

ESTRATEGIA SOL COMO HERRAMIENTA PARA LA MEJORA EN EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Caso de estudio: Planta APC, Salsas y Untables





UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

ESTRATEGIA SOL COMO HERRAMIENTA PARA LA MEJORA EN EL BIENESTAR
LABORAL DE LOS TRABAJADORES

CASO DE ESTUDIO: PLANTA APC SALSAS Y UNTABLES.

Autor (a): Ing. Ileana Astrid Nuñez Durand

Tutor (a): Msc. Anthony Colmenares

Valencia, Noviembre de 2019



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA DE COMUNICACIÓN
ORGANIZACIONAL

**ESTRATEGIA SOL COMO HERRAMIENTA PARA LA MEJORA EN EL BIENESTAR
LABORAL DE LOS TRABAJADORES**

Caso de estudio: Planta APC, Salsas y Untables

Proyecto de Trabajo de Grado presentado para optar al grado académico de Magíster
en Gerencia de Comunicación Organizacional

Autor (a): Ing. Ileana Astrid Nuñez Durand

Tutor (a): Msc. Anthony Colmenares

Valencia, Noviembre de 2019



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA DE COMUNICACIÓN
ORGANIZACIONAL

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Mediante la presente hago constar que he leído el Trabajo de Grado elaborado por el(a) ciudadano(a) **Ileana Astrid Núñez Durand** titular de la cédula de identidad **Nº 17.468.744**, para optar al grado académico de Magíster en Gerencia de Comunicación, cuyo título es: **ESTRATEGIA SOL COMO HERRAMIENTA PARA LA MEJORA EN EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES. CASO DE ESTUDIO: PLANTA APC SALSAS Y UNTABLES**, adscrito a la línea de investigación: **Planificación y Comunicación Estratégica Corporativa en la Maestría en Gerencia de la Comunicación Organizacional**. Y declaro que acepto la tutoría del mencionado proyecto durante su etapa de desarrollo hasta su presentación y evaluación por el jurado evaluador que se designe; según las condiciones del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad José Antonio Páez.

Firma y C.I.

San Diego, a los.....días del mes de.....del año 20

ÍNDICE GENERAL

	Página
ÍNDICE GENERAL.....	V
ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	IX
RESUMEN.....	X
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.....	9
Justificación de la Investigación.....	9
Alcance y Limitaciones.....	10
N	

II MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación.....	11
Bases Teóricas.....	15
Bienestar Laboral.....	17
Satisfacción Laboral.....	17
Cultura Organizacional.....	18

Estrategia Gerencial.....	19
Estrategia 5S.....	20
Objetivos de la Estrategia 5S.....	22
Estrategia SOL.....	24
Bases Legales.....	28
III MARCO METODOLÓGICO	
Naturaleza y Tipo de Investigación.....	35
Población y Muestra.....	36
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	37
Validación del Instrumento.....	38
Confiabilidad del Instrumento.....	40
Procesamiento de los Datos.....	42
Análisis Estadísticos de los Datos.....	42
Sistema de Variables.....	43
Definición Conceptual.....	43
Definición Operacional.....	44
IV ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	
Recursos.....	45
Cronograma de Actividades.....	46
Conclusiones Diagnóstica.....	56
V CAPÍTULO	
Análisis de los Resultados.....	58
Conclusiones.....	59
Recomendaciones	60
REFERENCIAS CONSULTADAS.....	61
ANEXOS	

A	Operacionalización de Variables.....	64
B	Encuesta de Medición de Bienestar Laboral.....	67
C	Lista de Inspección de los principios SOL en Plantas.....	68

LISTA DE CUADROS Y TABLAS

CUADROS Página

1	Cuadro 1: Recursos Financieros.....	42
2	Cuadro 2: Cronograma de Actividades.....	4

TABLAS

1	Tabla 1: Cumplimiento de la Herramienta SOL.....	44
2	Tabla 2: Comportamiento de la Gerencia para Promover la Implementación de la Estrategia Sol.....	47
3	Tabla 3: Bienestar Emocional de los Trabajadores.....	49
4	Tabla 4: Nivel de Satisfacción de los Trabajadores.....	50
5	Tabla 5: Trabajo en Equipo.....	52
6	Tabla 6: Resultados de los Equipos de Trabajo en Auditorías SOL.....	52

III
LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	Página
1	Gráfico 1: Percepción de los Trabajadores en Materia de 48 Seguridad Laboral.....
2	Gráfico 2: Índice de Satisfacción Laboral..... 51
3	Gráfico 3: Equipos de Trabajo Auditorias SOL..... 53



UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PAEZ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

ESTRATEGIA SOL COMO HERRAMIENTA PARA LA MEJORA EN EL BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES.

CASO DE ESTUDIO: PLANTA APC SALSAS Y UNTABLES

Autor (a): Ing. Ileana Astrid Nuñez Durand

Tutor (a): Msc. Anthony Colmenares

Fecha: 2019

RESUMEN

El presente trabajo se enmarca en la línea de investigación: Planificación y Comunicación Estratégica Corporativa. Las organizaciones que han tomado la disposición de asumir el reto de la globalidad, se enfrentan con variables donde es fundamental que los empleados de una empresa se encuentren cómodos en sus puestos de trabajo para que no tengan problemas de salud y cumplan con sus funciones correctamente ya que el bienestar laboral de los trabajadores afecta la productividad, la competitividad, y la permanencia en el mercado de la empresa. Este trabajo propone evaluar la aplicación de la herramienta SOL y sus efectos en el bienestar laboral de sus trabajadores, explorar el sentir de los trabajadores y su desempeño en áreas más seguras y ergonómicas. El estudio es realizado en la Planta APC Salsas y Untables adscrita a la empresa Alimentos Polar, ubicada en la ciudad de Valencia estado Carabobo. La Estrategia SOL, es una estrategia gerencial de Empresas Polar enfocada en hacer de los puestos de trabajo un lugar digno y más seguro, es por eso que la intención de este trabajo es determinar su impacto en el bienestar laboral de los trabajadores a fin de verificar la eficacia de esta herramienta. La investigación es de tipo cuantitativo y descriptivo con una muestra a estudiar de 80 trabajadores de los departamentos de Margarina y Queso de la planta en estudio, esta población será evaluada a través de un instrumento denominado encuesta de pulso con 49 ítems, la idea es indagar si el trabajador relaciona las acciones destinadas a seguridad, orden y limpieza (SOL) que aplica la gerencia a mejorar su bienestar laboral y como es percibido por ellos. De ser favorable se espera que la empresa continúe destinando recursos económicos para evaluar y mejorar constantemente todas las áreas de la empresa; de lo contrario se realizarán recomendaciones a seguir para mejorar la aplicación de la estrategia y mejorar los resultados de bienestar laboral en los trabajadores y a su vez el nivel de productividad de la empresa.

Palabras Claves: Bienestar Laboral, Estrategia SOL, Satisfacción Laboral.

INTRODUCCIÓN

Con la presente investigación se pretende evaluar el efecto de la aplicación de una estrategia Gerencial enfocado a la seguridad, orden y limpieza sobre el bienestar de los trabajadores, ver la incidencia en la motivación de los empleados y como eso se traduce en un mejor desempeño.

