la investigación, se realizaron consultas a diversas bibliotecas de instituciones universitarias y en estudios publicados en bibliotecas web, con el propósito fundamental de buscar información relacionada con la temática en estudio. Tamayo y Tamayo, M. (2012) señalan que “Todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, constituye los antecedentes” (p. 146). En tal sentido, en los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación, los cuales se presentan a continuación:

Vargas, S. (2015) en su trabajo de grado titulado “**Condiciones laborales de los trabajadores del sector maderero, en la ciudad de Maracaibo del estado Zulia**” de la Universidad del Zulia, Venezuela, para optar al título de Licenciado en

Administración, cuyo objetivo fue evaluar las condiciones laborales de los trabajadores del sector maderero, en la ciudad de Maracaibo, del Estado Zulia.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación tuvo un enfoque mixto, documental y de campo. El tipo de investigación se identificó como no experimental y descriptivo transversal. En materia legal fue soportado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), entre otras. El autor determinó, que el trabajo ha sufrido una gran cantidad de cambios históricos con relación a la evolución del hombre, se logró abordar conceptos que quizás la legislación no tocaba a fondo, así como también el medio ambiente de trabajo.

Se identificó las enfermedades ocupacionales que mayormente suelen afectar a los trabajadores y trabajadoras del sector maderero, y a su vez se determinaron cuáles son las incidencias que tienen directamente las condiciones laborales sobre las enfermedades ocupacionales, en los trabajadores y trabajadoras de este sector en específico; se tuvo como resultado, que las condiciones laborales en el sector maderero, no son adecuadas para algunos puestos de trabajo, lo que ha originado una cantidad de enfermedades ocupacionales, que afectan el desarrollo físico y mental de los trabajadores y trabajadoras de éste sector.

Por tanto este estudio guarda relación con la presente investigación porque realiza una evaluación de las condiciones laborales de los trabajadores a los fines de identificar el medio ambiente, salud, enfermedades, puestos de trabajo entre otros elementos consagrados en la normativa legal vigente lo cual es de suma importancia para el presente estudio.

De igual manera, Suarez, Y. (2015) en su trabajo titulado **“Estudio de las condiciones de trabajo en la empresa Frigorífico El Pao, C.A., Turmero, estado Aragua”** de la Universidad de Carabobo, Núcleo La Morita, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, cuyo objetivo fue

analizar las condiciones de trabajo en Frigorífico El Pao, C.A., ubicado en el Sector 19 de abril, Turmero, Estado Aragua.

La misma, se realizó siguiendo los postulados de un diseño no experimental, de campo y a nivel descriptivo, apoyado en una investigación documental; con la finalidad de estudiar las condiciones de trabajo, para posteriormente analizar los resultados obtenidos y emitir una opinión al respecto. La población estuvo constituida por diez (10) trabajadores, la cual constituyo la muestra estudio. Asimismo, se utilizó la técnica de la observación directa, el instrumento empleado para la recopilación de información fue un cuestionario dicotómico conformado por 24 Ítems.

Dentro de las conclusiones, se evidenció que la empresa no cumple con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y demás, reglamentos y normas de seguridad y salud laboral, establecido en el marco regulatorio venezolano; exponiendo a los trabajadores a riesgos laborales y a condiciones de trabajo inadecuadas.

Por tanto este antecedente se toma como referencia, dado que determinan las condiciones de higiene y seguridad en el ambiente de trabajo, a los fines de garantizar a los trabajadores condiciones de salud, seguridad y bienestar; lo cual concierne directamente al objeto de estudio.

Asimismo, Coello, V. (2014) en su trabajo de grado titulado **“Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)”** de la Universidad de Guayaquil Ecuador, para optar al título de Psicóloga, cuyo objetivo fue estudiar los factores que afectan en el desempeño laboral de los asesores Inbound de la compañía American Call Center (ACC), cuya empresa es contratada por la Compañía CONECEL (CLARO) para dar atención en los procesos postventa de sus clientes Corporativos que pertenecen al rango de Cuentas Pymes, dada la disminución del nivel de satisfacción de los clientes.

Metodológicamente fue una investigación cuantitativa de tipo descriptiva y explicativa, pues se midieron las variables de forma independiente iniciando en un

proceso descriptivo del proceso de investigación y posteriormente realizar una explicación de los factores que se evidenciaron y sus causas. El estudio tuvo un periodo transaccional, pues los datos fueron recolectados dentro del tiempo planificado en el cronograma previamente elaborado.

Concluyendo que los factores intrínsecos están influyendo en el desempeño del grupo de asesores y que a pesar de la experiencia que han adquirido durante el primer año de atención de este selecto grupo de clientes, no ha sido posible que la efectividad y los niveles de satisfacción de los clientes hayan incrementado.

En tal sentido este antecedente guarda relación con el presente estudio dado que enfatiza el estudio de los factores que afectan el desempeño laboral y las condiciones de trabajo de los empleados, siendo de relevancia para el desarrollo de la investigación.

Por último, Linares, C. (2014) en su trabajo titulado “**Condiciones laborales del profesional de enfermería, del área de Quimioterapia en el Hospital Oncológico Dr. Miguel Pérez Carreño, a la luz de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de trabajo**” de la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Derecho al Trabajo, cuyo objetivo fue describir las condiciones laborales del profesional de Enfermería en el área de Quimioterapia del Hospital Oncológico Dr. Miguel Carreño de Valencia.

El estudio fue realizado con una metodología de carácter cuantitativo, de naturaleza de campo y del tipo Jurídico descriptivo; de tal manera que luego de realizar el análisis descriptivo inferencial respectivo, se encontraron significativas conclusiones entre las cuales están que las condiciones laborales de dichos profesionales, no son las adecuadas; no se controlan y analizan los niveles de exposición a sustancias cancerígenas, lo cual evidencia que la aplicación de las disposiciones de leyes como la LOPCYMAT, se quedan en la simple retórica; y c) en el entramado normativo de estas leyes no se divisa un articulado referido a los riesgos cancerígenos y de manipulación de fármacos citostáticos.

De allí que esta antecedente sirve de referencia y aporte a la presente investigación, dado que fundamenta el estudio de las condiciones laborales siendo una

de las variables presentes sirviendo de base para el diseño de las estrategias planteadas a la empresa Representaciones Robinson, C.A.

2.2 Bases Teóricas

Las bases teóricas brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir situar el marco en referencia en relación a las variables de la investigación siendo en este caso las relacionadas con almacenaje de productos y la gestión de inventario, así como otras teorías que fundamentan el mismo, por lo cual Arias, F. (2012), señala que las bases teóricas comprenden:

Un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que sean analizadas (p.41).

En efecto, comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables a ser analizadas.

2.2.1 Condiciones de Trabajo

Para Barrios, D. y Contreras, O. (2010) quienes establecen que “las condiciones de trabajo son los factores que constituyen el ambiente físico y social del trabajador, y que actúan sobre la salud y bienestar de los trabajadores dentro de la empresa o ámbito laboral” (p.2). De allí que, las condiciones de trabajo constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. Igualmente, Cortés, J. (2007):

Considera que las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro.

- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que esté expuesto el trabajador. (p. 33)

Asimismo, Montoya, A. y et. al. (2004), expresan que “las condiciones de trabajo incluyen características de diversa índole...” (p. 28) siendo:

- a) Características generales de los locales, instalaciones y equipos;
- b) Naturaleza (concentración, intensidad o nivel) de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y
- c) Otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

De igual manera, Chiavenato, I. (2004), señala que el trabajo de las personas está influido por tres grupos de condiciones: “1) Condiciones ambientales de trabajo como: iluminación, temperatura, ruido, 2) Condiciones de tiempo: que se refiere a la duración de la jornada de trabajo, horas extras, feriados, descansos, etc. 3) Condiciones sociales como: organización informal, estatus, etc. “(p.481)

Como se puede observar, las condiciones de trabajo son estudiadas con el fin de preservar la salud del trabajador, se puede definir como el resultado de un proceso de desarrollo individual de la persona, que se puede ir logrando o perdiendo en función de las condiciones que le rodean

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

De acuerdo a Neffa, J. (2002) propone la siguiente definición:

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y

por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. (p. 28)

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), se define el medio ambiente de trabajo como “todo aquello que rodea al trabajador, con una triple vertiente hacia los aspectos materiales, psicológicos y sociales.”(p. 59) De allí que, el concepto de ambiente se vincula al de condiciones de trabajo, es decir, a las circunstancias laborales que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

Para Noriega, M. (2000), “El medio ambiente de trabajo explica en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores” (p. 16); No obstante, cada trabajador es un ser individual y diferente no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos del medio ambiente de trabajo.

2.2.2 Estrategias

Las estrategias conllevan a los objetivos generales de la empresa y los cursos de acción fundamentales, de acuerdo con los medios actuales y potenciales de la empresa. En tal sentido, Koontz, H. (2004) señala que:

Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada. (p. 71)

De allí que, una empresa debe tratar de llevar a cabo estrategias que obtengan beneficios de sus fortalezas internas, aprovechar las oportunidades externas, mitigar las debilidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas. Por su parte Etkin, J. (2009) acota “Las estrategias son decisiones complejas porque sintetizan

o contienen muchas otras decisiones” (p. 183). En tal sentido, las estrategias comprenden la determinación de los fines y objetivos básicos de largo plazo de la empresa y la adopción de cursos de acción, y asignación de recursos, necesarios para alcanzar esos fines.

2.2.3 Rendimiento Laboral

El rendimiento es un concepto asociado al trabajo, gracias a él se conquistan los resultados esperados, se garantiza una participación activa que busca la innovación, la calidad y la productividad, obteniendo beneficios y disminuyendo el conflicto en las organizaciones. Actualmente las organizaciones demandan mayor rendimiento, por lo que Flores, G. y Saavedra, D. (2004) plantean: “El rendimiento y la motivación están relacionados, por tanto un empleado que esté motivado en sus labores, alcanzará mayor productividad” (p. 5).

Es decir, cuando el talento humano se siente motivado a trabajar y a alcanzar sus objetivos, se puede lograr una mayor producción, por lo que se debe tener especial interés en la motivación de los trabajadores para que puedan lograr las metas y objetivos, así como mejorar la calidad de los productos y/o servicios ofrecidos al mercado consumidor y/o usuarios.

Por tanto, el rendimiento laboral, es la sumatoria del conjunto de actividades ejecutadas por el trabajador de forma eficiente y eficaz, según las especificaciones dadas, en el momento preciso. Éste incide directamente sobre la calidad del bien o servicio prestado, y por consiguiente, sobre la productividad de la organización.

2.2.4 Accidente Laboral

Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad, originando además una o más de las siguientes consecuencias: lesiones personales, daños materiales y pérdidas económicas. Según Cortés J. (2007) argumenta que es “Cualquier suceso no esperado ni deseado que da lugar a pérdidas de la salud o lesiones a los trabajadores” (p. 39). Por su parte, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), en su Artículo 69, establece que el accidente de trabajo “es todo suceso

que produzca en el trabajador y la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o que ocasione la muerte, y que resulte de una acción determinada o sobrevenida de su función en su puesto laboral”.

También se consideran accidentes de trabajo las lesiones internas causadas por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, y condiciones meteorológicas. Asimismo, los accidentes sucedidos en las actividades de salvamento, los sufridos durante el trayecto hacia y desde su entidad laboral y, en general, todos los que tengan relación con el trabajo.

2.2.5 Enfermedad ocupacional

Es toda aquella enfermedad que es causada por el medio ambiente de trabajo o en horas de labor del mismo, ya sea incapacidad permanente o incapacidad temporal. Según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005) en su Artículo 70, se entiende por enfermedad ocupacional:

Los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Es el estado patológico contraído con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que trabajador se encuentre obligado a trabajar y aquellos estados patológicos imputables a la acción. Por lo tanto, las enfermedades que se originan de la exposición a factores de riesgos en las actividades laborales se consideran de origen ocupacional, esta enfermedad se complementa y se puede descartar mediante una investigación, incluyendo todos los aspectos del medio ambiente de trabajo y agentes directos e indirectos que pudieran afectar la salud del trabajador.

Por su parte, la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) establece en su título I el objetivo:

Establecer los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, por parte de las empleadoras y los empleadores, asociadas o asociados, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (p. 6)

Por tanto, el patrono está en la obligación de participar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) sean públicas o privadas y en general toda prestación de servicios personales, donde haya empleadora o empleador, trabajadoras o trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela, notificar algún incidente respecto a enfermedades ocupacionales de sus trabajadores.

2.2.6 Ambiente de Trabajo

Medio ambiente en el trabajo se entiende como la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral y en la que realiza todas las funciones de interrelación de sus organismos en un entorno laboral concreto, Las modificaciones ambientales producidas por el trabajo pueden generar factores agresivos para la salud de los trabajadores. De acuerdo al Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2007) artículo 10:

Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

Por otro lado, se define que el medio ambiente de trabajo es todo aquello que rodea y usa el trabajador para desempeñarse en una labor o prestar un servicio, a empresas, sedes de trabajos entre otras.

2.2.7 Matriz FODA

El análisis FODA está diseñado para ayudar al estratega a encontrar el mejor acoplamiento entre las tendencias del medio, las oportunidades y amenazas y las capacidades internas, fortalezas y debilidades de la empresa.

El análisis de oportunidades y amenazas a de conducir al análisis FODA, el cual permitirá a la organización definir estrategias para aprovechar sus fortalezas, revisar y prevenir el efecto de las debilidades, anticiparse y prepararse para aprovechar Las oportunidades y prevenir oportunamente el efecto de las amenazas.

2.2.8 Balanced Scorecard:

El Balanced Scorecard o Cuadro de Mando Integral es una herramienta que se basa en la definición de objetivos estratégicos, indicadores e iniciativas estratégicas, estableciendo las relaciones causa efecto a través del mapa estratégico en cuatro perspectivas base; financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje. Es decir, traduce la estrategia en objetivos directamente relacionados y que serán medidos a través de indicadores, alineados a iniciativas.

Indicadores: Son una manera de medir qué tan bien se desarrolla un aspecto específico de un negocio y el grado al cual los procesos del negocio cumplen las necesidades del cliente, son instrumentos de medición de las variables asociadas a las metas. Pueden ser cuantitativos o cualitativos.

2.2.9 Herramienta 5s

Es una herramienta que representa los principios básicos de cuidado y la organización de los espacios de trabajo.

Separar: consiste en identificar y remover todos los elementos que no son necesarios en el área de trabajo. Se debe buscar en todas partes detrás de los equipos, las gavetas, los racks, lo que no se utiliza se debe identificar y sacarlo del área y desechar los elementos de forma correcta.

Ordenar: radica en organizar los elementos necesarios en el área de trabajado. Identificar, demarcar, establecer un lugar específico para cada elemento y con su nombre correspondiente.

Limpiar: Es eliminar la suciedad y todas las fuentes de contaminación, quitar lo que estorba y no se utiliza. Darle vida a cada elemento, los pisos, paredes, techos, herramientas, carteleras, es importante resaltar que se encuentran en el área de trabajo.

Estandarizar: ajustar el patrón de separar, ordenar, limpiar e higiene del área de trabajo. Documentar los procedimientos e implementarlos, cumplir las normas de 5s corporativas y de la ley.

Controlar: Es mantener todas las herramientas de 5s en toda el área de trabajo. Mantener la disciplina, ser riguroso con las reglas, documentar de quien es responsable cada actividad e identificarse con orgullo y compromiso.

2.3 Bases Legales

Las Bases Legales están constituidas por el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realice. Las leyes de la República Bolivariana de Venezuela serán pilar fundamental de la presente investigación con el fin de brindarle el soporte legal necesario para su efectiva orientación.

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 87 señala:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborables de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará

medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Este artículo guarda estrecha relación con las garantías que el Estado debe garantizar a los trabajadores y trabajadoras, en cuanto a las condiciones de seguridad, higiene y ambientes de trabajo adecuados; lo cual es punto de partida para esta investigación; cuyo objetivo principal es el estudio de las condiciones de trabajo en Representaciones Robinson, C.A.