Es muy común observar que si un trabajador no se siente a gusto en un puesto de trabajo esto puede repercutir en su bienestar laboral, personal y en muchas ocasiones ser un factor de falta de compromiso y motivación, así como también para toda organización la seguridad de sus trabajadores debe ser un punto importante dentro de sus prioridades.

Hoy en día en materia de seguridad existen leyes que sancionan el incumplimiento de condiciones salubres del trabajo ya que es deber del patrono velar y garantizar la seguridad de sus trabajadores dentro del establecimiento y durante toda jornada laboral; esto conlleva a nuevos retos para las empresas y la planeación de nuevas estrategias abocadas a dar respuesta a este factor, sumado a esto el recurso humano a través del tiempo se ha visto no solo como un medio para lograr los objetivos si no que es una pieza fundamental por lo que día a día mayor cantidad de organizaciones se preocupan por medir constantemente el bienestar laboral de sus trabajadores para mejorarlo continuamente.

El tema de Bienestar laboral ha sido estudiado como consecuencia de la capacidad de las organizaciones de generar un contexto adecuado para sus empleados, también es determinante el desempeño individual como la salud y los resultados organizacionales, como tasas de ausentismo, rotación o indicadores de productividad.

Se pretende lograr con este trabajo que a través de la aplicación del programa SOL (Seguridad, Orden y Limpieza), que se den las condiciones idóneas para los empleados y que eso se traduzca en mejores niveles de bienestar laboral para que los trabajadores al sentirse más satisfechos en sus puestos de trabajo se motiven y tengan un mejor rendimiento y una mejor calidad de vida en general.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad las empresas han tenido un cambio de paradigma en la administración del recurso humano; inicialmente el hombre era concebido como un medio para lograr el incremento de productividad sin importar sus necesidades básicas; hoy en día eso ha cambiado y las mismas buscan propiciar la atención de las necesidades humanas de sus trabajadores.

En este sentido, las empresas modernas cada vez más concuerdan en conocer la significación que posee la dimensión humana de la empresa y la gestión de los recursos humanos, igualándole en grado de importancia con los aspectos económicos, financieros y tecnológicos. Cuya premisa fundamental es concebir al hombre dentro de la empresa como un recurso que hay que optimizar, a partir de una visión renovada, dinámica, competitiva en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico.

Desde esta óptica, surgen las teorías administrativas basadas en las relaciones humanas, ubicadas en la necesidad de humanizar y democratizar la administración, cuando en esta surge la idea de desarrollar las llamadas ciencias humanas dentro de la filosofía pragmática de John Dewey la psicología de Kurt Lewin y las experiencias y conclusiones de Hawthorne, son capitales para el humanismo en la administración.

En este orden de ideas, Chiavenatto (2002), señalan que existen diversas teorías administrativas, entre ellas la establecida por Elton Mayo cuyo enfoque se centra en las relaciones humanas e inició la aplicación de

métodos científicos para estudiar a las personas en el entorno laboral, y expone que cuando la administración estimula a que los empleados trabajen más y con mejor calidad, la organización cuenta con relaciones humanas eficaces; pero, cuando el ánimo y la eficiencia se deterioran se consideran que las relaciones humanas no son eficaces.

Asimismo, menciona que los hallazgos de Mayo y sus colaboradores tuvieron un efecto dramático en el pensamiento administrativo; ya que, descubrieron que el aumento de la productividad se debía a factores sociales como la moral de sus empleados, la existencia de satisfactorias interrelaciones entre los miembros de un grupo de trabajo que generaba sentido de pertenencia y la eficacia de la administración, una administración capaz de comprender el comportamiento humano y preocuparse por el bienestar laboral de sus trabajadores. Según Cocco G. (2009), este fenómeno, producto sobre el hecho de que se pusiera atención en los individuos se conoce como “Efecto Hawthorne”; un estudio que se llevó a cabo para comprobar la posibilidad de aumentar la productividad de los trabajadores aumentando o disminuyendo las condiciones de iluminación ambiental.

En consonancia con esto, la productividad de los trabajadores pareció aumentar en el momento en el que se instauraron los cambios, y no solo se produjo cambios en los casos donde los niveles de iluminación fueron aumentados, sino también en aquellos casos en los que la iluminación se reducía. Al momento de terminar el estudio, los niveles volvieron a los niveles normales. La explicación sugerida fue que la mejora en la productividad no surgió de los cambios operados sobre los niveles de iluminación, sino al efecto motivador que supuso entre los obreros el saber que estaban siendo objeto de estudio.

Aunque la investigación sobre la iluminación del lugar de trabajo supuso la base del “efecto Hawthorne”, también se evaluó el efecto de otros cambios , como el mantenimiento y limpieza de las estaciones de trabajo, la eliminación de los obstáculos del suelo, e incluso el traslado y la relocalización de las distintas secciones. Todas estas alteraciones provocaron un aumento de la productividad durante un corto periodo de tiempo.

Así, el término se usó para hacer referencia a estas mejoras de productividad de breve duración relacionadas con la reactividad psicológica, después de este experimento y de la teoría de este pionero, el mundo empresarial se ha preocupado y enfocado en el bienestar laboral de los trabajadores, ha entendido y logrado internalizar que el rendimiento y eficiencia va de la mano con la motivación de sus empleados lo cual se refleja en el entorno laboral, por lo que la administración se enfoque en satisfacer las necesidades de sus empleados para obtener niveles de productividad más altos.

Por otro lado, Lidstone (2003), hace mención a la teoría de las relaciones humanas descritas por Douglas McGregor como la teoría X y Y, también conocida como la teoría de los 2 factores ya que expone dos maneras excluyentes de percibir el comportamiento humano, adoptadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad. Aporta que ambos autores Mayo y McGregor le dan fuerza con sus teorías a la importancia del sentir del trabajador y es allí donde comienza a surgir con gran fuerza el término de bienestar laboral, el cual se entiende según Robbins (1998) como “el conjunto de aquellas cosas que se necesitan en el entorno laboral para sentirse bien y satisfacer las necesidades y relaciones interpersonales”.

Es decir, el bienestar laboral constituye el estado deseado por el grupo de personas que laboran en una organización, este se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social. A la vez, está orientado hacia la protección de los derechos o intereses sociales de los empleados, la función es complementar y apoyar las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma.

De allí, que la actualidad una buena gerencia se preocupa por el bienestar laboral de sus empleados; pues, son estos el activo más importante que posee una organización, lo que enfatiza la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías que refuercen el bienestar laboral; han sido muchas las metodologías que han surgido con esta filosofía, entre ellas se tiene la filosofía 5S, una metodología japonesa que surge en Japón en el año 1960 bajo la orientación del Dr. W. Edwards Deming con el enfoque hacia la calidad total y que está incluida dentro de lo que se conoce como mejoramiento continuo o gembu kaizen.

Dicha metodología surgió, a partir de la segunda guerra mundial, sugerida por la unión japonesa de científicos e ingenieros como parte de un movimiento de mejora de calidad y sus objetivos principales eran eliminar obstáculos que impidan una producción eficiente, lo que trajo también aparejado una mejor sustantiva de la higiene y seguridad en los procesos productivos, todo esto conlleva a tener lugares de trabajo más organizados, mas ordenados y más limpios de forma permanente para lograr una mayor productividad y un mejor entorno laboral; y la empresa pionera en aplicar esta metodología fue Toyota.