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012)

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo 43 señala:

Artículo 43: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causa relacionada con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias, y se procederá conforme a esta ley en materia de salud y seguridad laboral.

De lo anteriormente expuesto, se resalta la responsabilidad y obligaciones que debe cumplir el patrono, en sus entidades de trabajo, con el fin de garantizar las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, a todos sus trabajadores y trabajadoras, así como también, cumplir con las responsabilidades si sucediera un accidente laboral. De tal manera se establece la pertinencia del artículo en relación a esta investigación.

2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005)

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) en Título V de la Higiene, la Seguridad y la Ergonomía artículo 59 señala:

Artículo 59: A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que: 3. Preste protección a la salud y a la vida de los

trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo las personas con discapacidad o con necesidades especiales. 6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.

En referencia a lo planteado por la Lopcyamat, en el artículo citado; se resalta el interés de proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras; bajo el cumplimiento de la Ley, de la mano del organismo competente llamado Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), a fin de garantizar condiciones dignas y seguras de trabajo.

2.3.4 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2007)

El Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2007) en sus artículos 2 y 3 señalan:

Artículo 2: Los patrones están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como a las normas esenciales de prevención.

Artículo 3: Todo trabajador debe: a. Hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección. b. Colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y la de las demás personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

De tal manera, que los artículos anteriormente citados expresan los deberes y obligaciones tanto del patrón como de los trabajadores para garantizar condiciones de higiene y seguridad que prevean accidentes laborales, y a su vez, permitan un ambiente de trabajo idóneo para los trabajadores.

2.4 Definición de Términos

Conflicto: Desacuerdo sobre la asignación de recursos escasos o choque en cuanto a metas, valores, y otros; se puede presentar a nivel organizacional o interpersonal.

Desempeño: Etapa durante la cual los miembros de un equipo trabajan con eficacia para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.

Efectividad: Relación entre esfuerzo y resultado o rendimiento. Tiene significado motivacional.

Incentivo: Son pagos, servicios o premios hechos por la organización a sus trabajadores.

Motivación: Efecto de motivar/programas de mejoramiento laboral, por medio de los cuales se busca dar incentivo o razón de ser a cada uno de los trabajadores que integran una organización.

Organización: Dos o más personas que trabajan juntas, de manera estructurada para alcanzar una meta o una serie de metas específicas.

Políticas: Conjunto de actividades desarrolladas para conseguir un objetivo general o a largo plazo.

Recompensa: Reconocimiento que se hace a un trabajador por servicios excepcionales que no son atribuciones específicas de un trabajo, referidos a la actividad general del patrono o al interés de los demás trabajadores.

Satisfacción laboral: Es la actitud favorable o desfavorable que los empleados mantienen respecto a su trabajo.

Sistema: Clasificación y combinación de factores en orden a establecer un medio operativo para la consecución de un objetivo.

Tareas: Trabajo a realizar, partes en las que se divide un trabajo. Cantidad de obra especificada para un determinado lapso, cantidad de obra requerida para percibir una remuneración fijada.

Trabajo: Esfuerzo humano requerido para la producción de bienes o servicios. Cantidad y calidad de las personas que encuentran trabajando o que se ofrecen para trabajar.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología se puede conceptualizar como el camino que se sigue para lograr el propósito de la investigación, que implica la elaboración de un plan y la selección de las técnicas más idóneas para su desarrollo. De acuerdo a lo establecido en las Normas para la elaboración y presentación de los Anteproyectos, proyectos y Trabajos de grado de la U.J.A.P. (2013) el marco Metodológico:

La metodología es una creación personal, cuyas técnicas e instrumentos a utilizar para la recopilación de datos, pueden resultar convenientes a los objetivos que se persiguen; las conformaciones de los mismos tienen que estar en perfecta concordancia con los objetivos de la investigación. (p. 15)

En tal sentido, se presenta los pasos a seguir para conceptualizar el objeto estudio dentro de un plan idóneo para tener los procedimientos, técnicas e instrumentos necesarios requeridos en el objeto estudio referido a proponer estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Para cubrir todos los requerimientos necesarios del estudio, el tipo de investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, definida por el Manual de Tesis de Grado y Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Libertador, (2010), plantea:

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos necesidades de organizaciones o grupos sociales que pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos, o procesos. El proyecto debe tener el apoyo de una investigación de tipo documental, y de campo, o un diseño que incluya ambas modalidades. (p. 16).

De allí que, esta investigación trata de una propuesta de estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

Asimismo, se puede decir que el diseño de la investigación constituye el plan general del investigador para obtener respuestas a sus interrogantes la cual se sustenta en una investigación de campo definido por Arias, F. (2012), como “la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna”. (p. 94), por lo cual en este caso es una investigación de campo dado que las recolecciones de los datos fueron directamente de los sujetos investigados, siendo el personal de producción de la empresa Representaciones Robinson, C.A.

3.2 Nivel de la investigación

El nivel de investigación, se refiere al grado de profundidad del estudio, considerando el tipo de información que espera obtener, así como el nivel de análisis que se realizó, por lo cual la presente investigación se enmarca en una investigación de tipo descriptiva porque permitió detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos, definida por Arias, F. (2012), la investigación descriptiva:

Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p.24)

En tal sentido, la investigación descriptiva es propicia para el presente estudio dado que permitió describir las condiciones de trabajo para aumentar el rendimiento laboral y cumplir con las regulaciones gubernamentales del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. y de esta manera describir cada uno de estos elementos para obtener un diagnóstico inicial de la problemática estudio.

3.3 Población y Muestra

3.3.1 Población

En cuanto a la unidad o población de estudio de la investigación de la empresa Representaciones Robinson, C.A., es necesario definirla, por lo que el autor Arias, F. (2012), señala que la población “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”. (p.98). En este estudio, la población de la empresa está conformada por dieciocho (18) empleados de la empresa Representaciones Robinson, C.A., el cual se muestra en el cuadro 1.

Distribución de la Población.

<i>Cargo</i>	<i>Cantidad</i>
Analista de Facturación	1
Analista Contable	1
Analista de Compras	1
Asistente Administrativos	1
Jefe de Almacén	1
Almacenistas	3
Jefe de Producción	1
Supervisor de Producción	1
Recursos Humanos	1
Operarios	5
Mantenimiento	1
Vigilancia	1
Total	18

Cuadro 1. Distribución de la Población

Fuente: Carrasco, M. (2018)

3.3.2 Muestra

La muestra es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares. Según Arias, F. (2012) expresa que “la muestra es donde el

investigador selecciona los elementos que en su juicio son representativos del estudio realizado, el cual exige un conocimiento previo de la población que se investiga” (p.81). Para fines de este estudio, la muestra está conformada específicamente por once (11) empleados del área de producción de la empresa Representaciones Robinson, C.A., representando un porcentaje de 61% con respecto a la población.

De allí que, la muestra será intencional u opinático, definida por Arias, F. (2012) de tal forma porque “los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” (p.85). Igualmente, es no probabilística o dirigida, definida por Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) como aquella donde “la elección de los elementos no dependió de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p. 241)

En tal sentido, la muestra en este caso fue no probabilista intencional representada por el personal de producción de la empresa Representaciones Robinson, C.A. conformado por once (11) empleados de dicha área conformados por Jefe de Producción, Supervisor de Producción, Jefe de almacén, Almacenistas y Operarios.

3.4 Técnicas de Recolección de datos

Son los medios empleados para recolectar información, de acuerdo a Tamayo y Tamayo, M. (2012) “Depende en gran parte del tipo de investigación y del problema planteado para la misma, y puede efectuarse desde una simple ficha bibliográfica, observación, entrevista, cuestionario o encuesta, y aun mediante ejecución de investigaciones para este fin”. (p.182). De igual manera, Según Chávez, N. (2004), “son los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributos de las variables” (p.173), por lo cual, se aplicaron las siguientes técnicas de recolección de datos como son la observación directa, la encuesta y la revisión documental

Para Arias, F. (2012), señala que la observación directa “es aquella que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que produzca en la naturaleza o sociedad, en función de unos objetos de investigación preestablecidos”. (p.69), por cuanto fue de mucha utilidad esta técnica ya que permitió observar los hechos tal cual suceden en su contexto real siendo el área de

producción de la empresa Representaciones Robinson, C.A. sin la manipulación de variables.

En cuanto al instrumento de la encuesta es definida por Tamayo y Tamayo, M. (2012), señalan que la encuesta es “La relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales” (p.184). Por lo cual, se empleará esta técnica orientada a los empleados del área de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. conformado por once (11) empleados a fin de analizar las condiciones de trabajo del personal en la empresa conforme a las normativas legales vigentes.

Respecto a la técnica revisión documental Rojas, I. (2011) refiere a “procesamiento y recuperación de información contenida en documentos, independientemente del soporte documental en que se hallen” (p.4), a lo cual la revisión documental también es definida por Para Hurtado, J. (2007) “es una técnica en la cual se recurre a información escrita, ya sea bajo la toma de datos que pueden haber sido producto de mediciones hechas por otros o como texto que en sí mismo constituyen los eventos de estudio” (p. 427), se realizaron varios recorridos por la empresa, para la identificación así como verificar la documentación existente respecto a los procedimientos en las condiciones de trabajo.

3.5 Instrumentos de Recolección de datos

Son los recursos de que puede valerse el investigador para acercarse a los problemas y fenómenos, y extraer de ellos la información. De acuerdo a Rodríguez, Y. y Ochoa, N. (2012) los instrumentos de recolección de datos son “conforman el equipaje del que se apreste el investigador para armar su base de datos” (p. 97). En este estudio se realizó como instrumento un cuestionario definido por Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (p.285), cuyo instrumento se aplicó a la muestra estudio compuesta por once (11) trabajadores de producción de la empresa Representaciones Robinson, C.A.

3.6 Validez del Instrumento

La validez del instrumento según Noriega, Y. et. al. (2012) “es la capacidad que posee un instrumento para medir los resultados de lo que se pretende, con propiedad. Se valida el instrumento a través de los resultados no el instrumento por sí solo” (p. 98). Esta validación se realizó por juicio de expertos, definido por Noriega, Y. et. al. (2012) como “validación que garantiza la ocurrencia de un evento en el futuro a partir del criterio de predicción” (p. 98).

Este método, consiste en seleccionar tres (3) especialistas para evaluar el contenido de cada ítem respecto a la claridad, pertenencia, precisión y coherencia del instrumento de recolección de datos. El procedimiento fue a través de la validez del juicio de expertos de profesionales relacionadas al tema estudio de la Universidad José Antonio Páez (UJAP)

3.7 Análisis de los Datos

En cuanto al análisis de datos, una vez que recaudado los datos, serán analizados a través de la estadística descriptiva por medio de la tabulación, donde se realizará una división, se establecerá la cantidad de respuestas que se obtengan de los instrumentos de recolección de datos aplicados a la muestra estudio para analizar la problemática estudio, por lo cual Tamayo y Tamayo, M. (2012), indican que la tabulación es “una parte del proceso técnico en análisis estadísticos de los datos. La operación esencial en la tabulación es el recuento para determinar el número de casos que encajan en las distintas categorías.” (p.127).

En tal sentido, se realizó la tabulación de los resultados del cuestionario conforme a las respuestas de cada ítem aplicado a la muestra estudio. Así mismo, la técnica de análisis se apoyó en un análisis cuantitativo, al respecto, Sabino, C. (2014), expresa que:

Se efectúa naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación. Esta, luego del procedimiento que ya se le habrá hecho, se nos presentará como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, a las cuales

habrá que pasar en limpio, calculando sus porcentajes y otorgándoles forma definitiva. (p.214).

Esto quiere decir, que los datos obtenidos fueron analizados, comprobados y presentados de manera tal que conlleven a la obtención de conclusiones en cada uno de los ítems del instrumento aplicado, y se procesaron los datos con gráficos y el análisis de la información recopilada, para lo cual se usó la técnica de análisis estadísticos como distribución de frecuencias, diagramas circulares y de barra.

3.8 Fases Metodológicas

Fase I: Diagnóstico de la situación actual de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. mediante técnicas de ingeniería industrial

En esta primera fase del estudio se procedió al diagnóstico de la situación actual, de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A., dónde se realizaron varios recorridos por las áreas objeto de estudio, con la finalidad de observar directamente las condiciones presentes de las condiciones de trabajo para la empresa Representaciones Robinson, C.A.

Por lo cual, en esta etapa del diagnóstico se aplicaron las siguientes técnicas de recolección de datos como son la observación directa la encuesta y la revisión documental. Se tomaron en cuenta todos los requerimientos que establece la guía NTP481, propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para el estudio del orden y limpieza en áreas laborales, el cual se empleó a la muestra estudio de la empresa Representaciones Robinson, C.A. compuesto por once (11) trabajadores del área de producción. Asimismo, se hicieron varios recorridos por la empresa, para la identificación, así como verificar la documentación existente respecto a los procedimientos en las condiciones de trabajo. Cabe destacar que, también se investigó en bibliografías de diferentes autores para comprender a fondo la información suministrada por el departamento de producción, de igual manera se visitó sitios de

información (páginas Web, revistas arbitradas y bibliotecas virtuales) para obtener información adicional, facilitando y completando su interpretación.

Fase II Análisis de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A conforme a las normativas legales vigentes en el país.

En esta fase del proceso de investigación, se elaboró un análisis de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. conforme a las normativas legales vigentes en el país, a través de la observación, revisión documental y la matriz FODA. La estrategia permitirá obtener información relevante con respecto la investigación, y conocer a profundidad los factores que influyen en la problemática. Por lo cual, se empleó esta estrategia orientada a los empleados del área de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. conformado por once (11) empleados a fin de analizar las condiciones de trabajo del personal en la empresa conforme a las normativas legales vigentes.

Se accedió a la información respecto a los cumplimientos de las normativas legales vigentes referidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo, entre otras donde se consultaron los diferentes registros, estadísticas, controles, manuales de procedimientos, entre otros, con la finalidad de involucrarse con el proceso que estudio y evaluación continua así como las fallas existentes en las condiciones de trabajo y rendimiento laboral.

Fase III Diseño de estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. mediante técnicas de ingeniería industrial para aumentar el rendimiento laboral

En esta fase de la investigación, a partir de las necesidades y situaciones observadas, se procedió a realizar las mejoras necesarias en las condiciones de trabajo a fin de dar solución a la problemática estudio en la empresa Representaciones Robinson, C.A. Por lo cual, se tomaron en cuenta para el desarrollo de estas estrategias, la misión, visión,

políticas, valores, normativas legales vigentes en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal de producción para aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Representaciones Robinson, C.A.

Fase IV Establecer el beneficio – costo de las estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. para aumentar el rendimiento laboral

En esta fase de la investigación se procedió a realizar el estudio de la factibilidad de la investigación, considerando para ello los recursos necesarios para la obtención de los objetivos y metas propuestas, la cual contempla aspectos técnicos, operativos así como económicos necesarios para la puesta en marcha de la misma. De igual manera, el análisis costo beneficio, el cual consiste en una estimación de costos de las oportunidades de mejoras, en escenarios de incertidumbre y la proyección de la aplicación, considerando como premisa el alcance real de los objetivos organizacionales a nivel monetario para las estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. para aumentar el rendimiento laboral.

CAPÍTULO IV

LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan la interpretación y análisis de los resultados obtenidos, Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014) indican que " Una distribución de frecuencias es un conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías y generalmente se presenta como una tabla". (p. 287), a fin de responder el objetivo general del estudio siendo proponer estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo para aumentar el rendimiento laboral y cumplir con las regulaciones gubernamentales del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

4.1 Fase I Diagnóstico de la situación actual de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

Para diagnosticar la situación actual de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. es necesario conocer el producto, el proceso y la mano de obra, para comprender a profundidad cuales son los factores involucrados.

4.1.1 El producto

Representaciones Robinson, C.A. es una compañía que se especializa en la fabricación y distribución de productos para la práctica de Béisbol, Softbol, Boxeo y Futbol. Se dedica a la producción de Guantes para Béisbol - Softbol, Guantines de Bateo, Bates de Madera, Juegos de Almohadillas, Uniformes Deportivos para las disciplinas deportivas, Sacos de Boxeo y Guantines de Boxeo.

Fue fundada el 09 de marzo de 1999 por el Sr. Félix Ramón Montilla y su esposa Dulce María De Montilla, quienes optaron por dedicarse a una actividad desconocida para ellos, pero que abrazaron con entusiasmo, constancia, dedicación y cariño. Se encuentra ubicada en la carretera nacional Acarigua-San Carlos, Sector Agua Blanca Estado Portuguesa.

Desde sus inicios, Representaciones Robinson, C.A. ha utilizado tecnología de punta para la fabricación de sus productos, lo cual ha obtenido excelentes resultados en

cuanto a calidad, capacidad de producción y continuidad en sus procesos. Los productos deportivos ROBINSON, están bien hecho por trabajadores altamente especializados y son 100% venezolanos, las pieles que intervienen en su confección son de alta calidad fabricadas por las mejores tenerías del país. En la figura 1 se muestra la variedad de productos.

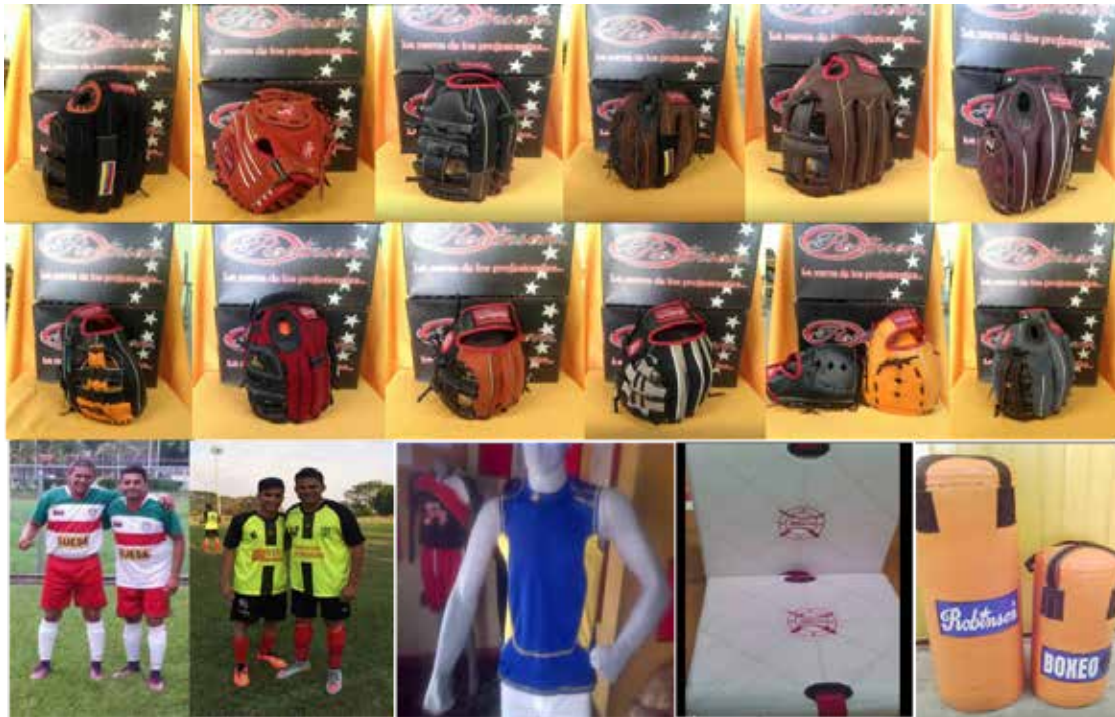


Figura 1. Producto

Fuente: Representaciones Robinson, C.A. (2018).

4.1.2 El proceso

El proceso de fabricación de Guantes para Beisbol – Softbol y Guantines de Bateo, comienza con la selección de la materia prima inicial, se utiliza cuero vacuno con un espesor de 2.4mm, se requiere usar dicho espesor para garantizar la flexibilidad y resistencia del guante, materiales sintéticos, fieltro, nylon de alta resistencia, lona, relleno y fieltro de aislante térmico. Luego pasa al proceso de medición y corte con una maquina troqueladora, el siguiente paso es el proceso de estampado, que se realiza con máquinas de estampado a calor, inmediatamente pasa al área de costura donde se

procede a unir las piezas, este proceso se ejecuta con máquinas de costura de transporte de proceso industrial, se coloca el relleno y seguidamente pasa a un proceso de horno o manos térmicas.

Posteriormente se realiza el acabado mediante tejidos manuales, que es un proceso completamente artesanal con una trenza de 5mm para dar una mejor imagen y garantizar el producto. Finalmente pasa al departamento de producto terminado para hacer el control de calidad y empaquetado.

En la figura 2 se muestra el diagrama de bloque que representa este proceso.

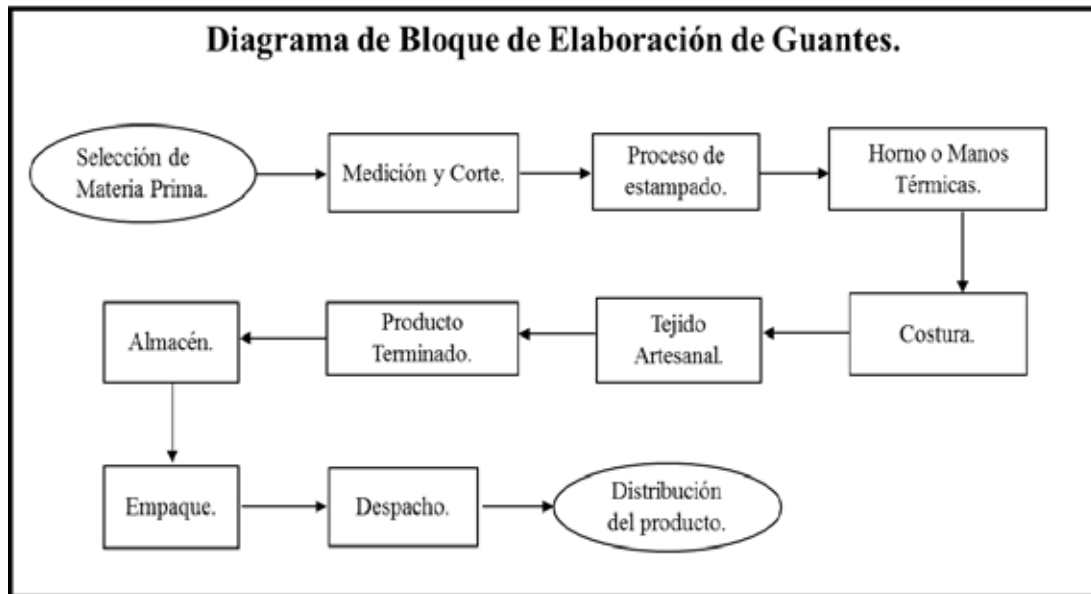


Figura 2. Diagrama de Bloque de guantes.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

El diagrama de bloque de elaboración de guantes anteriormente expuesto refleja cada paso del proceso.

También, la empresa cuenta con un proceso de producción de uniformes deportivos, el cual resulta más sencillo, ya que no requiere de tantos procesos para la elaboración de dichos productos, a continuación se describe las operaciones para llevar a cabo el mencionado proceso: Comienza con la selección de materia prima, luego se procede a cortar el patrón, seguidamente se realiza el estampado, después el operario procede a confeccionar la pieza, rápidamente se realiza el control de calidad para luego llevar el

producto terminado al almacén, posteriormente se realiza el proceso de empaque para así llevar el producto a despacho y por último se ejecuta la distribución del producto. En la figura 3 se ilustra el diagrama de bloque de elaboración de uniformes.

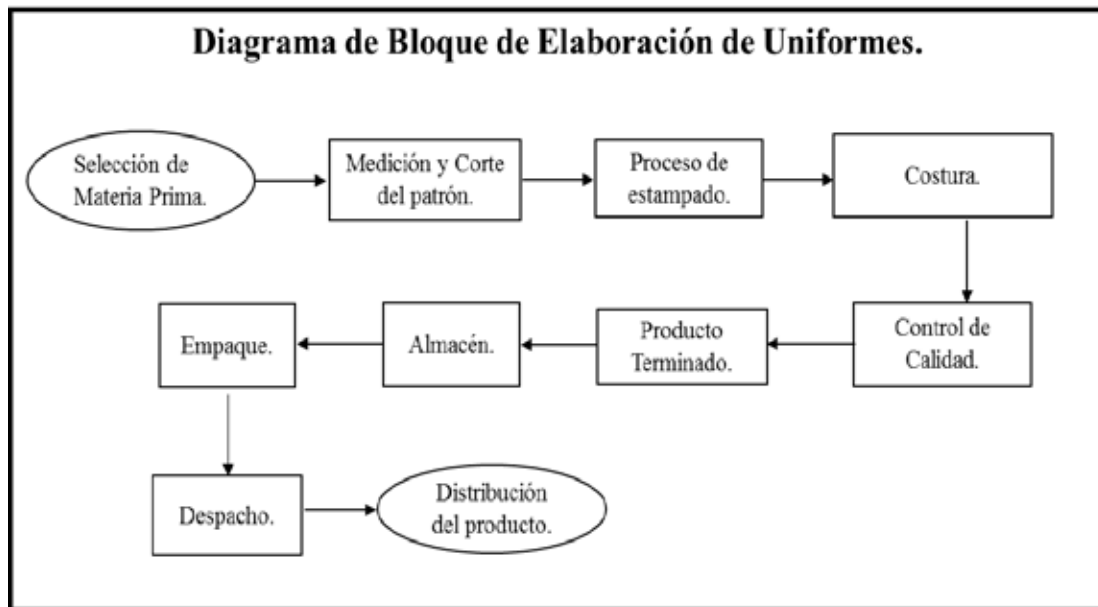


Figura 3. Diagrama de bloque de uniformes.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Con respecto al diagrama de bloque de uniformes mostrado en la figura 3 se puede apreciar con claridad el paso a paso del proceso.

4.1.3. Mano de Obra

El área en estudio cuenta con una cantidad de 11 empleados, conformados por el Jefe de Producción, Supervisor de Producción, jefe de Almacén, Almacenistas y Operarios sus responsabilidades son las siguientes:

Ü **Jefe de producción:** Su labor es coordinar la producción de productos fabricados y productos terminados por Representaciones Robinson C.A. Al mismo tiempo es responsable del proceso de Empaque de Productos Terminados y comercializados. Generar Orden de confección de acuerdo a programa de producción establecido por la Gerencia. Elaborar los requerimientos de materias primas y reportes periódicos de las existencias ante el Gerente, en base a la verificación de los niveles de inventario, la

supervisión permanente del correcto uso, funcionamiento y disponibilidad de las máquinas, equipos y herramientas, con el objetivo de garantizar la continuidad en las labores de las líneas de producción. Cantidad:1.

Ü **Supervisor de producción:** Adquiere la responsabilidad de elaborar los requerimientos de insumos, en base a las necesidades diarias de producción en el orden y cantidades establecidas en la “Orden de confecciones” suministrado por el Jefe de Producción, a los fines de cumplir con las metas programadas de producción. Ejercer control y vigilancia sobre las actividades de los Operarios, la coordinación de sus labores, así como, el correcto orden, uso, funcionamiento y disponibilidad de las herramientas, con el objetivo de viabilizar la continuidad y eficiencia en las faenas de las líneas de producción. Cantidad:1.

Ü **Operario:** Su función es cumplir con las Instrucciones de trabajo establecidas para el proceso productivo de la empresa. Es responsable de mantener al día la información documentada (registros) de las operaciones que están bajo su responsabilidad y que exige mantener el proceso de Producción del Producto. Cantidad. 5

Ü **Jefe de almacén:** Las operaciones principales que tendrá que diseñar, ajustar y controlar el jefe de almacén son entrada y salida de la materia prima, debe cumplir con la recepción de mercancía, control de calidad de lo recibido y transporte de la mercancía dentro de la empresa. Desde en el punto de salida del producto, el jefe de almacén debe verificar el acondicionamiento del producto a las condiciones exigidas, y el transporte a la zona de consolidación en el medio de transporte utilizado para la distribución del producto. Cantidad 1.

Ü **Almacenista:** Clasificar y almacenar materiales bajo su custodia, de forma sistemática, rutinaria y metódica cumpliendo con lo establecido en los procedimientos, con el objetivo de asegurar la rápida localización y distribución de la materia prima. Embalar los diferentes productos que se requieran, siguiendo los procedimientos específicos de empaque. Cantidad :3.

Una vez conocidas las funciones de la empresa, se desciende a lo que es la observación directa con la finalidad de indagar en las condiciones de trabajo.

4.1.4 Observación directa de las condiciones de trabajo del personal de producción presentes en el área.

En esta primera fase del estudio se procede al diagnóstico de la situación actual de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A., dónde se realizan varios recorridos por el área de producción, con la finalidad de observar directamente cada una de las situaciones presentes en las condiciones de trabajo del personal, que está constituido por once (11) empleados de dicha área, conformados por el Jefe de Producción, Supervisor de Producción, Jefe de almacén, Almacenistas y Operarios, Además, se tomó fotografías del área involucrada en el proceso, se adquirió registros proporcionados por la empresa de manera de documentar información acerca de cómo son las condiciones del área y como debería de ser la misma. A continuación, en la figura 4 se muestra el área de trabajo.



Figura 4. Área de trabajo.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

En la figura 4 se pudo apreciar el estado en que se encuentra el área de estudio, siendo esto una evidencia de que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, las cuales están claramente establecidas en el artículo 87 de la Constitución de República Bolivariana de Venezuela (1999)

Artículo 87: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de éstas condiciones.

Bajo la misma perspectiva, es necesario destacar la importancia de que la empresa debe garantizar a los trabajadores las condiciones idóneas para la realización de sus actividades fomentadas en la seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuadas.

También es de gran importancia mantener el orden y limpieza en el área de trabajo, es por ello que se verificara la presente guía, se tomaran en cuenta todos los requerimientos que establece la NTP481, es una guía de práctica propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para el estudio del orden y limpieza en áreas laborales, con la finalidad de detectar si se está cumpliendo o no con las condiciones aptas para desarrollar actividades de trabajo, esta herramienta estudia áreas de almacén, suelos, pasillos, condiciones de herramientas y equipos existentes. La aplicación de este método dentro de Representaciones Robinson, C.A., está referido a evaluar las condiciones actuales en las que opera la empresa y así obtener un valor (en este caso porcentaje) del cumplimiento de orden y limpieza dentro de la empresa.

Para la aplicación y garantía del cumplimiento del orden y limpieza la herramienta antes mencionada, cuenta con el siguiente formulario de criterios. Ver la siguiente tabla 1.