Las 5S han tenido una amplia difusión y son numerosas las organizaciones de diversa índole que lo utilizan, tales como: empresas

industriales, empresas de servicios, hospitales, centros educativos o asociaciones. La integración de las 5S satisface múltiples objetivos. Cada “S” tiene un objetivo particular y proviene de las iniciales de sus etapas de desarrollo en japonés: Seiri, Seiton, Seiketsu, Shitsuke, las cuales llevadas al español consisten en seleccionar, ordenar, limpiar, estandarización y autodisciplina.

Aunado a esto, Empresas Polar desarrolla estrategias enfocadas al bienestar laboral de sus trabajadores ya que se concibe el trabajo de las personas como la fuerza principal para poder laborar, define al hombre como centro y más allá de lo económico se preocupan por satisfacer el desarrollo de su gente; ya que, están convencidos de que al hacer esto contribuyen al bien común y al bien individual; entienden al hombre como persona y ser integrado por aspectos físicos, emocionales, intelectuales y espirituales, por lo que para esta organización el bienestar de sus trabajadores es vital y por ello intervienen en mejorar cada día las condiciones de trabajo.

Es así, como en esta búsqueda de mejoramiento se ha desarrollado un programa llamado SOL (Seguridad, Orden y Limpieza), que tiene sus bases en el programa 5S, el cual refuerza los principios básicos para mejorar la vida de los trabajadores y hacer de su área de trabajo un lugar donde valga la pena vivir plenamente. Este programa, se enfoca en implementar la cultura de Seguridad, Orden y Limpieza, incluyendo también los hábitos de higiene, presentación personal y cuidado del ambiente de trabajo en cada área.

Dicho programa se orienta fundamentalmente a contribuir con la creación de bienestar para todos los trabajadores. A través de su metodología sencilla y amigable, refuerza los principios básicos de seguridad, higiene, presentación personal, orden, organización limpieza y cuidado en el ambiente de trabajo para mejorar nuestro día a día.

Por tal motivo, APC Salsas y Untables ha decidido implementar la estrategia SOL como punto de partida para alcanzar una mejora continua, por lo que surge la necesidad de realizar este estudio el cual está orientado a analizar el impacto de la estrategia SOL como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la planta APC Salsas y Untables. Es por esta razón que en este trabajo se presentan las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de bienestar laboral de los trabajadores en APC Planta Salsas y Untables? ¿Cuáles son los principios de la estrategia SOL? ¿Es factible la aplicación de la estrategia SOL como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la Planta APC Salsas y Untables.? ¿Cuál es el impacto de la estrategia SOL como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la planta APC Salsas y Untables?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el beneficio de la estrategia SOL como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la Planta APC, Salsas y Untables.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación actual de bienestar laboral de los trabajadores de APC Salsas y Untables.

2. Describir los principios de la estrategia SOL como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la planta APC Salsas y Untables.
3. Determinar la factibilidad de la aplicación de la estrategia SOL como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la Planta APC salsas y Untables.
4. Evaluar el impacto de la estrategia SOL en el bienestar laboral de APC Salsas y Untables.

Justificación de la Investigación

Para toda organización el bienestar de sus trabajadores es un factor fundamental, por lo que este estudio está ligado a mejorar las condiciones de los puestos de trabajo en la planta APC Salsas y Untables, con lo que se pretende mejorar la salud la satisfacción y la moral del personal, potenciando de ese modo el rendimiento operacional y construyendo una cultura de mejora continua ya que está enfocado en reforzar buenos hábitos en el entorno donde laboran, los cuales son necesarios para el éxito de cualquier organización.

En este sentido desde el punto de vista legal la Ley Orgánica de Prevención condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) establece en el Título IV los derechos y los deberes de los trabajadores, específicamente en el art. 53 donde señala “Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas...”; por lo que la aplicación de la estrategia SOL permite contar

con puestos de trabajo que garanticen salud y seguridad, lo que justifica la realización de la presente investigación.

Por otra parte, APC Salsas y Untables dentro de su gestión debe velar por garantizar la calidad de sus productos por ser una empresa del ramo alimenticio y la metodología SOL va de la mano con el reforzamiento de los sistemas de calidad permitiendo mantener las certificaciones ISO 9000, adicional a la aplicación de este estudio refuerza el desarrollo de una cultura de mejora continua, lo que le da relevancia.

De igual forma, considera la participación de los trabajadores en la aplicación de esta herramienta lo que permite que ellos se sientan beneficiados y motivados, ya que sus propuestas de mejoras en su área de trabajo podrán ser tomadas en cuenta y a la vez van a contar con un entorno en el que se sientan seguros y satisfecho de trabajar.

Desde el punto de vista económico dicho estudio pretende potenciar los niveles de cumplimiento de producción apalancándose de que cuando los trabajadores se sienten motivados y tomadas en cuenta aportan un mayor rendimiento en sus tareas.

Alcances y Limitaciones

La aplicación de programa de Seguridad, Orden y Limpieza SOL, que incluye la presentación de higiene personal, la protección del ambiente de trabajo y la seguridad, aplica a todas las áreas de los establecimientos fabriles, oficinas administrativas, depósitos almacenes de APC Plantas y Untables, así como la participación de todo el personal dividido en las distintas áreas, se cuenta con el apoyo económico gerencial para la

capacitación y aplicación del programa y también para llevar a cabo las propuestas de mejoras en cada puesto de trabajo las cuales van a salir de su propio personal. Por lo que el alcance del estudio está supeditado analizar el impacto de la estrategia SOL como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la planta APC Salsas y Untables.

Como limitaciones se tiene la receptividad que pueda tener el programa en el personal, ya que ellos van a ser los garantes de su ejecución y de que se mantenga en el tiempo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

De acuerdo a Balestrini (2006, p. 89) el marco teórico “amplía la descripción del problema, es un marco referencial o de respaldo que se pone al problema. Al desarrollar el marco teórico referencial, el problema puede resultar cuestionado, reformulado e incluso cambiado”.

Antecedentes de la Investigación

Para el desarrollo el presente trabajo se hizo necesario revisión de trabajos de grados a nivel de maestrías y doctorados con un enfoque similar a este, con la finalidad de que dicha documentación sirva de referencia y soporte; encontrándose varios estudios relacionados; los mismos se presentan a continuación.

A nivel internacional, González (2013), realizó una investigación titulada: Factores de Bienestar Laboral, Percepción de los trabajadores de mayor edad; para obtener el título de Doctorado en Psicología del aprendizaje humano, realizado en la Universidad Autónoma de Barcelona España. Cuyo objetivo fue identificar de manera empírica y en contextos específicos, los factores que, desde la percepción de los propios trabajadores de mayor edad, están relacionados con el bienestar laboral y la intención de continuar laboralmente activos.