Aplicación de la guía NTP481 a las áreas productivas de Representaciones Robinson, C.A

Área: Representaciones Robinson, C.A.	Fecha de Inspección:			Hora: 9:00 Am
Inspector: María Carrasco.				
	Si	A Medias	No	No Procede

1. LOCALES				
1.1 Las escaleras y plataformas están limpias, en buen estado y libres de obstáculos				X
1.2 Las paredes están limpias y en buen estado	X			
1.3 Las ventanas y tragaluces están limpias sin impedir la entrada de luz natural				X
1.4 El sistema de iluminación esta mantenido en forma eficiente y limpia			X	
1.5 Las señales de seguridad están visibles y correctamente distribuidas			X	
1.6 Los extintores están en su lugar de ubicación			X	
2. SUELOS Y PASILLOS	Si	A Medias	No	No Procede
2.1 Los suelos están limpios, secos, sin desperdicios, ni material innecesario		X		
2.2 Están las vías de circulación de personas y vehículos diferenciadas y señalizadas			X	

2.3 Los pasillos y zonas de tránsito están libres de obstáculos		X		
2.4 Los vehículos de transporte están aparcadas en los lugares especiales para ello		X		
3. ALMACENAJE	Si	A Medias	No	No Procede
3.1 Las áreas de almacenamiento y deposición de materiales están señalizadas			X	
3.2 Los materiales y sustancias almacenadas se encuentran correctamente identificadas		X		
3.3 Los materiales están apilados en su sitio sin invadir zonas de paso		X		
3.4 Los materiales se apilan o cargan de manera segura, limpia y ordenada		X		
4. MAQUINARIA Y EQUIPOS	Si	A Medias	No	No Procede
4.1 Se encuentran limpias y libres en su entorno de todo material innecesario	X			

4.2 Se encuentran libres de filtraciones innecesarias de aceites y grasas	X			
4.3 Poseen las protecciones adecuadas y los dispositivos de seguridad en funcionamiento.			X	
5. HERRAMIENTAS	Si	A Medias	No	No Procede
5.1 Están almacenadas en cajas o paneles adecuadas, cada herramienta tiene su lugar	X			
5.2 Se guardan limpias de aceite y grasa	X			
5.3 Las eléctricas tienen el cableado y las conexiones en buen estado	X			
5.4 Están en condiciones seguras para el trabajo, no defectuosas u oxidadas	X			
6. EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL Y ROPA DE TRABAJO	Si	A Medias	No	No Procede

6.1 Se encuentran marcados y codificados para poderlos identificar por su usuario			X	
6.2 Se guardan en los lugares específicos de uso personalizado (armarios o taquillas)			X	
6.3 Se encuentran limpios y en buen estado			X	
6.4 Cuando son desechables, se depositan en los contenedores adecuados		X		
7. RESIDUOS	Si	A Medias	No	No Procede
7.1 Los contenedores están colocados próximos y accesibles a los lugares de trabajo		X		
7.2 Están claramente identificados los contenedores de residuos especiales		X		
7.3 Los residuos inflamables se colocan en bidones metálicos cerrados				X

7.4 Los residuos incompatibles se recogen en contenedores separados				X
7.5 Se evita el rebose de los contenedores		X		
7.6 La zona de alrededor de los contenedores de residuos está limpia		X		
7.7 Existen los medios de limpieza del personal en el área	X			

Tabla 1. Guía NTP481

Fuente: María Carrasco. (2018).

El porcentaje de cumplimiento es calculado de la siguiente manera:

$$\% \text{ de cumplimiento} = \frac{2(n^{\circ} \text{ si}) + (n^{\circ} \text{ a medias})}{64 - 2(n^{\circ} \text{ no procede})} \times 100$$

<i>% de Cumplimiento = 48,21%</i>

El resultado que arroja la guía práctica significa que el porcentaje de cumplimiento de orden y limpieza en la empresa, es de 48.21%, indicando que se deben tomar medidas correctivas para mitigar las no conformidades encontradas.

Se puede evidenciar de acuerdo a los resultados arrojados en la observación directa con el uso de la guía NTP481 presencia de riesgos físicos (ruido y vibraciones; iluminación deficiente), riesgos mecánicos (golpes contra/ por caída de objetos, caída: de un mismo nivel/ de diferentes niveles, entre otras). De igual manera, no les proporcionan a los trabajadores equipos de seguridad laboral y protección personal, los

equipos y herramientas no son suficientes para ejercer la labor diaria y el área de trabajo no cuenta con ventilación adecuada para el cumplimiento de la jornada laboral ya que se encuentran en mal estado o en una posición no adecuada. Así mismo los avisos de señalización (de prohibición, de información, de prevención y de fuego en puesto de trabajo) no se encuentran, además no están presentes normas y procedimientos de orden y limpieza en el área de trabajo, todo lo cual genera ausentismo laboral, desmotivación, incumplimiento a la jornada de trabajo lo cual repercute en la productividad de la organización.

4.1.5 Análisis e interpretación del cuestionario aplicado a la muestra estudio en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

Ítems 1

¿Considera usted que el área de producción tiene las condiciones ambientales de iluminación necesarias para ejercer su labor?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	18
No	9	82
Total	11	100

Tabla 2 Frecuencia Condiciones Ambientales.

Fuente: Carrasco, M. (2018)

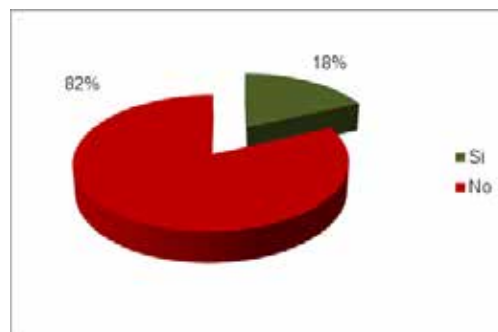


Gráfico 1. Condiciones Ambientales

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis: Se puede evidenciar en el gráfico 1 que el 18% de los encuestados considera que el área de producción tiene las condiciones ambientales de iluminación necesarias para ejercer su labor, mientras que el 82% restante manifiesta no tener las condiciones ambientales de iluminación necesarias para ejercer su labor, que esta sea suficiente a los trabajadores de forma que puedan trabajar en todo momento de manera eficiente y

confortable. Por eso es importante implementar en el área de producción la ventilación adecuada que este dentro de lo establecido en la norma.

Ítems 2

¿Usted siente cansancio al finalizar su jornada laboral?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	82
No	2	18
Total	11	100

Tabla 3 Frecuencia Cansancio Jornada Laboral

Fuente: Carrasco, M. (2018)

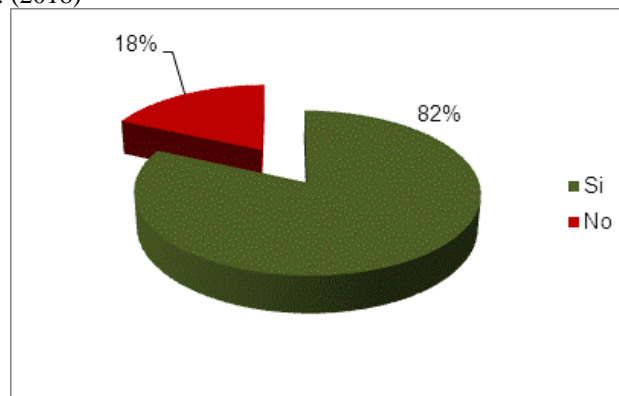


Gráfico 2 Cansancio Jornada Laboral

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis: Se puede evidenciar en el gráfico 2 que el 82% de los encuestados siente cansancio al finalizar su jornada laboral, mientras que el 18% restante manifiesta no tenerlo. Siendo evidente el mayor porcentaje de los trabajadores indican tener cansancio, siendo normal hasta cierto punto, pero siendo constante se convierte en un problema grave de salud para los trabajadores, ya que refiere no solo a malestar físico sino mental y emocional lo cual afecta el desempeño laboral.

Ítems 3

¿Considera usted que la empresa posee las instalaciones adecuadas para realizar sus tareas diarias?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	9
No	10	81
Total	11	100

Tabla 4 Frecuencia Instalaciones Adecuadas

Fuente: Carrasco, M. (2018)

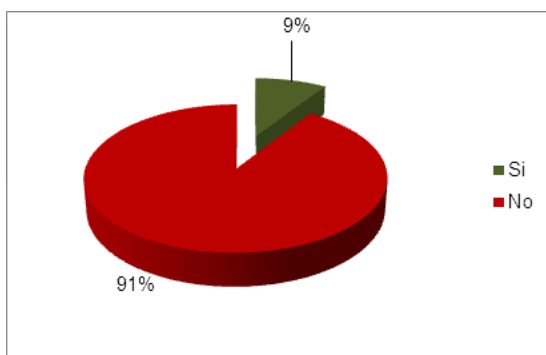


Gráfico 3. Instalaciones Adecuadas

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis: En el gráfico 3 el 9% de los encuestados considera que la empresa posee las instalaciones adecuadas para realizar sus tareas diarias, mientras que el 91% restante señala no tener condiciones óptimas de trabajo. Esta situación, no solo repercute en el desempeño de los trabajadores y cumplimiento de metas sino en la productividad de la empresa, así como posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos.

Ítems 4

¿La empresa le suministra los equipos de seguridad requeridos para realizar su trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	9
No	10	91
Total	11	100

Tabla 5 Frecuencia Equipos de trabajo

Fuente: Carrasco, M. (2018)

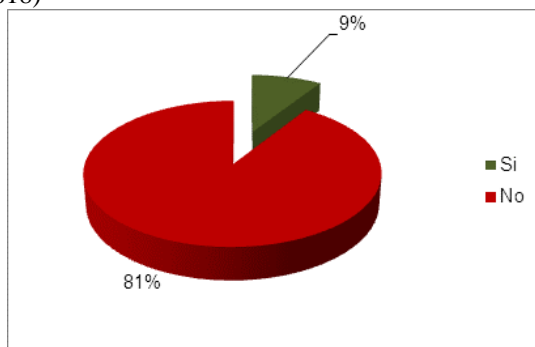


Gráfico 4. Equipos de trabajo

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis: En el gráfico 4 el 9% de los encuestados señala que la empresa le suministra los equipos de seguridad requeridos para realizar su trabajo, mientras que el 91% restante manifiesta no le son suministrados los equipos óptimos para ejercer su labor. Esta situación, es una debilidad ya que no solo repercute en el desempeño de los trabajadores y cumplimiento de metas sino en la productividad de la empresa, así como posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos. Los equipos de protección individual (EPI) no eliminan los riesgos y su uso resulta a menudo penoso o incómodo para los trabajadores, pero, siempre es preferible limitar al máximo la necesidad de recurrir a ellos.

Ítems 5

¿Existen las señalizaciones de seguridad e higiene en el área de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	11	100
Total	11	100

Tabla 6 Frecuencia Señalizaciones de seguridad e higiene

Fuente: Carrasco, M. (2018).

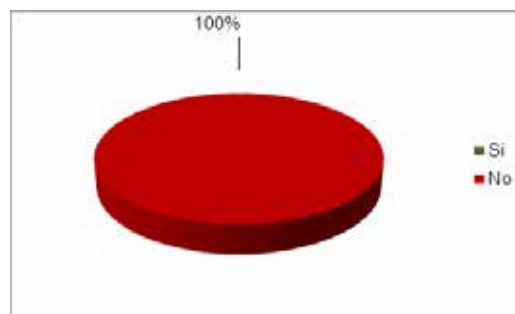


Gráfico 5 Señalizaciones de seguridad e higiene

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Análisis: En el gráfico 5 el 100% de los encuestados señala que no existen las señalizaciones de seguridad e higiene en el área de trabajo. Esta situación, no conlleva a incrementar los riesgos laborales y priva al trabajador de la más elemental información sobre el riesgo y la manera de evitarlo, siendo importante que los trabajadores y trabajadoras deban recibir formación específica para conocer el

significado de las señales y los comportamientos generales o específicos que deban adoptarse en función de dichas señales ya que en la LOPCYMAT se establece como deber y derechos el conocimiento de las mismas.

Ítems 6

¿Usted ha sufrido lesiones por las condiciones en su puesto de trabajo?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	91
No	1	9
Total	11	100

Tabla 7 Frecuencia Lesiones por condiciones inseguras

Fuente: Carrasco, M. (2018).

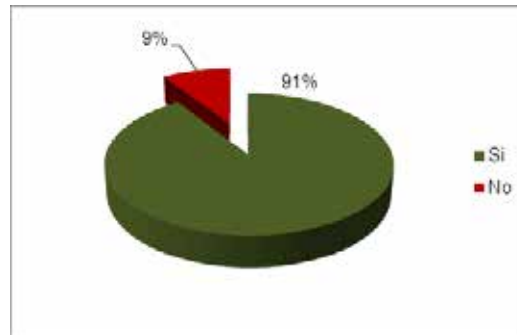


Gráfico 6 Lesiones por condiciones inseguras

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Análisis: En el gráfico 6 el 91% de los encuestados señalan que ha sufrido lesiones por las condiciones en su puesto de trabajo, mientras que el 9% restante manifiesta que no ha sufrido lesiones. Siendo evidente, que el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentran en la posibilidad de sufrir un determinado daño derivado del trabajo y esto conlleva a la calificación de su gravedad la cual dependerá de la probabilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo y la empresa puede presentar infracciones por el incumplimiento de lo establecido en la ley.

Ítems 7

¿Considera usted que la temperatura en su área de trabajo es confortable para ejercer su labor?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	11	100
Total	11	100

Tabla 8 Frecuencia Temperatura

Fuente: Carrasco, M. (2018).

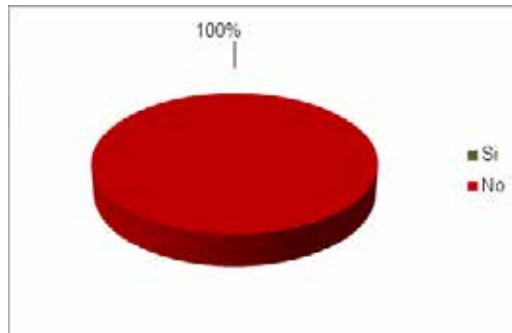


Gráfico 7. Temperatura

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis: En el gráfico 7 el 100% de los encuestados considera que la temperatura en el área de trabajo no es confortable para ejercer su labor. Siendo evidente, que la temperatura no está entre el rango establecido por las normativas legales vigentes en materia de salud y seguridad laboral de 17 y 27°, así mismo se tomarán en cuenta todos los lineamientos que determina la norma COVENIN 2254-95, lo cual repercute en fatiga, cansancio, incumplimiento de labor entre otros aspectos que repercuten en el desempeño laboral de los trabajadores.

Ítems 8

¿Cuenta su lugar de trabajo con ventilación adecuada, para realizar sus tareas diarias?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	11	100
Total	11	100

Tabla 9 Ventilación adecuada

Fuente: Carrasco, M. (2018).

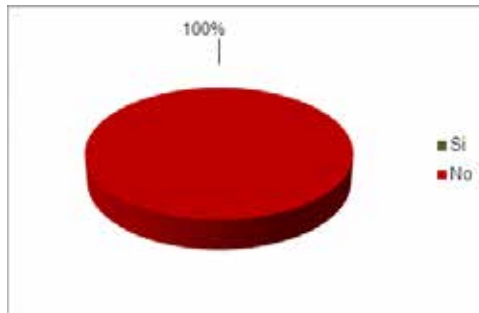


Gráfico 8. Ventilación adecuada

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis: En el gráfico 8 el 100% de los encuestados considera que no cuentan en su lugar de trabajo con ventilación adecuada, para realizar sus tareas diarias. Situación que afecta significativamente el desempeño de los trabajadores, dado que la ventilación en el área de trabajo debe tener una renovación periódica del aire en el sitio a fin de ayudar a mantener un ambiente más limpio y contribuye a incrementar el confort y bienestar durante el desarrollo de la actividad laboral.

Ítems 9

¿La empresa cuenta con delegados de prevención para realizar las inspecciones rutinarias, con el propósito de verificar si ellos cumplen su labor?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	11	100
Total	11	100

Tabla 10. Delegados de Prevención

Fuente: Carrasco, M. (2018)

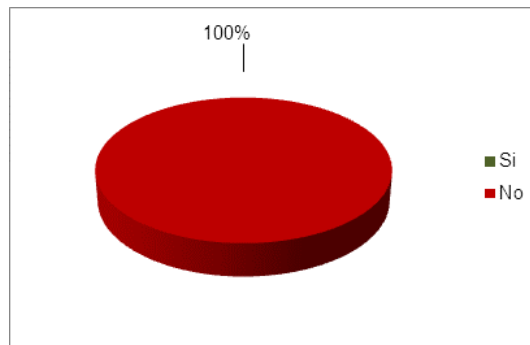


Gráfico 9. Delegados de Prevención

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis: En el gráfico 9 el 100% de los encuestados considera que la empresa no cuenta con delegados de prevención para realizar las inspecciones rutinarias, con el propósito de verificar si ellos cumplen su labor, siendo estos los representantes de los trabajadores cuyas funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales así como evaluar el trabajo del personal, conocer los derechos de los trabajadores y si estos cuentan con herramientas que faciliten su labor, controlar la efectividad de la actividad preventiva que desarrolla el empresario en su centro de trabajo y su empresa.

Ítems 10

¿Se toman acciones a corregir cuando se presentan condiciones inseguras o peligrosas?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	11	100
Total	11	100

Tabla 11. Acciones

Fuente: Carrasco, M. (2018).

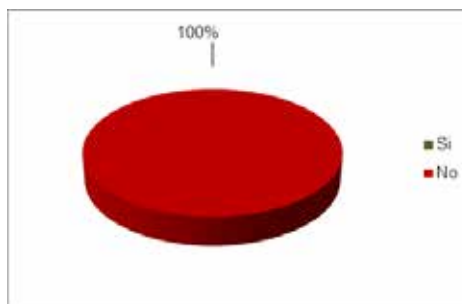


Gráfico 10. Acciones

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis: En el gráfico 10 el 100% de los encuestados considera no se toman acciones a corregir cuando se presentan condiciones inseguras o peligrosas, lo cual conlleva a determinar que no evalúan los riesgos ni las medidas preventivas destinadas a evitar o prevenir daños para la salud derivados del trabajo con una acción permanente de identificación, evaluación y control de los riesgos laborales. Para ello, la empresa se dota de una estructura organizativa, con funciones y prácticas definidas, y procedimientos para la participación de los trabajadores.

4.1.6 Análisis general

De los datos recolectados en este bloque de preguntas se evaluó la percepción, imagen y conocimiento de la empresa Representaciones Robinson C.A. lo que evidencia como resultado, las necesidades presentes en el personal con respecto a las condiciones de trabajo,

en cuanto a la seguridad y equipos de protección personal no se evidencia el buen funcionamiento, no hay un personal capacitado para realizar las inspecciones necesarias ni las pautas gubernamentales establecidas, el cual se reconoce como una debilidad en la empresa debido a que el personal puede presentar riesgos y la empresa al momento de ser auditada por organismos encargados puede presentar sanciones críticas.

Los trabajadores forman parte esencial de la mano de obra de la organización, por tal motivo deben contar con las condiciones de trabajo óptimas para realizar un desempeño laboral con un rendimiento eficaz y eficiente.

4.2 fase II. Análisis de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. conforme a las normativas legales vigentes en el país.

4.2.1 Análisis interno de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

Una vez conocida la situación actual de las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. se realiza una evaluación interna mediante una matriz FODA, el cual permitirá definir estrategias para aprovechar sus fortalezas, revisar y prevenir el efecto de las debilidades, anticiparse y prepararse para aprovechar Las oportunidades y prevenir oportunamente el efecto de las amenazas. En el cuadro 2 se presentan los resultados.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> - Producto de Excelente calidad. - Producción activa. - Maquinarias nuevas. - Personal capacitado. - Buenos canales de distribución. - Poder de negociación y sistema de comunicación eficiente con clientes y proveedores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Poca iluminación. - No cuenta con ventilación adecuada en el área de trabajo. - Posee riesgos mecánicos (golpes contra objetos o por caída de objetos, caídas de un mismo nivel o de diferentes niveles, entre otros). - Posee riesgos físicos (ruido y vibraciones; iluminación deficiente y excesiva). - Posee riesgos químicos. - Desmotivación del personal. - No cuenta con avisos de señalización (de prohibición, de información, de prevención y de fuego en puesto de trabajo). - Accidentes laborales. - El rendimiento laboral.
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> - Posicionamiento en el mercado. - Existe poca competencia en el mercado nacional. - Reconocimiento de la marca. - Capacidad de financiamiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción negativa hacia la empresa por parte del personal. - Acelerado aumento de la inflación. - Mala interpretación de las leyes gubernamentales. - Situación Política y Social. - La escasez de material. - Multas penales y administrativas por parte de INPSASEL.

Cuadro 2. Matriz FODA.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

FO	FA
-----------	-----------

<p>F: Producto de excelente calidad. O: Posicionamiento en el mercado. <u>Estrategia:</u> Mejorar las estrategias de mercado para aumentar los ingresos de la empresa y seguir avanzando en su posicionamiento.</p> <p>F: Personal capacitado. O: Reconocimiento de la marca. <u>Estrategia:</u> Aprovechando el hecho que se cuenta con un personal altamente calificado y con excelentes relaciones con el público, utilizar estos puntos como bandera para una gran cartera en publicidad y mercadeo para la empresa.</p>	<p>F: Personal capacitado. A: La escasez de material. <u>Estrategia:</u> Destacar el acondicionamiento necesario del área para aprovechar la formación del personal de la empresa y aumentar el rendimiento laboral.</p> <p>F: Poder de negociación y sistema de comunicación eficiente con clientes y proveedores. A: Acelerado aumento de la inflación. <u>Estrategia:</u> A través de excelentes relaciones a nivel administrativo con clientes y proveedores, se puede lograr reducir costos por medio del uso de materiales de empaque más rentables y amigables con el medio ambiente.</p>
DO	DA
<p>D: Poca iluminación. O: Capacidad de financiamiento. <u>Estrategia:</u> Utilizar los recursos de financiamiento para acondicionar los espacios del área de producción en la empresa con la iluminación adecuada. D: Desmotivación del personal. O: Existe poca competencia en el mercado nacional.</p> <p><u>Estrategia:</u> Establecer diversos programas través de la capacitación constante y mejora continua donde se pueda incentivar al trabajador para aumentar su rendimiento laboral, lo que conlleva a satisfacer mas demanda en el mercado existente.</p>	<p>D: No cuenta con avisos de señalización (de prohibición, de información, de prevención y de fuego en puesto de trabajo). A: Multas penales y administrativas por parte de INPSASEL. <u>Estrategia:</u> Identificar el área con las señalizaciones establecidas en la ley y capacitar al personal para el conocimiento de las señalizaciones mediante charlas para evitar los accidentes laborales y así evitar sanciones gubernamentales.</p> <p>D: Desmotivación del personal. A: Percepción negativa hacia la empresa por parte del personal. <u>Estrategia:</u> Realizar actividades de integración al personal que permitan crear</p>

	sentido de pertenencia para mejorar la imagen que tienen de la empresa.
--	---

Cuadro 3. Análisis de Matriz FODA.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

4.2.2 Búsqueda de los elementos que generan la problemática.

Para este estudio se considera realizar un Balanced Scorecard, que es una herramienta gerencial que permite enlazar estrategias y objetivos claves con desempeño y resultados a través de cuatro áreas críticas en cualquier empresa: financiero, cliente, procesos internos y aprendizaje. Estas cuatro perspectivas permiten el equilibrio entre los objetivos fijados a corto plazo y el resto de los objetivos de más largo plazo.

Principales conceptos:

Ü Visión.

- ¿Qué queremos lograr? ¿Hacia dónde va la empresa?
- Una declaración de visión proporciona una imagen escrita de lo que la empresa quiere ser finalmente.

Ü Misión.

- Una declaración de misión define el propósito principal de la empresa, o sea, por qué existe. La misión examina la razón de ser de la empresa más allá de solamente incrementar el patrimonio de los accionistas, y refleja las motivaciones de los empleados para trabajar en la empresa.

Ü Valores.

- Los valores de una empresa son aquellos por los cuales se rigen sus normas de conducta en todos los niveles y la encaminan en la dirección al logro de su Visión, con el constante cumplimiento de su Misión.
- Una declaración eficaz de misión responde básicamente a una pregunta: ¿Cómo nos proponemos triunfar en este negocio?

Ü Objetivos estratégicos.

- Lo que tenemos que hacer bien para implementar nuestra estrategia.

Ü Metas.

- Fines específicos que, alcanzados, permitirán llegar a los objetivos. Implican una definición cuantitativa y la definición de un lapso para cumplirlos.

Ü Estrategias.

- Cursos de acción para alcanzar los objetivos.

Ü Políticas.

- Decisión arbitraria de qué hacer o no hacer ante ciertas alternativas. Son los medios por los cuales se logran los objetivos anuales.

Ü Factores claves de éxito.

- Son factores clave de éxito, aquellas capacidades controladas por la empresa en las que debe destacar para que la Unidad Estrategia de Negocio (UNE) adquiera una ventaja sostenible a largo plazo, con una rentabilidad superior al de la media de la

Industria.

Ü Planes.

- Especificación detallada de cómo se va a llevar a cabo la estrategia elegida.

En tal sentido la herramienta antes señalada permitió llevar a cabo el análisis de esta investigación con el fin de identificar factores que afectan las condiciones de trabajo presentes en el área.

A continuación se presentan los principales conceptos:

Ü **Visión, Misión y Valores:**

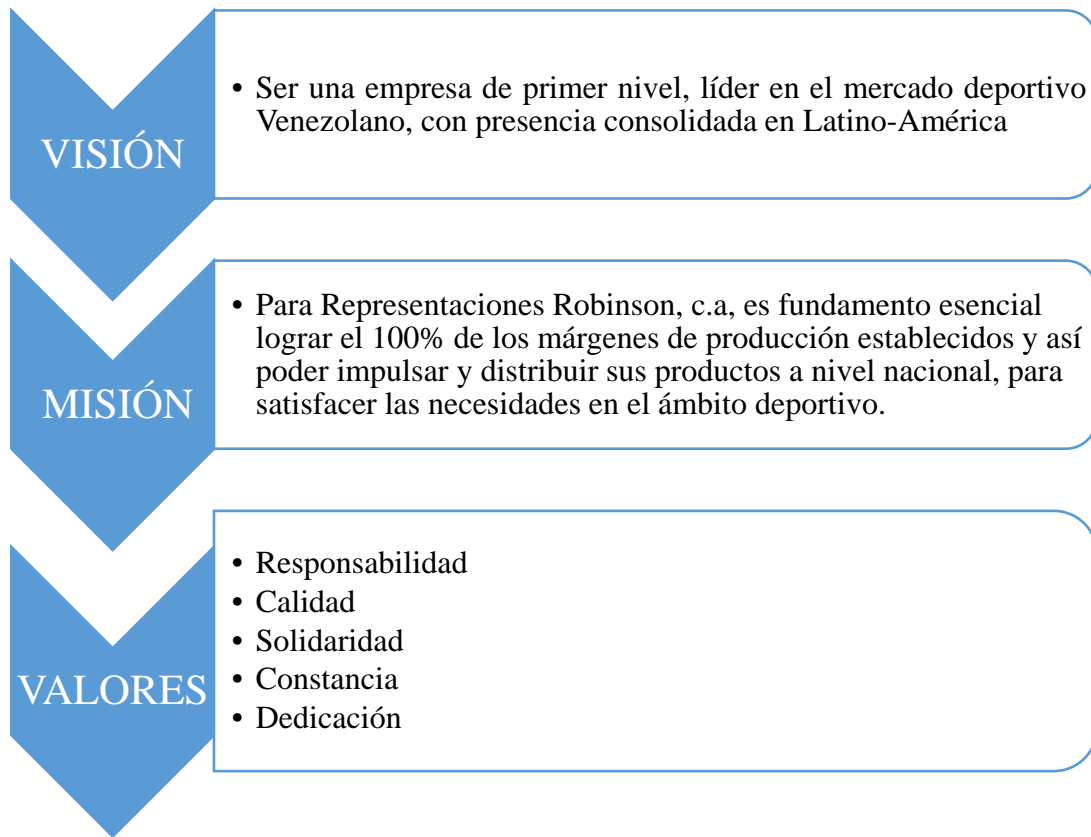


Figura 6. Visión, Misión y Valores

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Ü **Objetivos específicos:**

- 1) Acondicionar el área de producción con respecto a higiene y seguridad en la empresa Representaciones Robinson C.A.
- 2) Mejorar el rendimiento laboral de personal de producción.

Ü **Estrategias:**

- ✓ Adquirir equipos de protección y capacitar a los trabajadores para el uso adecuado de los mismos.
- ✓ Implementar las señalizaciones de seguridad establecidas en la ley y realizar la debida formación del personal para su adecuada interpretación.
- ✓ Mejorar las condiciones de ventilación e iluminación.

- ✓ Establecer las medidas de control sobre la fuente para disminuir el riesgo que generan ciertos equipos por ruido excesivo.
- ✓ Establecer programas de capacitación y desarrollo de competencias que incentiven el crecimiento personal del trabajador.
- ✓ Implementar jornadas de recreación e integración que permitan un ambiente armónico entre los trabajadores.

Ü **Objetivo estratégico:**

- Mejorar las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. para aumentar el rendimiento laboral.

Ü **Mapa estratégico:**



Figura 7. Mapa estratégico.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

TEMA ESTRATÉGICO: EFICIENCIA OPERATIVA.

Objetivos Estratégicos.	Indicadores.	Metas.	Iniciativas.
<p>· Financieros:</p> <p>-Incrementar el Rendimiento Laboral.</p>	<p>- Calidad de trabajo realizado.</p> <p>- Eficiencia del trabajador.</p>	<p>-Aumentar un 80%.</p>	<p>- Crear una unidad de control de gestión.</p>
<p>· Clientes:</p> <p>-Incentivar al trabajador.</p> <p>- Ambiente de trabajo armónico.</p>	<p>- Satisfacción del trabajador.</p>	<p>-Aumentar el índice a un 60%.</p>	<p>-Establecer programa de capacitación y desarrollo de competencias que incentiven el crecimiento personal del trabajador.</p> <p>- Implementar jornadas de recreación e integración que permitan un ambiente armónico entre los trabajadores.</p>
<p>· Internos:</p> <p>-Acondicionar el área de producción.</p>	<p>-Reducción de accidentes laborales.</p> <p>- Nivel de satisfacción de los trabajadores.</p>	<p>-Aumentar un 100%.</p>	<p>-Invertir en los equipos de protección y capacitar a los trabajadores para el uso de los mismos.</p> <p>-Mejorar las condiciones de Ventilación e iluminación.</p> <p>- Implementar las señalizaciones de seguridad establecidas en la ley y capacitar el personal para su debida interpretación.</p> <p>- Establecer medidas de control sobre la fuente para disminuir el riesgo físico que generan ciertos equipos por el exceso de ruido.</p>

<p>Aprendizaje:</p> <p>- Adecuar a la empresa en materia de higiene y seguridad.</p>	<p>- Cumplimiento del orden y limpieza.</p>	<p>-Entre 70% - 80%.</p>	<p>-Aplicación de la guía NTP481.</p>
---	---	--------------------------	---------------------------------------

Cuadro 4. Eficiencia operativa.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Como se mostró anteriormente los objetivos estratégicos para esta investigación los cuales son: financieros, clientes, internos y aprendizaje. Permiten identificar los indicadores que se ven involucrados en este proceso de estudio, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson C.A.

4.3 Fase III Diseño de estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. mediante técnicas de ingeniería industrial para aumentar el rendimiento laboral.

4.3.1 Diseño de estrategias

En esta etapa de la investigación, a partir de las necesidades y situaciones observadas, con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se presenta la propuesta de estrategias de mejoras necesarias en las condiciones de trabajo a fin de dar solución a la problemática estudio en la empresa Representaciones Robinson, C.A. Por lo cual, se tomaron en cuenta para el desarrollo de estas estrategias, la misión, visión, políticas, valores, normativas legales vigentes en cuanto a la seguridad y salud de los trabajadores con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo del personal de producción para aumentar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Representaciones Robinson, C.A.

4.3.2 Objetivo de la Propuesta

Diseñar estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo para aumentar el rendimiento laboral y cumplir con las regulaciones gubernamentales del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

4.3.3 Desarrollo de la Propuesta Orden, limpieza y Seguridad

En esta etapa de la investigación se relacionan los objetivos estratégicos con la propuesta de orden, limpieza y seguridad buscando disminuir los porcentajes no favorables de los indicadores que arrojan los objetivos estratégicos.

En la figura 8 que se ilustra a continuación representa la relación que existe entre los objetivos estratégicos con los indicadores que arrojan resultados no favorables con la intención de utilizar una herramienta que ayude a solucionar el problema.