Para ello, la autora utilizó la metodología cualitativa, con la técnica de grupo focal, con un diseño de muestreo teórico intencionado. La población de estudio estuvo conformada por trabajadores mayores de 50 años, de los sectores: sanitario, educativo, industrial servicios. Y llegó a la conclusión de que existe la necesidad de realizar actuaciones que permitan mejorar la salud y bienestar de los trabajadores de mayor edad y se propone que estas actuaciones deben desarrollarse de acuerdo con los factores identificados, orientadas tanto a establecer los cambios organizativos necesarios, como al desarrollo de competencias de afrontamientos individuales y colectivos.

Esta investigación constituye un aporte al presente estudio porque ayudará a establecer elementos, ideas o aportes para la solución del problema, tanto en lo teórico como en lo práctico relacionados con el bienestar laboral de los trabajadores, a fin de evaluar factores involucrados en el mismo, además de proporcionar conocimientos cónsonos con las variables en estudio.

Del mismo modo, Rosales (2015) realizó un estudio título “Implementación de la metodología 5S para incrementar la productividad en unidades operativas industriales” presentado ante la Universidad de Perú para obtener el título de Magister en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. El principal objetivo de la presente investigación es la aplicación

de la metodología 5S en una unidad piloto de adiestramiento para reducir y eliminar las fuentes de riesgo y desperdicio de las estaciones de trabajo, utilizando el concepto de que todo lo que no agrega valor debe ser eliminado.

Las conclusiones de la investigación demostrarán que el método aplicado es útil e importante, para la mejora continua del sistema productivo en cualquier empresa industrial de servicios o manufactura. Sin embargo, la discusión de los resultados servirá para plantear las necesidades de optimización de la metodología elegida.

Por lo que la investigación planteada es un aporte muy valioso para el presente trabajo, en vista de que genera un aporte valioso teórico ya que la metodología 5S es la originaria de la metodología SOL y este caso presenta similitud en que ambas investigaciones buscan con la metodología eliminar fuentes de riesgos y desperdicios. Al tener trabajadores satisfechos indudablemente eso se traduce a una mejora de productividad.

A nivel nacional, Maríno (2014) realizó una investigación titulada: "Propuesta de un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP Puerto Ordaz" presentado ante la Universidad Católica Andrés Bello para optar por el título Magister en Gerencia de Recursos Humanos y Relaciones Industriales. Esta investigación se centra en que la calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador y también con todo lo relacionado con su entorno laboral, en este trabajo se plantea un programa de calidad de vida laboral para los trabajadores de PDVSA CVP Puerto Ordaz.

Para tal fin, tomaron una muestra de 51 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario de calidad de vida laboral el cual estuvo conformado por seis dimensiones, estas son: participación y control, equidad económica,

alineación, medio ambiente, satisfacción en el trabajo e identidad y autoestima laboral.

Los resultados de la investigación arrojaron que: la dimensión participación y control se encuentra en renglón deficiente, es decir los trabajadores consideran que no se sienten participes en el proceso de toma de decisiones, la dimensión equidad económica se encuentra en la opción deficiente, la dimensión alineación en el trabajo se ubicó en la opción bueno, es decir los trabajadores sienten que son parte del equipo de trabajo, la dimensión medio ambiente se ubicó en la opción bueno, lo que deduce que el personal se encuentra satisfecho en su trabajo, y finalmente la dimensión identidad y autoestima laboral donde se obtuvo una calificación como bueno, es decir que los trabajadores consideran que su trabajo está contribuyendo a reforzar su identidad organizacional.

En términos generales en este trabajo se llegó a la conclusión de que los trabajadores de PDVSA CVP, Puerto Ordaz poseen una buena calidad de vida laboral. En este sentido, esta investigación genera un aporte valioso tanto a nivel metodológico como guía para alcanzar satisfactoriamente los objetivos propuestos como de contenido en relación al tema de bienestar laboral y hace referencia a la dimensión del medio ambiente de trabajo que es el fundamento principal del programa SOL.

A nivel regional, Uzcátegui (2016), realizó la investigación titulada: Propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, basado en la normativa técnica venezolana, para una Empresa de Almacenamiento y Distribución de Mercancía. Tuvo como objetivo principal, elaborar una propuesta de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral, basado en la normativa técnica venezolana, para una Empresa de Almacenamiento y Distribución de Mercancía ubicada en Valencia, Estado Carabobo, con la finalidad de dar cumplimiento a la legislación vigente. La investigación es de

tipo proyecto factible y bajo los parámetros de una investigación de campo, realizando un diagnóstico de la situación actual, utilizando el cuestionario cerrado, entrevistas estructuradas y la observación directa, como instrumentos, a fin de evaluar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para el estudio, el autor tomó como base una población de 150 personas, representados por una muestra del 33% de la misma. Concluye que la empresa de almacenamiento y distribución de mercancía, no cumple a cabalidad con los procesos legales pertinente al caso, en vista de la transgresión que se hace las normativas vigentes observadas en el marco jurídico de las leyes venezolanas, razón por la cual se hace obligatorio normar lo antes posible las estrategias tanto legales como personales a fin de disminuir los niveles de riesgo, logrando alcanzar las condiciones óptimas de seguridad, salud e higiene, para el desarrollo y el desenvolvimiento de los trabajadores en el área de trabajo.

Esta investigación tiene un aporte y esquema teórico importante para el presente trabajo; ya que se enfoca en el tema de la gestión de la seguridad y salud laboral y en los distintos factores claves para generar bienestar a nivel de organizaciones, por lo que ayuda a entender las dimensiones de estudios para lograr el bienestar laboral de los trabajadores.

Bases Teóricas

Las bases teóricas de acuerdo a la concepción de Tamayo y Tamayo (2004, p. 78), “son los aspectos conceptuales o teóricos que se ubicarán en

el problema de investigación que están directamente relacionados con las variables”

Bienestar Laboral

Según Chiavenato (2002) es la calidad de vida que abarca no solo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos, afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización. De allí, que el concepto de Bienestar Laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización.

En este orden de ideas, Casales (2004) refiere que la definición de Bienestar básicamente se distinguen cuatro perspectivas teóricas: El enfoque ecologicista que estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan. Se abordan las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan. El enfoque económico del bienestar que se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contemplados. La financiación y manejo de los recursos de una sociedad

suele ser el rasero de medición vinculado al grado de Bienestar Social de una sociedad.

Así como también, el enfoque sociológico que se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, la influencia de variables demográficas, lugar de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, correlacionarán altamente con el bienestar general de las personas. Y el enfoque psicosocial que contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que está inmerso; la construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial.

Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios la intensidad y la frecuencia de los estados afectivos. Se define operativamente la asociación de las emociones positivas y negativas vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos, y la participación en las actividades ocupacionales y laborales.

En consecuencia, la piedra angular de las perspectivas es la satisfacción laboral, pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo, el bienestar laboral es el grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por la armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las vigencias y oportunidades que el medio ambiente le brinda.

Asimismo, el papel activo de la empresa moderna está formado por la inteligencia, comprensión las habilidades y la experiencia de sus empleados. Una empresa logra su mayor resultado cuando la cultura de los resultados y las estrategias se refuerzan mutuamente. El bienestar laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

En este sentido, lo que se busca en el bienestar social laboral es:

campañas, concursos, incentivos pecuniarios y no pecuniarios, jornadas culturales y deportivas, entre otros.