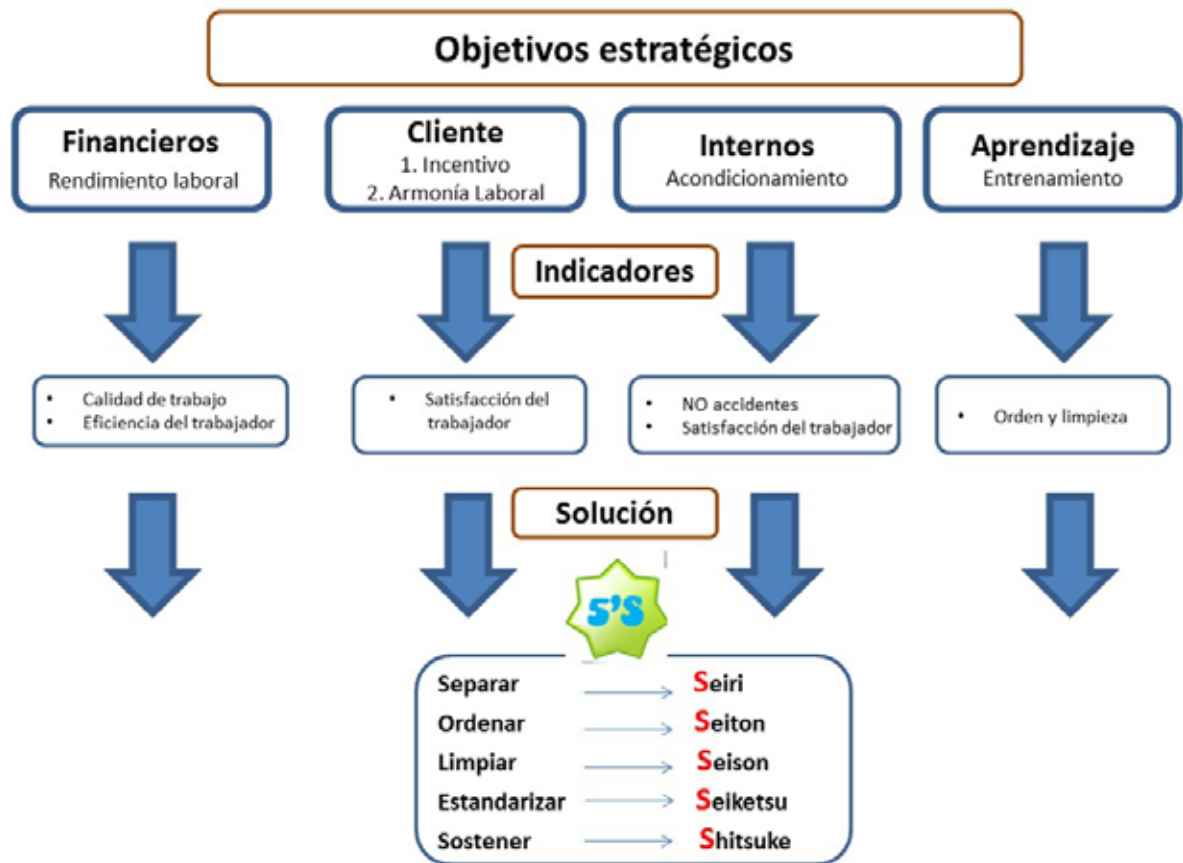


Figura 8. Esquema de relación de indicadores & 5S.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Como se expuso anteriormente en la figura 8, se muestra que es necesario relacionar las mejoras de los indicadores para aplicar medidas de orden y limpieza en el área de producción.

Una manera de abordar la solución del problema que generan estos indicadores que se reflejan en la figura 8, es implementar la herramienta 5s, el cual es una práctica de calidad ideada en Japón referida al mantenimiento integral de la empresa. Usando esta estrategia se pretende lograr reducir en un 70% del número de accidentes, los trabajadores se comprometen, la mejora continua se hace una tarea de todos, lograr un mejor lugar de trabajo para todos puesto que se consigue el orgullo del lugar en el que se trabaja, mejor imagen de nuestros clientes, mayor cooperación y trabajo en equipo, compromiso y responsabilidad.



Mediante el apoyo de la guía **NTP481** mencionada anteriormente, se atacan los ítems de la misma que presentaron debilidades en las condiciones de trabajo haciendo uso de la herramienta 5s.

A continuación, se presenta cada uno de los pasos a seguir para la implementación de la herramienta 5s propuesta en la problemática existente del área de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A.

- **Separar**

Consiste en establecer el modo en que debe ubicarse e identificarse los materiales necesarios, de manera que sea fácil y rápido encontrarlos, utilizarlos y reponerlos.

En el cuadro 5 se muestra la problemática, el estatus, una ilustración del problema, la observación y la acción para minimizar las fallas.

Problemática	Estatus	Observación	Ilustración	Acción
Los suelos están limpios, secos, sin desperdicios, ni material innecesario	A medias	Se encuentran elementos como (gaberas, cajas vacías, tobos, entre otros.) que no forman parte del proceso.		*Remover elementos que no son necesarios. *Identificar y clasificar (gaberas, tobos) que no pertenecen al proceso y sacar del área de trabajo *Desechar cajas vacías.
Los pasillos y zonas de tránsito están libres de obstáculos	A medias	Se encuentran elementos como (filtro de agua, gaberas, cajas vacías, entre otros) que obstaculizan el libre tránsito en los pasillos del área de trabajo.		*Remover elementos que no son necesarios. *Identificar y clasificar (gaberas, filtro de agua, entre otros) que no deben estar obstaculizando el tránsito y sacar del área de trabajo. *Desechar cajas vacías.

Cuadro 5. Separar.



Fuente: Carrasco, M. (2018).

En el cuadro anterior se explica la acción a tomar para separar los elementos que no son necesarios entre ellos tobos y gaberas, organizar e identificar los artículos útiles en el área de trabajo y desechar lo que no sirve en este caso las cajas vacías.

- **Ordenar**

Radica en organizar cada elemento para nuestro trabajo, estableciendo e identificando un lugar específico para cada cosa.

A continuación, en el cuadro 6 se procede a detectar donde se debe demarcar e identificar cada elemento.

Problemática	Estatus	Observación	Ilustración	Acción
Los materiales se apilan o cargan de manera segura, limpia y ordenada	A medias	En algunas áreas se encuentran materiales como (rollos de tela, cajas con relleno, lona entre otros) que no se encuentran organizados ni identificados.		* Se debe demarcar las mesas de trabajo, para identificar un lugar para cada cosa. Como las cajas de hilos, cajas de telas cortadas por tallas, cajas de retazos de tela, identificar silueta para tijeras y moldes.
Las áreas de almacenamiento y deposición de materiales están señalizadas	No	Las áreas de almacenamiento no se encuentran identificadas. Los rollos de telas están ubicadas al azar, los cortes de guantes no están ordenados por colores y tamaños.		*Demarcar los espacios correspondientes para: los rollos de telas que se encuentran almacenados (por colores, por tipos telas) *Identificar los espacios donde se colocarán los guantes cortados por colores tipos y tamaños. * Se identificara con ayudas visuales que permita al operador ubicar cada elemento con su nombre.

Cuadro 6. Ordenar.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Anteriormente en el cuadro 6 se presenta la acción a tomar para ordenar cada elemento en su lugar, demarcar las mesas con un color resaltante con la finalidad de ubicar la materia prima, se deben colocar ayudas visuales los espacios correspondientes a los elementos como: las cajas de hilos, cajas de telas cortadas por tallas, cajas de retaso, además identificar siluetas para tijeras y moldes.

A continuación, en las figuras 9 y 10 se ilustran las diferentes etiquetas para el área de confección de guantes y uniformes propuestas como ayuda visual.

Ü Ayuda visual de materiales de guantes.

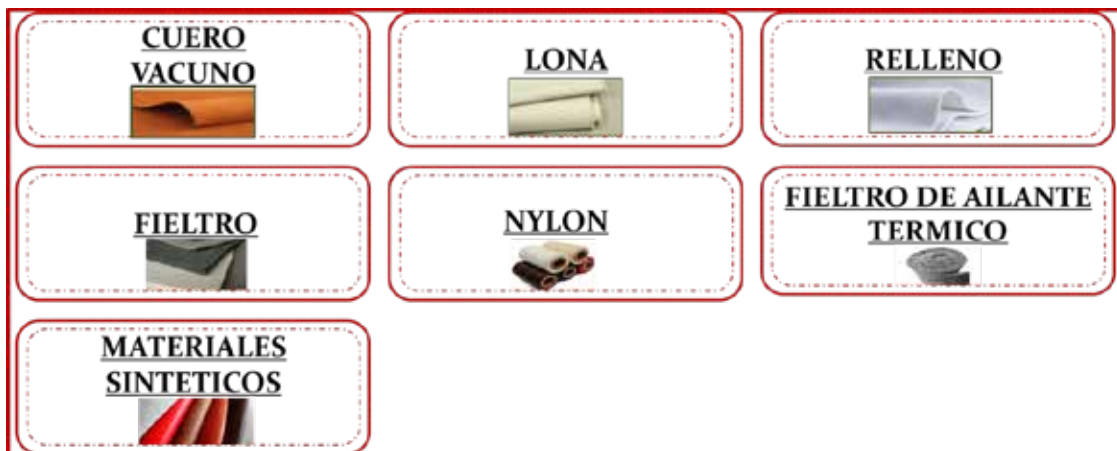


Figura 9. Etiquetas para guantes.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Ü Ayuda visual de materiales y herramientas de uniformes.



Figura 10. Etiquetas para uniformes.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

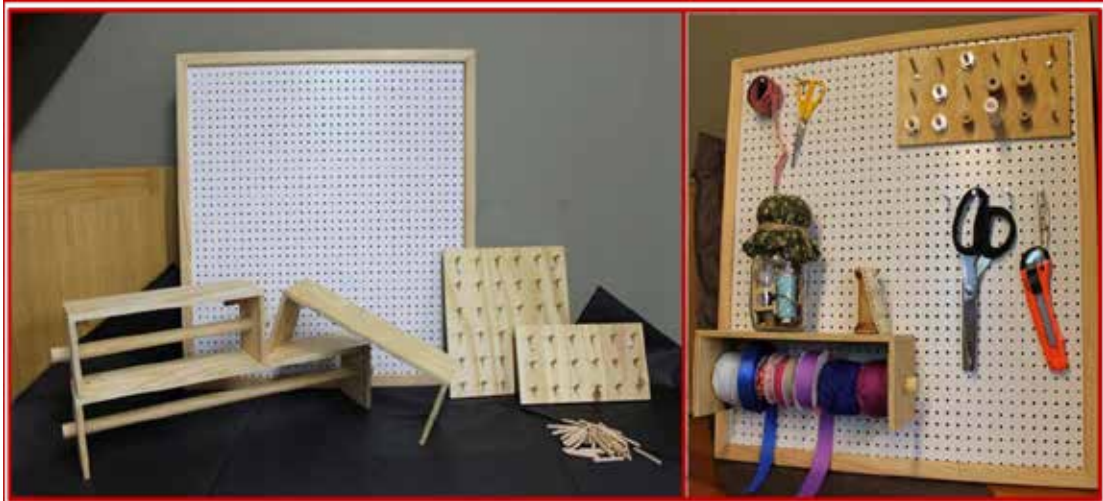


Figura 11. Organizador de materiales y Herramientas.

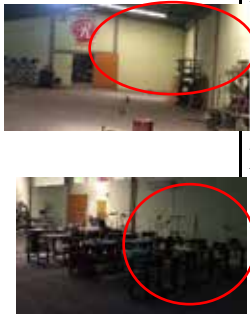



Fuente: Carrasco, M. (2018).

En la figura anterior se muestra un organizador de materiales y herramientas para el área de trabajo, se propone con la finalidad de mantener todos los elementos útiles organizados y de fácil acceso.

- **Limpiar**

En este paso se debe eliminar la suciedad y todas las fuentes de contaminación, quitar lo que estorba y no se utiliza, se deben lustrar todos los elementos por dentro y por fuera, darle vida al piso, las paredes y las herramientas es importante resaltar que todo esté en su lugar.

En el cuadro 7 se ilustra el procedimiento dicho anteriormente.

Problemática	Estatus	Observación	Ilustración	Acción
Las señales de seguridad están visibles y correctamente distribuidas	No	No existen señales de seguridad en ninguna área de trabajo.		<p>Se debe colocar señales de seguridad en toda el área de trabajo.</p> <p>Como : demarcar estaciones de trabajo, extintores, señales de peligro, señales de advertencia, señales obligaciones, salvamento, señalización de riesgos de maquinarias.</p>
Los suelos están limpios, secos, sin desperdicios, ni material innecesario	A medias	Los suelos se encuentran sucios en algunas áreas, con desperdicios, materiales innecesarios		<p>* Eliminar la suciedad en los suelos.</p> <p>* Se debe colocar papeleras.</p>
Los pasillos y zonas de tránsito están libres de obstáculos	A medias	En algunos pasillo del área de trabajo se encuentran elementos que obstaculizan el paso		<p>* Limpiar los pasillos</p> <p>*Colocar papeleras en espacios estratégicos para evitar botar basura en los pasillos.</p>
Se evita el rebose de los contenedores	A medias	En algunas áreas de trabajo no se retiran los contenedores de retaso, sino hasta que rebosan.		<p>*Se debe tener un personal pendiente de los contenedores que retire los mismos, antes de que se rebose</p> <p>*Se sugiere colocar contenedores de residuos adecuados.</p>

Cuadro 7. Limpiar.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

En el cuadro 7 que corresponde a limpiar, se propone limpiar todo el espacio de trabajo, colocar papeleras en lugares estratégicos, del mismo modo se deben colocar contenedores de residuos apropiados, ubicar de manera adecuada las distintas señales de peligro, advertencia, obligación, salvamento y señalización de riesgos de maquinarias. Con respecto a las distintas señales antes mencionadas se presenta una propuesta a parte tomando en cuenta los basamentos legales.



Figura 12. Tipos de papeleras.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

De igual manera en la figura 12 antes expuesta, se ilustran los tipos de papeleras para residuos y para retazos de materia prima, se recomiendan estos ejemplares ya que son fáciles de manipular para los operarios.

- **Estandarizar**

Es ajustar el patrón de separar, ordenar, limpiar e higiene a las estaciones de trabajo,

es importante documentar e implementar cada procedimiento y formatos realizado, cumplir las normas corporativas y la ley.

Posteriormente en el cuadro 8, 9 y 10 se muestra la propuesta de cada procedimiento a implementar.

Plan de Instrucción de trabajo			
Paso	Instrucción de trabajo	Procedimientos	Observación
1	Clasificar	Buscar en todas partes (mesas, gavetas y rack).	
2		Identificar elementos que no forman parte del proceso.	
3		Clasificar los elementos encontrados.	
		Desechar los artículos de forma correcta.	

Cuadro 8. Estandarización de Clasificar.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Plan de Instrucción de trabajo			
Paso	Instrucción de trabajo	Procedimiento	Observación
1	Ordenar	Demarcar el área de trabajo con siluetas para los materiales, herramientas y equipos	* No olvidar identificar los materiales en los rack por tipo, color y tamaño.
2		Demarcar las estaciones de trabajo	

Cuadro 9. Estandarización de Ordenar.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Plan de Instrucción de trabajo			
Paso	Instrucción de trabajo	Procedimiento	Observación
1	Limpiar	Eliminar suciedad por dentro y por fuera de los elementos útiles.	* Importante limpiar las mesas de trabajo. * importante limpiar las máquinas de coser.
2		Mantener demarcada el área de trabajo, limpiar las paredes y herramientas.	
3		Colocar señalizaciones de seguridad en el área de trabajo.	* Importante advertencia de riesgos mecánicos con maquina troqueladora. * Importante señalar advertencia de posibles quemaduras de maquina estampado.

Cuadro 10. Estandarización de Limpiar.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

La elaboración de los cuadros 8,9 y 10 que se encuentran anteriormente, se proponen con el objetivo de estandarizar y proporcionar el procedimiento a seguir para mantener el área de trabajo ordenada, con cada elemento en su lugar y el espacio limpio.

- **Controlar**

Es mantener todas las herramientas de las 5s implementadas en todas las líneas de producción.

Se debe ser riguroso con las reglas, identificarse con orgullo y compromiso, documentar quien es responsable de cada actividad y ser disciplinado en el área de trabajo.

Seguidamente en la figura 13 se muestra un plan de control donde se ubica la puntuación del cumplimiento de las actividades correspondientes.


Plan de Control					
Fecha: ____ / ____ / ____					
Departamento:					
Elemento	Puntuación				
	1	2	3	4	5
Clasificar					
Ordenar					
Limpiar					
Importante: 1:Sobresaliente; 2:Satisfactorio; 3: Bueno; 4: Deficiente; 5: Muy Deficiente.					
Auditado por:					
Soluciones					
Accion Correctiva a solucionar:					
Oservaciones:					
Recomendaciones:					

Figura 13. Controlar.
Fuente: Carrasco, M. (2018).

De acuerdo a la propuesta de estrategias planteada anteriormente se busca minimizar en lo posible la problemática en cuanto a mantener el orden, limpieza y la seguridad de los empleados del área de producción de la empresa Representaciones Robinson, C.A.

4.3.4 Desarrollo de la Propuesta legal

La presente propuesta consta de estrategias enfocadas en los principios legales vigentes en el país a fin de establecer las políticas de seguridad laboral para mejorar los factores de riesgos y acciones concretas en materia de seguridad laboral para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo de la empresa Representaciones Robinson, C.A.

Justificación de la Propuesta legal

La presente propuesta se justifica dado que permitirá tener una visión más amplia y acorde a las exigencias en materia legal respecto a las disposiciones relacionadas a las

condiciones de trabajo de los y las trabajadoras, lo que repercutirá favorablemente al momento de tomar medidas para el mejoramiento de las condiciones de trabajo del recurso humano y su incidencia en el rendimiento laboral.

Para el avance del razonamiento se establece el desarrollo de las Estrategias con la identificación de los factores claves de éxito mediante las siguientes etapas de la propuesta: se establecieron las siguientes fases de la propuesta:



Figura 14. Clasificación de las etapas.

Fuente: Carrasco, M. (2018).

Etapa I: Políticas de Seguridad y Salud Laboral

Para la propuesta se sustenta en lo establecido por el Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO), según la Norma Venezolana Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO), Requisitos (COVENIN 4001:2000) (2000:4), que señala “aquel que define la política de prevención y que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevar a cabo dicha política.” De allí

que el SGSHO es el sistema que define los estándares de Salud y Seguridad que deben seguirse en un proceso de trabajo, sin importar la naturaleza del mismo.

Asimismo este sistema, se debe conocer que la Política de Prevención, o como se define actualmente Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, no es más que la declaración de la organización sobre sus estándares de seguridad y salud laboral, la misma debe ser específica a las características del centro de trabajo y del proceso productivo, debe ser precisa y redactada con claridad, debidamente firmada y con fechas de elaboración, revisión y aprobación, la misma debe ser desplegada y dada a conocer y finalmente tiene fecha de caducidad, por lo tanto debe ser revisada anualmente para constatar su vigencia por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Por lo cual, el reto en conseguir un entorno laboral más seguro, minimizado o evitando los riesgos de peligro durante las actividades laborales. Para llevar a cabo estos objetivos la empresa deberá:

- Identificar el uso de materiales y procesos que promueven la minimización de las situaciones de riesgo y peligros para resguardo de los trabajadores y trabajadoras.
- Cumplir con los requisitos reglamentarios, en la ley, reglamentos, normas y procedimientos aplicables.
 1. Medir, evaluar y auditar el plan de seguridad y salud en el trabajo, para asegurar un desempeño adecuado.
 2. Establecer objetivos y metas medibles en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.
 3. Promover el adiestramiento y concientización a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante una debida planificación.

Por lo cual se consideran dentro de las políticas de Seguridad y Salud en el trabajo las siguientes políticas:

1. Reglas de orden y Limpieza
2. Normas de Prevención de Incendios

3. Señalización de Seguridad

1.- Políticas de Reglas de orden y Limpieza

Se espera que todos los trabajadores tengan interés personal en el orden y aseo del sitio de trabajo. Por lo cual las políticas son:

1. Debe informarse al respectivo coordinador de área, tan pronto sea posible, acerca de cualquier filtración de aceite o de otras sustancias.
2. El material debe almacenarse en forma ordenada, dejando pasillos adecuados para el tránsito y en condiciones que garanticen la estabilidad de los mismos.
3. El orden y limpieza es tarea de todos.
4. Se debe mantener el sitio de trabajo, ordenado, limpio y seguro.
5. Se deben usar los recipientes adecuados para los desperdicios.
6. Deben limpiarse los derrames de aceites y otros desperdicios en los pasillos o sitios donde se puedan ocasionar caídas.
7. Elimine los obstáculos del área de trabajo para evitar el riesgo de tropezar y estrellarse contra los alrededores.

2.- Normas de Prevención de Incendios

1. Los equipos contra incendios son para usarlos Únicamente, en caso de incendio. Se prohíbe su uso para otro fin sin la debida autorización.
2. Se prohíbe a los trabajadores usar para otros fines las mangueras contra incendios y colocar obstáculos frente a las mismas.
3. Se prohíbe el amontonamiento almacenamiento de materiales cerca o alrededor de un extintor de incendio que pueda impedir el libre acceso al mismo.
4. No se debe colgar de nuevo en el gancho un extintor de incendios que haya sido usado antes. Debe notificarse a Seguridad Industrial cuando se usa cualquier extintor, por pequeña cantidad de sustancia química que se haya usado.
5. Se prohíbe la obstrucción de las salidas de escape para casos de incendios.

6. Reportar a Seguridad Industrial o al Supervisor inmediato todos los peligros de incendios que observe durante su trabajo.

3.- Señalización de Seguridad

La señalización de seguridad y salud en el trabajo, está referida a un objeto, actividad o situación determinadas, proporciona una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante una señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda.

Dentro de las políticas se encuentran:

1. En los lugares de trabajo se dispondrá de señalización de seguridad para avisar, prohibir y recomendar las formas y procedimientos a utilizar para hacer de las dependencias y edificios lugares más seguros para los trabajadores.
2. El Órgano de Salud y Seguridad Laboral será el ente especializado para establecer los criterios para que la señalización de seguridad se realice conforme a los riesgos no evitados e identificados en los puestos de trabajo.
3. En especial se tendrá en cuenta la señalización de emergencia y evacuación en caso de siniestro de manera que haga eficaz las normas que contribuyan a asegurar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones.
4. Los riesgos previstos en la normativa vigente tendrán su correspondencia en señalización allí donde se encuentren, con el fin de evitar las consecuencias nocivas de los riesgos. Dado los riesgos de la empresa, se colocarán de forma visible y de la manera prevista en la normativa las señalizaciones pertinentes, las cuales se revisarán periódicamente para verificar el estado de mantenimiento y vigencia de ellas.
5. Se requiere para señalización de seguridad y salud que los puestos de trabajo estén debidamente identificados, con el fin de señalar todas aquellas zonas de riesgo, maquinarias o productos que lo requieran. La gerencia será la responsable de llevar a cabo las instrucciones por órgano de seguridad en cuanto a la disposición de señalización.

A continuación, se presenta el cuadro 11 de Identificación de los colores de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo y se presenta las principales señalizaciones de seguridad y salud en el trabajo y en la figura 15 los diversos iconos de señalización requeridos:

<i>COLOR DE SEGURIDAD</i>	<i>Significado</i>	<i>Indicaciones y precisiones</i>
Rojo	Prohibición	Comportamientos peligrosos Forma redonda. Pictograma negro sobre fondo blanco, bordes y banda (transversal descendente de izquierda a derecha atravesando el pictograma a 45° respecto a la horizontal) rojos (el rojo deberá cubrir como mínimo el 35 por 100 de la superficie de la señal).
	Peligro – alarma	Alto, parada, dispositivos de desconexión, de emergencia. Evacuación.
	Material y equipos de lucha contra incendios	Identificación y localización Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo rojo (el rojo deberá cubrir como mínimo el 50 por 100 de la superficie de la señal).
Amarillo	Advertencia	Atención, precaución. Verificación Forma triangular. Pictograma negro sobre fondo amarillo (el amarillo deberá cubrir como mínimo el 50 por 100 de la superficie de la señal), bordes negros.
Azul	Obligación	Comportamiento o acción específica Obligación de utilizar un equipo de protección individual Forma redonda. Pictograma blanco sobre fondo azul (el azul deberá cubrir como mínimo el 50 por 100 de la superficie de la señal).
Verde	Salvamento o de auxilio	Puertas, salidas, pasajes, material, puestos de salvamento o de socorro, locales Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo verde (el verde deberá cubrir como mínimo el 50 por 100 de la superficie de la señal).

		Situación de seguridad	Vuelta a la normalidad
--	--	------------------------	------------------------

Cuadro 11. Identificación de los colores de Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Carrasco, M. (2018).



Figura 15. Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fuente: Elaboración propia (2018)

Etapa II Normas de Prevención de Accidentes

Dado que los accidentes de trabajo suceden debido a las condiciones peligrosas que existen en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones, así como por la actitud o actos inseguros de los trabajadores al realizar sus actividades, es necesario enfatizar algunas medidas para prevenir dichos accidentes laborales. Los cuales pueden ocurrir por diversas causas tales como:

1. Métodos de trabajo y procedimientos de trabajo incorrectos.
2. Defectos en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones.
3. Incorrecta colocación de los materiales o productos en las áreas de trabajo.

4. Maquinarias y herramientas en mal estado.
5. Instalaciones con deficiente mantenimiento.
6. Falta de orden y limpieza en las áreas de trabajo.

Así como por Actos inseguros tales como:

1. Provocar situaciones de riesgo que ponen en peligro a otras personas.
2. Usar de manera inapropiada las manos u otras partes del cuerpo.
3. Llevar a cabo actividades u operaciones sin previo adiestramiento.
4. Operar equipos sin autorización.
5. Limpiar, engrasar o reparar maquinaria cuando se encuentra en movimiento.
6. No usar el equipo de protección personal.

En tal sentido, se presenta a continuación algunas medidas necesarias para evitar accidentes laborales:

1. Realizar las actividades de acuerdo a los métodos y procedimientos establecidos.
2. Usar la maquinaria, el equipo y las herramientas manuales, eléctricas, neumáticas o portátiles, con los dispositivos de seguridad instalados.
3. Colocar de manera correcta los materiales o productos que se procesan en el centro de trabajo.
4. Mantener orden y limpieza en todas las instalaciones, áreas, equipo, maquinaria y herramienta, entre otras.
5. Utilizar el equipo de protección personal que proporciona la empresa.


Etapas III Acciones Uso de Protección Laboral

El Elemento de Protección Personal (EPP), es cualquier equipo (usado por la persona) o dispositivo (colocado sobre el entorno) destinado para ser utilizado o sujetado por el trabajador, para protegerlo de uno o varios riesgos y aumentar su

seguridad en el trabajo. Tiene por objeto interponer una última barrera entre el riesgo y el trabajador/a mediante equipos que deben ser utilizados por los trabajadores.

1. El encargado de salud ocupacional, debe determinar la necesidad de uso de los equipos y elementos de protección personal, las condiciones de utilización y vida útil.
2. Una vez determinada la necesidad de usar un determinado EPP, su utilización debe ser obligatoria por parte del personal de la institución.
3. Los EPP deben ser de uso individual y no intercambiable, aun cuando existan razones de higiene y practicidad que así lo aconsejen.

Los equipos y elementos de protección personal, deben ser proporcionados a los trabajadores y utilizados por éstos, mientras se agotan todas las instancias científicas y técnicas tendientes al aislamiento o eliminación de los riesgos. De los equipos de protección personal requeridos en la empresa Representaciones Robinson, C.A., se detallan a continuación en el siguiente cuadro 12:

<i>Tipo de Protección Personal</i>	<i>Descripción</i>	<i>Figura</i>
Protección Auditiva	Son dispositivos que sirven para reducir el nivel de presión acústica en los conductos auditivos a fin de no producir daño en el individuo expuesto.	 <p style="text-align: center;">Tapones Bandas Orejas</p>

<p>Protección para la Cabeza</p>	<p>Son dispositivos diseñados para protegerle si existe un riesgo de caída de objetos o de que se golpee la cabeza contra objetos fijos</p>	
<p>Protección Visual</p>	<p>Está destinado a proteger los ojos y la cara del trabajador ante riesgos externos tales como la proyección de partículas o cuerpos sólidos</p>	
<p>Protección para Manos</p>	<p>Destinado a la protección de las manos de cualquier riesgo derivados del trabajo, los equipos usados son.</p>	
<p>Protección para pies</p>	<p>Protegen los pies de cualquier riesgo, impacto, golpes entre otros.</p>	 <p style="text-align: center;">Calzado de seguridad</p>
<p>Protección para el sistema respiratorio</p>	<p>Protegen de los agentes externos que pueden penetrar por las vías respiratorias, como polvos, gases, vapores entre otros</p>	

<p>Protección corporal</p>	<p>Protege el cuerpo completo cuando el riesgo pueda afectar todo nuestra humanidad (cuerpo completo)</p>	
-----------------------------------	---	--

Cuadro 12. Equipos de Protección Personal (EPP).

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Etapa IV Comité de Seguridad y Salud Laboral

Requisitos para la realización de Planes para la Estructura e Integración de los Comités de Higiene y Salud Laboral siendo el organismo técnico de participación entre empresas y trabajadores, para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales. Los comités son obligatorios en empresas con más de veinticinco (25) trabajadores y deben estar integrados por tres (3) representantes de la empresa y tres (3) de los trabajadores.

Funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral

1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.
3. Participar activamente en las actividades programadas por el Comité.
4. Recibir cualquier documentación (denuncias o solicitudes) consignada por los trabajadores o trabajadoras, las cuales deberán ser discutidas dentro del seno del Comité y establecer un plan de acción.
5. Aportar al contenido del informe mensual.
6. Divulgar y promocionar las actividades y resultados alcanzados por el Comité periódicamente.
7. Convocar a reuniones extraordinarias por petición de parte interesada.

Personal Necesario para la Implantación y Funcionamiento del Programa

Es necesario contar con un personal altamente calificado en materia de seguridad y salud laboral y comprometidos, conscientes de llevar a cabo la ejecución de los trabajadores, en forma segura y eficaz, evitando la exposición de los trabajadores y trabajadoras a condiciones de riesgos y peligro, que pudieran generar incidentes, accidentes y/o enfermedades ocupacionales. Siendo en este caso Supervisor de Higiene y Seguridad Laboral.

Una vez constituido el comité, este elaborará el acta de votación, el acta constitutiva del comité y la plantilla de notificación de constitución. Estos documentos se archivarán para mantenerlos a disposición del organismo correspondiente para su certificación. Una vez estructurado el Comité, este deberá elaborar su reglamento interno para establecer los lineamientos que complementen los establecidos en la norma.

4.4 Fase IV Establecer el beneficio – costo de la Propuesta

Se procedió a realizar el estudio de la factibilidad de la propuesta, considerando para ello los recursos necesarios para la obtención de los objetivos y metas propuestas, la cual contempla aspectos técnicos y operativos, así como económicos necesarios para la puesta en marcha de la misma. De igual manera, el análisis costo beneficio, el cual consiste en una estimación de costos de las oportunidades de mejoras, en escenarios de incertidumbre y la proyección de la aplicación, considerando como premisa el alcance real de los objetivos organizacionales a nivel monetario para las estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción en la empresa Representaciones Robinson, C.A. para aumentar el rendimiento laboral.

4.4.1 Factibilidad de la Propuesta

La factibilidad se refiere a los recursos necesarios para la obtención de los objetivos y metas propuestas, la cual contempla aspectos técnicos y operativos, así como económicos necesarios para la puesta en marcha de la misma, por lo cual a continuación se presenta el desglose de dichos recursos:

4.4.2 Factibilidad Técnica

La factibilidad técnica está relacionada con encontrar las herramientas, los conocimientos, las habilidades, las experiencias necesarias y suficientes, para hacer que el proyecto sea exitosamente realizado, así como si existe o está al alcance la tecnología necesaria para el mismo. De allí que, Representaciones Robinson, C.A. cuenta con los recursos técnicos necesarios para la aplicación de la propuesta, ya que poseen equipos de computación, soporte técnico suficientes para llevarla a cabo, siendo factible la aplicación de la misma, y no genera ningún inconveniente en relación a estos recursos.