Satisfacción Laboral

Gallega (ob. Cit), señala que los estudios realizados por Elton Mayo en la Wester Electric Company fueron los primeros que consideraron, en cierta medida, el estudio de esta variable organizacional y sus resultados evidenciaron una correlación entre el tipo de supervisión y las actitudes de los trabajadores. A partir de la aplicación de un conjunto de cuestionario, lograron identificar los aspectos que representaban fuentes de satisfacción e insatisfacción y utilizaron estos conocimientos con el objetivo de mejorar las relaciones humanas.

Desde entonces, la satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este ente lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

En este orden de ideas, Robbins (1998), define la satisfacción laboral como “el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho muestra, en cambio, actitudes negativas”. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la

satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

Dentro de las ciencias de la organización, “la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo” (p.143). Wright y Bonett (2007). Con base en la revisión de los artículos de investigación, se encontraron las siguientes definiciones del constructo “satisfacción laboral”.

De la misma manera, Morillo (2006) menciona que la satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante al final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado” (p.47).

Cultura Organizacional

Robbins Stephen (1987), plantea que la cultura organizacional “es la que designa un sistema de significado común entre los miembros que distingue a una organización de otra” (p. 440); dicho sistema es tras un análisis detenido de las características que considera la organización.

Se puede considerar la definición más aceptada de cultura organizacional a la de Shein (1984), quien la define como “el patrón de premisa básicas que un determinado grupo inventó, descubrió o desarrolló en el proceso de aprender a resolver problemas de adaptación externa y de integración interna y que funcionaron suficientemente bien a punto de ser consideradas válidas” (p. 46), y, por ende, de ser enseñadas a nuevos grupos como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a estos problemas.

Es decir, la cultura organizacional constituye un proceso planificado de modificaciones culturales y estructurales, que visualiza la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal manera que la organización quede habilitada para diagnosticar, planificar y implementar esas modificaciones con asistencia de un consultor. Es un esfuerzo educacional muy complejo, destinado a cambiar las actitudes, valores, los comportamientos y la estructura de la organización, de modo que esta pueda adaptarse mejor a las nuevas conjunturas, mercados, tecnologías, problemas y desafíos que surgen constantemente”.

Estrategia Gerencial

Según Tabatorny y Jarniu (1975), Plantean la Estrategia Gerencial “es el conjunto de decisiones que determinan la coherencia de las iniciativas y reacciones de la empresa frente a su entorno”. Las estrategias gerenciales son una búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de la institución, y la multiplique. Formular la estrategia gerencial de una institución, luego implementarla, es un proceso dinámico, complejo, continuo e integrado, que requiere de mucha evaluación y ajustes.

Cabe considerar los pasos para formular la estrategia de una organización:

Determinar dónde estamos: Analizar la situación tanto interna como externa, a nivel micro y macro.

Determinar a donde queremos llegar: esto implica establecer la misión, visión, valores y objetivos.

Determinar cómo llegar hasta allí: es decir, el plan estratégico – la serie de decisiones que se deben tomar.

Y los pasos para implementarlas:

- Asignar y procurar los recursos necesarios: financieros, humanos, tiempo, tecnología, entre otros.
- Establecer la estructura humana: puede ser una estructura jerárquica de comando, equipos multi-funcionales, entre otros.
- Establecer responsabilidades: cada tarea o proceso debe ser responsabilidad de una persona o un equipo.
- Manejar el proceso: evaluar los resultados, y hacer los ajustes necesarios.

Estrategia 5S

La estrategia de las 5S es una metodología de trabajo totalmente comprobada y difundida alrededor del mundo, considerada como herramienta gerencial con enfoque japonés para la mejora de la calidad y productividad, fomentando una cultura de mejoramiento continuo mediante la participación activa del personal, que ha servido como complemento para adoptar e implementar otras herramientas gerenciales.

Esta estrategia fomenta la creación de un ambiente laboral agradable en la empresa, en el cual todos los niveles estructurales de la organización/empresa se involucran y se comprometen con las actividades de mejora, haciéndose énfasis especialmente en el trabajo de equipo, la comunicación y la importancia del compromiso de la alta dirección, a fin de que se genere un entorno altamente motivador y productivo y por ende se transforme en una ventaja competitiva. En esta metodología como en cualquier otra es de vital importancia el compromiso de la alta dirección para tener resultados extraordinarios, sin duda este es el primer paso para la implantación de esta metodología.

Las 5S es una metodología práctica para el establecimiento y mantenimiento del lugar de trabajo bien organizado, ordenado y limpio, a fin de mejorar las condiciones de seguridad, calidad en el trabajo y en la vida diaria. Está integrado por cinco (5) palabras japonesas que inician con “s”, que resumen tareas simples que facilitan la ejecución eficiente de actividades laborales.

Las 5S fe un programa desarrollado por Toyota para conseguir mejoras duraderas en el nivel de organización, orden y limpieza; además de aumentar la motivación del personal.

Esta metodología se desarrolla en 5 pasos:

1. Seri (Eliminar). La primera “S” se refiere a eliminar de la sección de trabajo todo aquello que no sea necesario. Este paso de orden es una manera excelente de liberar espacios de piso desechando cosas, además también ayuda a eliminar la mentalidad de “Por Si Acaso”.
2. Seiton (Orden). Es la segunda “S” y se enfoca a sistemas de almacenamiento eficiente y efectivo. “Un lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar”.
¿Qué necesito para hacer mi trabajo?
¿Dónde lo necesito tener?
¿Cuántas piezas de ello necesito?
3. Seiso (Limpiar) Una vez que ya hemos eliminado a cantidad de estorbos y hasta basura, y localizado lo que sí necesitamos, estamos en condiciones de realizar super-limpieza de la sección. Cuando se logre por primera vez, habrá que mantener una diaria limpieza a fin de

conservar el buen aspecto y de la comodidad alcanzada con esta mejora. Se desarrollará en los trabajadores un sentimiento de orgullo por lo limpia y ordenada que tienen su sección de trabajo.

Este paso de limpieza realmente desarrolla un buen sentido de propiedad en los trabajadores. Al mismo tiempo comienzan a resultar evidentes problemas que antes eran ocultados por el desorden y suciedad. Así, se dan cuenta de fugas de aceite, aire, refrigerante, elementos con excesiva vibración o temperatura, riesgos de contaminación, elementos deformados, rotos, etc. Estos elementos, cuando no se atienden, pueden llevarnos a un fallo del equipo y pérdidas de producción, factores que afectan las utilidades de la empresa.

4. Seiketso (Estandarizar). Al implementar las 5S's, nos debemos concentrar en estandarizar las mejores prácticas en cada sección de trabajo. Dejemos que los trabajadores participen en el desarrollo de estos estándares o normas. Ellos son muy valiosas fuentes de información en lo que se refiere a su trabajo, pero con frecuencia no se les toma en cuenta.
5. Sitsuke (Disciplina). Esta será, con mucho la "S" más difícil de alcanzar e implementar. La naturaleza humana es resistir el cambio y pocas organizaciones se han encontrado dentro de un taller sucio y amontonado a solo unos meses de haber intentado la implementación de las 5S's. La disciplina consiste en establecer una serie de normas o estándares en la organización de la sección de trabajo. La implantación de la metodología de las 5S's eleva la moral, crea impresiones positivas en los clientes y aumenta la eficiencia de la organización. No solo los trabajadores se sienten mejor en su lugar de trabajo, sino que el efecto de superación continua genera menores desperdicios y retrabajos, así como una mejor calidad de productos,

con el fin último de hacer de la empresa más rentable y competitiva en el mercado.