4.4.3 Factibilidad Operativa

Está determinada por la disponibilidad de todos los recursos necesarios para llevar adelante un proyecto. Según Kendall (2005) “la viabilidad operativa depende de los recursos humanos disponibles para el proyecto e implica determinar si el sistema funcionara y será utilizado una vez que se instale” (p. 56). En este orden de ideas la factibilidad operativa de un proyecto está vinculada a la disponibilidad en el momento y en el lugar adecuado, de los recursos humanos que habrán de participar en el proyecto, principalmente cuando éste se convierta en resultados y debe ser operado a través de esos recursos.

Descripción	Cantidad	Costo Bsf
Capacitación al personal del área de producción	10 horas/ mes	4.000.000 bsf
Ventilación en el área de producción.	2 unidades	30.000.000 bsf
Iluminación en el área de producción.	6 unidades	24.000.000 bsf
Equipos de protección personal.	11 unidades	29.040.000 bsf
Cinta de señalización.	1 unidad	2.000.000 bsf
Pintura en aceite.	2 unidades	3.900.000 bsf
Organizador del materiales y herramientas.	1 unidad	1.400.000 bsf
Total		94.340.0000 bsf

Tabla 12. Factibilidad Operativa

Fuente: Carrasco, M. (2018)

4.4.4 Factibilidad Económica

La factibilidad económica surge de analizar si los recursos económicos y financieros necesarios para desarrollar las actividades pueden ser cubiertos con el capital del que se dispone, y en su caso, realizar el estudio financiero correspondiente para captar capital de terceros. Tomando en cuenta la inflación para determinar costos a futuro, siendo el elemento más importante ya que a través de él se solventan las demás carencias de otros recursos, es lo más difícil de conseguir y requiere de actividades adicionales cuando no se posee.

	Costo	Inflación	Total con inflación
Recursos materiales (Papelería)	1400.000	176%	2.464.000
Recursos tecnológicos	6.500.000		11.440.000
Recursos operativos	94.340.000		166.038.400
Total			179.942.400
Tasa inflacionaria acumulada hasta diciembre 2017 Banco Central de Venezuela(BCV)			

Tabla 13. Factibilidad Económica

Fuente: Carrasco, M. (2018)

4.4.5 Costo Beneficio

El análisis costo beneficio de un proyecto, consiste en una estimación de costos de las oportunidades de mejoras, en escenarios de incertidumbre y la proyección de la aplicación, considerando como premisa el alcance real de los objetivos organizacionales a nivel monetario. Por lo tanto, la tabla 14 se presenta la relación costo-beneficio de la propuesta, el cual se construye con un Costo estimado por parte de la investigadora de lo que costaría la propuesta y costo de desarrollo es el costo establecido en la tabla 13, para establecer el costo beneficio:

Descripción	Costo estimado	Costo del Desarrollo (Inicial)	Costo Beneficio
Costo Beneficio	220.250.000	Bs. 179.942.400	1,22%

Tabla 14. Análisis del costo beneficio de la propuesta

Fuente: Carrasco, M. (2018)

Análisis del beneficio tangible = Beneficio tangible / Costo inicial

Análisis del beneficio tangible = Bs. F. 220.250.000/ Bs. F. 179.942.400

Análisis del beneficio tangible = 1,22%.

Conforme a los resultados con la aplicación de la propuesta la empresa generará una rentabilidad que aumentaría en 1,22%, según el análisis de costo-beneficio, esta será rentable dado que la relación costo-beneficio es mayor que la unidad.

CONCLUSIONES

Para concluir con la investigación realizada en el área de producción de la empresa Representaciones Robinson C.A. Se plantea lo siguiente:

De acuerdo al estudio realizado en la situación actual y debido a la interrogante expuesta al inicio de la investigación, se permite conocer la realidad presente en las condiciones de trabajo del personal de producción, se comprobó que existía la necesidad de aplicar estrategias de mejoras de la misma. Para el diagnóstico se tomaron en cuenta los requerimientos que establece la guía NTP481, propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para el estudio del orden y limpieza en áreas laborales, el cual arroja un porcentaje de cumplimiento de 48.21%, indicando que se deben tomar medidas correctivas para mitigar las no conformidades encontradas.

Se realizó el análisis del estudio aplicando una matriz FODA para la evaluación de las pautas requeridas en las condiciones de trabajo del personal de producción. Las debilidades más relevantes fueron que no cuenta con ventilación adecuada en el área de trabajo, poca iluminación, posee riesgos mecánicos, posee riesgos físicos, desmotivación del personal y no cuenta con avisos de señalización. Mediante el cual se constató su aplicación, como analizar los resultados obtenidos y generar soluciones rápidas dependiendo de la estrategia.

Una vez determinada la necesidad de proponer estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo, se desarrolló un Balanced Scorecard que permitió abordar a los indicadores involucrados en el proceso. Mediante los indicadores se representó la relación que existe entre los objetivos estratégicos con los indicadores que arrojaron resultados no favorables, esto conlleva a proponer iniciativas con la intención de utilizar una herramienta que ayude a solucionar el problema.

Una manera de abordar la solución del problema que generan estos indicadores, es la implementación de la herramienta 5s, el cual es una práctica de calidad referida al

mantenimiento integral de la empresa. Con la aplicación de dicha estrategia se pretende subir el porcentaje de cumplimiento de la guía NTP481 y lograr reducir en un 70% del número de accidentes.

Así mismo se hizo mención a una propuesta legal, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo del personal de producción.

Para finalizar se puede comparar los resultados de la investigación que se aplicaría con las propuestas antes expuestas, el cual generará una rentabilidad que aumentaría en 1,22%, según el análisis de costo-beneficio, donde los beneficios serian considerables si la empresa desea ejecutar las propuestas planteadas, ya que se estaría ofreciendo condiciones óptimas de trabajo el cual motiva el desempeño de los trabajadores.

Las propuestas que se expusieron anteriormente están dirigidas a disminuir los accidentes laborales, multas por parte de entes gubernamentales, y el mal uso del espacio de trabajo para así aumentar el rendimiento de los trabajadores al momento de realizar sus actividades.

RECOMENDACIONES

Finalizada la investigación realizada en área de producción de la empresa Representaciones Robinson C.A. con el propósito de brindar beneficios a los trabajadores como a la organización basada en la evaluación de las condiciones de trabajo se plantea a continuación una serie de recomendaciones:

- Ø Aplicar las estrategias de mejoras en las condiciones de trabajo del personal de producción planteadas en la investigación, lo más pronto posibles y así corregir las condiciones en que se encuentra el espacio de trabajo.
- Ø Tener un personal que esté capacitado para orientar y dar formación a los trabajadores con respecto a los basamentos legales, para que disminuyan las incidencias en el área de trabajo.
- Ø Para los puestos de trabajo establecer periodos de descanso y así evitar cansancio y fatiga.
- Ø Promover el adiestramiento y concientización a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante una debida planificación.
- Ø Aplicar la herramienta 5s con el propósito de mantener y controlar el orden, limpieza y seguridad en el área de trabajo.
- Ø Llevar un control de las condiciones de trabajo y/o accidentes laborales de tal manera de mantener al tanto al gerente de la empresa para tener un mejor control e invertir de ser necesario.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). **Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica**. 6ta Edición, Editorial Episteme
- Barrios, Denise y Contreras Osner (2010) **Condiciones y medio ambiente de trabajo, ruido, iluminación y ventilación**. [Documento en línea] [Disponible en: <http://ingenieriadeltrabajo042010.wikispaces.com/file/view/presentacion%20ppt%20->. Consulta 2018, enero 13].
- Blanch, J.; Espuny, M.; Gala, C.; y Martin, A. (2003). **Teoría de las relaciones laborales: Desafíos**. España. Editorial UOC.
- Blank, L (2000). **La Administración de Organizaciones. Un Enfoque Estratégico**. Colombia: Editorial Universidad del Valle.
- Coello, V. (2014) Trabajo de Grado. **Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)**. Universidad de Guayaquil Ecuador, para optar al título de Psicóloga. [Tesis en línea] [Disponible en: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>. Consulta, 2018, enero13]
- Cortés, J. (2007). **Seguridad e higiene del trabajo Técnicas de prevención de riesgos laborales**. 9ª edición. España. Editorial Tébar.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta Oficial de la República, N° 36.860. [Extraordinaria], Marzo 24.
- Cuenca, M. (2004). **Pedagogía del Ocio: Modelos y Propuesta**. 6ta. Edición. Editorial: Universidad de Deusto.
- Cuenca, R. (2002). **Concepto de riesgos psicosociales**. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de Los riesgos psicosociales y su prevención: Mobbing, estrés y otros problemas, Madrid. España
- Chávez, N. (2004). **Introducción a la Investigación Educativa**. Venezuela: Editorial Graficas, S.A.

- Chiavenato I. (2004). **Gestión del Talento Humano**. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana
- David, A. (2002). **La Planificación**. México: Editorial Diana.
- Etkin, J. (2009). **Gestión de la Complejidad en las Organizaciones: La Estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado**. 2ª. Reimpresión. Buenos Aires. Argentina
- Flores, G., Saavedra, D. (2004). **La motivación como estrategia para incrementar la satisfacción laboral en los empleados de la Alcaldía de Naguanagua, Estado Carabobo**. Universidad de Carabobo, Valencia.
- García, M. (2001). **La importancia de la evolución del desempeño**. Revista Proyecciones. Año 2. Número 9 Febrero – Marzo 2001
- Hernández, A; Zúñiga, N; Malfavon, G. (2003). **Seguridad e Higiene Industrial**. 6ta Edición. Editorial Limusa. México.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). **Metodología de la Investigación**. Sexta Edición México - Editorial: McGraw-Hill
- Hurtado, J. (2008). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio**. Editorial CEC, S.A. Los Libros de El Nacional, Caracas
- Koontz, H. (2004) **Administración: Una perspectiva global**. 12a. ed. México: McGraw-Hill
- Leitner, K. y Resch, M. (2005). **Do the Effects of Job Stressors on Health Persist over Time?: A Longitudinal Study with Observational Stressors Measures**. Journal of Occupational Health Psychology, 10 (1), 18-30. [Documento en línea] [Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/647/64760111/>. Consulta 2018, enero 25].
- Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005) Gaceta oficial Nro. 38.236 de fecha 26 de julio 2005
- Ley Orgánica del trabajo para los trabajadores y trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 8.938, Abril 30, 2012.
- Linares, C. (2014) Trabajo de Grado. **Condiciones laborales del profesional de enfermería, del área de Quimioterapia en el Hospital Oncológico Dr. Miguel Pérez Carreño, a la luz de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de trabajo**. Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en

- Derecho al Trabajo. [Tesis en línea] [Disponible en: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documentos/trabajos/30003817.pdf>.Consulta, 2018, enero13]
- López, E. (2002). **Metodología de la investigación contable**. 3a. ed. México: International Thomson Editores
- Manzilla, F. y Favieres (2010) **Factores de riesgo Psicosociales. Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica**. [Documento en línea] [Disponible en: <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/> Consultado: 2018, enero 25]
- Montoya A., Pizar J. y Alziaga A. (2004). **Seguridad y salud en el trabajo**. [Libro en línea]. [Disponible en: http://books.google.co.ve/books/Montoya_pizar_Alziaga=book_result&ct=result&resnum=9. [Consultado, 2018, enero 13]
- Motowidlo, Stephen. (2003). **Job Performance. Part One**. Personnel Psychology. Handbook of Psychology. [Documento en línea]. [Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4841/1/Serrano_mk.pdf. Consultado: 2018, enero 25]
- Neffa, Julio C. (2002) **¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?** Buenos Aires
- Neffa, J. (2010). **Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo**. [Documento en línea]. [Disponible en: <http://www.vocesenelfenix.com/content/introducci%C3%B3n-al-concepto-de-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo-cymat>. Consultado: 2018, enero 25]
- Nicolaci, M. (2008) **Condiciones y medio ambiente de trabajo**. Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año V, Número 8, V2 (2008), pp. 3- 48
- Noriega M. (2000). **Organización laboral, exigencias y enfermedad** En: Laurell C. (ed.): Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000, N° 3. Ginebra
- Noriega, Y., Rigual, N. y Pineda, M. (2012). **La experiencia de investigar: Recomendaciones precisas para realizar una investigación y no morir en el intento**. Biblioteca de Ciencias de la Educación. 2da. Reimpresión de la 3era. Edición. Universidad de Carabobo. Departamento de Producción editorial.
- Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) [Documento en línea]. [Disponible en:

http://www.medicinalaboraldevenezuela.com.ve/archivo/Nor_Decl_Enfer_Ocup.pdf. Consultado: 2018, enero 13]

Norma Venezolana Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO). Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO) [Documento en línea]. [Disponible en: http://www.sami.com.ve/formato/pdf/Norma%20Covenin%204004-2000_sistema_de_gestion_para_la_seguridad_e_higiene_ocupacional.pdf Consultado: 2018, enero 25]

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). **Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo** [Documento en línea]. [Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/documents/publication/wcms_108409.pdf Consultado: 2018, enero 13]

Organización de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (1976). **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**

Ramírez, C. (2000). **Seguridad Industrial**. México.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Laboral. (1973). Gaceta Oficial, N° 1.631, Diciembre 31, 1973.

Rojas, I. (2011) **Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica**. Tiempo de Educar, vol. 12, núm. 24, julio-diciembre, 2011, pp. 277-297. Universidad Autónoma del Estado de México Toluca, México. [Documento en línea] [Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>. Consulta 2018, enero 25].

Rodríguez, Y. y Ochoa, N. (2012). **La experiencia de investigar: Recomendaciones precisas para realizar una investigación y no morir en el intento**. Biblioteca de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo. 2da. Reimpresión de la 3era. Edición

Sabino, Carlos. (2014). **El Proceso de Investigación**. Editorial Episteme

Suarez, Y. (2015) Trabajo de grado. **Estudio de las condiciones de trabajo en la empresa Frigorífico El Pao, C.A., Turmero, estado Aragua**. Universidad de Carabobo, Núcleo La Morita, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales [Tesis en línea] [Disponible en:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/2540/ysuarez.pdf?sequence=1>ANTECEDENTE.Consulta, 2018, enero 13]

Sparks, K., Faragher, B. & Cooper, C. L. (2001). **Wellbeing and Occupational Health in the 21st Century Work Place**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74, 489-509. [Documento en línea] [Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/647/64760111/>. Consulta 2018, enero 25].

Tamayo y Tamayo, M. (2012) **El Proceso de la Investigación Científica**. México: Limusa

Universidad José Antonio Páez UJAP (2013). Normas para la elaboración y presentación de los Anteproyectos, proyectos y Trabajos de grado. San Diego. Estado Carabobo

Universidad Pedagógica Libertador, (2010). Manual de Tesis de Grado y Especialización y Maestría y Tesis Doctorales

Vargas, S. (2014) Trabajo de grado. **Condiciones laborales de los trabajadores del sector maderero, en la ciudad de Maracaibo del estado Zulia**. Universidad del Zulia, Venezuela, para optar al título de Licenciado en Administración. [Tesis en línea] [Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/3215/4662>. Consulta, 2018, enero 13]

Fuentes de Internet:

II Estrategia Argentina de Salud y Seguridad en el Trabajo 2015 – 2019. Superintendencia de Riesgos de Trabajo Argentina [Documento en línea] [Disponible en: www.ilo.org/dyn/legosh/en/f?p=LEGPOL:503:31845516674972:::503:P503. Consulta, 2018, enero 13]

Centro de extensión José Antonio Páez (CEUJAP). Estrategias Competitivas. [Documento en línea] [disponible en: <http://www.ceujap.com/aulavirtual/course/view.php?id=689>, Consulta, 2018, febrero 25]