Objetivos de la Estrategia 5S

Personal

- Relacionados con la actitud, cambios de conducta, eliminación de malos hábitos.
- Fomentar en el personal de la empresa la necesidad de mejorar continuamente, tanto en el ámbito personal como en el laboral, además de abandonar prácticas erróneas y despertar un espíritu emprendedor en el desarrollo de actividades de mejora y eliminar paradigmas que detienen el progreso por malos hábitos.

Según la experiencia a nivel mundial, el éxito viene por poseer una actitud dispuesta a producir cambios de manera constantes, mediante la colaboración, entusiasmo, dedicación y aportación de ideas para desarrollarlas.

Equipos de Trabajo

- Con base en liderazgo práctico para la solución de problemas.
- En los equipos de trabajo surgen líderes que impulsan la implementación de actividades de mejora, quienes estimulan que los demás se involucren ya sea en la generación de ideas para la

solución de problemas como la participación de los miembros del equipo.

- Por otro lado, tanto la Alta Dirección como los líderes asumen el papel protagónico de involucrarse ellos mismos dando el ejemplo y animando a los demás a que cooperen con un espíritu de unidad.

Empresarial.

- Enfocado a las mejoras del ambiente de trabajo y logro de objetivos.
- Es importante fomentar la cooperación, participación e integración entre los equipos de trabajo que desarrollan proyectos de mejora, lo que facilitará su anuencia en la creación o mantenimiento de un ambiente laboral bien organizado, y la motivación de lograr mejores resultados aplicando la creatividad y el sentido común. Es importante definir acciones que apoyen a la consecución de los objetivos planteados previamente (relacionado con las 5S) que sean ejecutadas por los equipos de las áreas de trabajo asumiendo la responsabilidad de cumplir con lo encomendado, y que la Alta Dirección proporcione los insumos necesarios para que aquellos desarrollen el proceso de mejoramiento.

Beneficios de la estrategia de las 5S

- Reduce elementos innecesarios de trabajo.
- Facilita el acceso y devolución de objetos u elementos de trabajo.
- Evita la pérdida de tiempo en la búsqueda de elementos de trabajo en lugares no organizados ni apropiados.

- Reducción de fuentes que originan suciedad.
- Mantiene las condiciones necesarias para el cuidado de las herramientas, equipo, maquinaria, mobiliario, instalaciones y otros materiales.
- Entorno visualmente agradable.
- Creación y mantenimiento de condiciones seguras para realizar el trabajo.
- Mejora el control visual de elementos de trabajo.
- Crea las bases para incorporar nuevas metodologías de mejoramiento continuo.
- Es aplicable en cualquier tipo de trabajo: manufactura o de servicio.
- Participación en equipo.
- Es un medio para lograr las “siete eficacias”

Estrategia SOL

Es un programa desarrollado para APC Planta de Salsas y Untables conocido como SOL (Seguridad, Orden y Limpieza), que agrupa parte de la metodología de la industria manufacturera del programa japonés de 5”S” y su evolución en 9”S”, las Good Manufacturing Practice GMP/BPF, las herramientas de Control Visual y los Programas de Protección Ambiental, al igual que las normas y regulaciones nacionales e internacionales actuales. Este nuevo enfoque representa el resultado del proceso de mejora de este programa básico para el desarrollo de una cultura orientada a la excelencia.

El programa SOL se orienta fundamentalmente a contribuir con la creación de bienestar para toda nuestra gente en APC Planta de Salsas y Untables inicialmente se implementará en el departamento de QUESO, en este sentido el programa SOL a través de su metodología sencilla y

amigable, refuerza los principios básicos de seguridad, higiene, presentación personal, orden, organización, limpieza y cuidado del ambiente de trabajo para mejorar nuestro día a día.

En cuanto a los beneficios de este programa, se pueden mencionar:

- Mejora en las condiciones generales del área de trabajo.
- Mejora la salud, la satisfacción y la moral de la gente.
- Contribuye a prevenir incidentes y riesgos laborales.
- Disminuyen las pérdidas de tiempo y el desperdicio
- Aumenta la calidad y la productividad de las operaciones.
- Se hace buen uso del espacio y equipos disponibles.
- Se proyecta una excelente imagen a la comunidad.
- Mejora la protección de materiales y equipos.
- Se cumplen los requerimientos legales y regulatorios.
- Promueve la formación de equipos de trabajo y el trabajo en equipo.
- Se puede aplicar en la vida diaria de las personas.

Principios básicos del Programa SOL

Principios Básicos de Ambiente de Trabajo

- Es compromiso de Planta Salsas y Untables y responsabilidad de todos los trabajadores, prevenir los incidentes y accidentes.
- Eliminar y/o controlar los factores de riesgo a través del mejoramiento continuo de los procesos.
- Lograr una operación 100% segura y evitar daños a las personas, equipos, comunidad y ambiente.

Debemos garantizar la continuidad operativa y administrativa dentro del marco legal vigente.

La seguridad es una responsabilidad indelegable de cada uno de nosotros en Planta Salsas y Untables.

Tomar decisiones analizando los riesgos y considerando los aspectos de seguridad, calidad y ambiente.

Todos los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales pueden y deben ser prevenidas.

Trabajar en forma sana, segura y en equipo debe ser la condición de trabajo en Planta de Salsas y Untables.

Principios de Higiene Personal

La higiene personal es el principio fundamental de la calidad de nuestros procesos.

El inicio de un adecuado proceso de higiene personal es el baño diario, higiene bucal y aseo general.

El uso de desodorantes y otros productos son recomendables para mantener la higiene personal.

Siempre se debe mantener un aspecto limpio a través del afeitado diario.

Principios básicos de presentación personal

La ropa o el uniforme utilizado debe ser el adecuado, estar siempre limpio y bien colocado.

En algunas labores se deben usar guantes o lentes de protección adecuados.

Siempre se deben usar los zapatos adecuados para su área de trabajo y en buenas condiciones.

No debemos portar a menos que se en áreas permitidas anillos, reloj, teléfonos celulares, cadenas y otros accesorios.

Portar el carnet de identificación en un lugar visible y seguro, pero nunca en área operaciones.

Si es necesario debemos proteger siempre nuestro sistema auditivo con los accesorios adecuados.

Es importante cuidar los elementos de imagen corporativa en los uniformes.

Principios básicos de Orden y Organización

El orden y la organización del puesto de trabajo es responsabilidad fundamental de todos.

Comenzar por clasificar correctamente los artículos indispensables, necesarios e innecesarios.

Disponer adecuadamente los artículos que no son necesarios: vender, traspasar, donar, entre otros.

Almacenar en lugares adecuados los artículos necesarios de poco uso debidamente identificados.

Asignar un lugar apropiado para cada artículo, equipo o material.

Demarcar correctamente el lugar de ubicación de artículos, equipos, materiales, equipos y mobiliario.

Señalizar adecuadamente las áreas asignadas a los artículos y materiales.

Facilitar la identificación visual de los equipos con los dispositivos adecuados.

Principios básicos de Control Visual

Utilizar diferentes elementos visuales para informar gráfica y fácilmente sobre el área de trabajo.

Identificar claramente los diferentes artículos, equipos y materiales.

Aplicar información de funcionamiento: flujo, giro de motores, conexiones eléctricas entre otros.

Colocar instrucciones graficas de trabajo o de funcionamiento de equipos.

Utilizar elementos gráficos sencillos para transmitir mensajes de seguridad.

Mostrar resultados de desempeño e información relevante en lugares estratégicos.

Disponer de información gráfica de los detalles de los diferentes procesos.

Informar en tiempo real sobre los procesos y desempeño.

Bases Legales

Según Villafranca D. (2002) “Las bases legales no son más que leyes que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto” explica que las bases legales “son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas

investigaciones cuyo tema así lo amerite”. En esta investigación se consideran una serie de leyes y reglamentos que regulan todo lo concerniente al bienestar laboral de los trabajadores, se toma como criterio de observación a la jerarquía de la ley, en tal sentido, dentro de la legislación venezolana tenemos:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Aprobada en diciembre de 1999, establece en el Título III “De los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes” en su Capítulo V “De los Derechos Sociales y de las Familias”, cita en el artículo 87 lo siguiente:

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 puede 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 laborales 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 trabajo adecuados. El estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

En tal sentido este artículo sirve de sustento legal para garantizar mediante distintos medios o programas gerenciales puestos de trabajos dignos y seguros que contribuyan a lograr el bienestar laboral de los trabajadores, tal como se plantea en esta tesis.

Ley Orgánica del Trabajo

En su Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012, establece en el Título I “Normas y Principios Constitucionales” en su Capítulo V “de las personas en el derecho del trabajo”, cita en el artículo 43 lo siguiente:

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 causas relacionadas 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 o becarias y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

Por lo que este trabajo está legalmente avalado en el artículo citado anteriormente ya que busca mediante la aplicación de la estrategia SOL mejorar el bienestar laboral de los trabajadores a través del programa enfocado a la seguridad, orden y limpieza de los puestos de trabajos.

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

Publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236, de fecha de 26 de julio de 2005, establece en el Título IV “De los Derechos y Deberes” en su Capítulo I “Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras”, cita en el artículo 53 lo siguiente:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.
2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente y adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar en el trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y ocurre fuera de ella, desconectar de la jornada laboral.
3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes enfermedades ocupacionales, y en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas, nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo.
4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones

colectivas. Cuando lo anterior no es posible, a ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectiva.

5. Rehusarse a trabajar, alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser como abandono de trabajo. El trabajador o trabajadora comunicará al delegado o delegada de prevención y al supervisor inmediato de la situación planteada. Se reanudará la actividad cuando el Comité de Seguridad y Salud Laboral lo determine. En estos casos no se suspenderá la relación de trabajo y el empleador o empleadora continuará cancelando el salario correspondiente y computará el tiempo que dure la interrupción a la antigüedad del trabajador o de la trabajadora.
6. Denunciar las condiciones inseguras o insalubres de trabajo ante el supervisor inmediato, el empleador o empleadora, el sindicato, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales; y a recibir oportuna respuesta.
7. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o cuando el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas; así como cualquier incumplimiento en los programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y en la construcción y mantenimiento de infraestructura para su desarrollo.

8. Acompañar a los funcionarios o funcionarias de inspección cuando estos realicen su labor inspectora en las empresas, establecimientos o explotaciones.
9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.
10. Que se realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.
11. La confidencialidad de los datos personales de salud. En tales casos, éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador o de la trabajadora, debidamente informados; limitado dicho conocimiento al personal médico y a las autoridades sanitarias correspondientes.
12. Participar activamente en los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Expresar libremente sus ideas y opiniones, y organizarse para la defensa del derecho a la vida, a la salud y a la seguridad en el trabajo.
14. Ser protegidos del despido o cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta Ley y demás normas que regulen la materia.
15. La defensa en caso de imputaciones o denuncias que puedan acarrearle sanciones en virtud de lo establecido en la presente Ley.
16. La privacidad de su correspondencia y comunicaciones y al libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
17. Recibir oportunamente las prestaciones e indemnizaciones contempladas en esta Ley.
18. Ser afiliados o afiliadas por sus empleadores o empleadoras al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

19. Exigir a sus empleadores o empleadoras el pago oportuno de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
20. Denunciar ante la Tesorería de Seguridad Social la no afiliación al Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y de los retardos en el pago de las cotizaciones que debe efectuar el empleador o la empleadora y de los cuales el trabajador o trabajadora tenga conocimiento.

En este sentido la aplicación de esta estrategia permite contar con puestos de trabajo que garanticen salud y seguridad además los hace participes de las mejoras a desarrollar en sus puestos de trabajo tal como se cita en el numeral 3 del presente artículo.

Adicional en el artículo 54 de esta misma Ley, en el Título IV “De los Derechos y Deberes” en su Capítulo I “Derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras”, establece lo siguiente:

Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no solo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.
2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las

instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere está a disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.

3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.
4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.
5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleros de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.

7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se les impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.
8. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa.
9. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la a vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.
10. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearon con los mismos fines.
11. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social.
12. Cuando se desempeñen como supervisores o supervisoras, capataces, caporales, jefes o jefas de grupos o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actúen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección.
13. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.
14. En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

15. Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo.

Los deberes de esta Ley establece a los Trabajadores y trabajadoras y la atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad.

Lo cual sustenta el espíritu del Programa SOL que es capacitar a sus trabajadores para que ellos tengan el deber de mantener y velar por las condiciones adecuadas de sus puestos de trabajo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En la siguiente parte se exponen los criterios y métodos seleccionados y diseñados para la consecución de los objetivos planteados en la siguiente investigación; la metodología del estudio incluye los tipos de investigación y

procedimientos utilizados para lograr los resultados con un máximo de confiabilidad. Según Arias (2006) la investigación científica tiene como sus objetivos teóricos más generales dar respuestas inteligibles, confiables y validas, a preguntas específicas o problemas de investigación.

Naturaleza y tipo de investigación

Este estudio se enmarca en un paradigma cuantitativo de la investigación, este paradigma es el más usado en las ciencias exactas o naturales; según explica Sampieri (1991:5) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

Gómez (2006:121) señala que bajo la perspectiva cuantitativa, la recolección de datos es equivalente a medir. De acuerdo con la definición clásica del término, medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. Muchas veces el concepto se hace observable a través de referentes empíricos asociados a él.

Los estudios de corte cuantitativo pretenden la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa y objetiva. Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias, Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable (Galeano, 2004:24).

Para realizar mediciones de Bienestar Laboral, se presentan situaciones medibles a través de estadísticas que evidencia el sentir del personal. Por esta razón, el presente estudio estará orientado bajo un enfoque cuantitativo,

puesto que se realizará un proceso en el que se recolectaron datos medibles para dar respuesta a los objetivos planteados

Para el logro de los objetivos de investigación este estudio se fundamentará en estrategia de campo. En el manual de trabajo de grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL, (2006, p. 15), los estudios de campo, “se apoyan en informaciones que provienen de la realidad de escenarios naturales tales como, entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones”.

Así mismo este trabajo es de tipo descriptivo, según Tamayo (2007, p. 47): “Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y composición o procesos de los fenómenos”. Es decir, el propósito del investigador es describir situaciones y eventos: señalar como es y se manifiesta determinado fenómeno.

Población y Muestra

En toda investigación es importante establecer cuál es la población y si de esta se ha tomado una muestra, cuando se trata de seres vivos, en caso de objetos se debe establecer cuál será el objeto, evento o fenómeno a estudiar.

La población representa todas las unidades de la investigación que se estudia de acuerdo a la naturaleza del problema, es decir la suma total de las unidades que se van a estudiar las cuales deben poseer características comunes dando origen a la investigación, según Arias (1999, p. 98), señala que es “el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”

En este sentido, la población de estudio está conformada por 351 trabajadores de la Planta Salsas y Untables (áreas de Margarina y Quesos) y la muestra a estudiar será 80 trabajadores de los departamentos de margarina y quesos de la planta en estudio, lo cual representa el 23% de la población, para Ballestrini (1997, p. 138): “la muestra es obtenida con el fin de investigar a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Rojas Soriano, (1996, p.197) señala al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo, lo siguiente: “que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema”,

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008, p.10): “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. En el presente estudio se utilizará la técnica de la encuesta.

La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así por ejemplo, permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de

significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006:13).

Para ello, el cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir. Gómez (2006, p.127.128) refiere que básicamente se consideran dos tipos de preguntas cerradas y abiertas.

Las preguntas cerradas contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación (valores Numéricos) de las respuestas de los sujetos.

Las preguntas abiertas no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, se utiliza cuando no se tiene información sobre las posibles respuestas. Estas preguntas no permiten precodificar las respuestas, la codificación se efectúa después que se tienen las respuestas.

Para la presente investigación, fue elegido instrumento denominado encuesta de pulso, por considerarse el más apropiado según los objetivos de la misma, la cual está conformada por cuarenta y nueve (49) ítems.

Validación del Instrumento

Según Hurtado (2006, p. 414) la validez se refiere “al grado en que el instrumento abarca todos a una gran parte de los contenidos o los contextos donde se manifiesta el evento que se pretende medir”.

La validez del contenido del instrumento que se utilizó en esta investigación se obtuvo a través del “Juicio de Experto”, que consiste en seleccionar a tres especialistas, dos en contenido y un metodólogo; con la

finalidad de que juzguen de manera independiente la relación de los ítems en términos de relevancia o congruencia con los objetivos, pertinencia entre ítems e indicadores, redacción, claridad y presentación de los mismos.

Confiabilidad del Instrumento

En relación a la confiabilidad, Arias (1999, p.420), señala que “se refiere a la exactitud de la medición”. Implica entonces que la confiabilidad está referida a la precisión y consistencia con que el instrumento de recolección de datos puede medir los rasgos a considerar.

Para León (2000, p. 85), “la confiabilidad denota el grado de congruencia con que se realiza una medición”, es uno de los requisitos de la investigación y se fundamenta en el grado de uniformidad mediante el cual el instrumento de medición cumple su finalidad.

Para efectos de este estudio, una vez validado el instrumento se procede a realizar la confiabilidad del instrumento, en este caso, la Encuesta Pulso aplicado a los empleados de la empresa Salsas y Untables es calculada a través de la aplicación de la fórmula para medir el coeficiente de Alpha de Cronbach con base en una escala con base en una escala de respuestas tipo Likert, que según Hernández y otros (ob. cit) “consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones y juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos” (p.256). Este modelo se aplica ya que se propone utilizar un instrumento de preguntas con varias alternativas de respuesta: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Procesamiento de los Datos

En este punto, se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación, codificación, si fuere el caso. Para efectos de esta investigación se utilizará la estadística descriptiva, tomando como base los datos obtenidos una vez el instrumento.

Una vez recolectada la a través del formulario, comienza una frase esencial para toda la investigación social, referida a la clasificación y agrupación de los datos referente a cada variable objeto de estudio y su presentación conjunta, es decir como indica Cabero y Hernández (1995, p. 58) “tras la recogida de la información y previo a la presentación de los resultados, aparece el proceso de análisis de datos, que consiste en convertir textos originales en datos manejables para su interpretación”.

De allí que, los mismos se tabularán de manera manual y se analizarán en función de las respuestas aportadas por los sujetos en estudio. Así, se establecerán los valores reales y su relación porcentual por ítem; luego, las cifras se representarán los valores y su comportamiento en relación con las variables medidas a través de los indicadores, para dar respuestas a las interrogantes planteadas en los objetivos.

Análisis Estadístico de los Datos

Una vez recolectada la información producto de las respuestas emitidas por los sujetos objetos de estudio, se procederá a su organización, seguidamente se agruparán los datos atendiendo a los objetivos propuestos

en la investigación. Para facilitar la interpretación y el logro de conclusiones a través de los resultados obtenidos.

Para Balestrini (2012, p.149), el propósito del análisis es “resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de la investigación”. La finalidad de este análisis, es reducir los datos a una manera comprensible; para interpretarlos y relacionarlos con el problema en estudio.

Es así, como una vez recolectada la información producto de las respuestas emitidas por los sujetos objetos de estudio, se procede a su organización, luego se codifican los ítems del instrumento y se procede a la tabulación. Obtenidos estos se procede al análisis e interpretación de los mismos a través de frecuencias y porcentajes, posteriormente se presentaran en cuadros y gráficos estadísticos.

Sistemas de Variables

Las variables representan, según Bernal (2006, p.36), “a los elementos, factores o términos que pueden asumir diferentes valores cada vez que son examinados, o que reflejan distintas manifestaciones según el contexto en el que se presentan”. En correspondencia con lo expuesto, una variable es una característica de un objeto o fenómeno que puede estar sujeto a medición.

De acuerdo con estos planteamientos la presente investigación permitirá:

Definición Conceptual

La variable Bienestar Laboral, definida como: “es la calidad de vida que abarca no solo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos, afecta actitudes personales afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios”.

Definición Operacional

Según Arias (2006, p.60), la definición operacional es “la herramienta necesaria que va a permitir el desarrollo en la ejecución de obras a fin de tomar acciones correctivas en caso de desviaciones en el logro de los objetivos planteados y tomar las decisiones pertinente para su corrección”. En el siguiente cuadro se presente la operacionalización de la variable en estudio, donde se desglosan las dimensiones: índice de cumplimiento de seguridad, orden y limpieza (Herramienta SOL), índice de satisfacción en el medio ambiente de trabajo, resultados de los equipos de trabajo en auditorias SOL, indicadores de cumplimiento de producción, así como también la fuente, técnica, instrumento e ítems, concernientes a la presente investigación.

CAPÍTULO IV

ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

Esta parte del proyecto está relacionada con la inversión de tiempo y recursos que se requiere, Arias (2006: p. 111) lo define como “un breve capítulo en el cual se expresan los recursos y tiempo necesario para el desarrollo o ejecución de la investigación”. Es donde se desglosa las diversas actividades y fases que cumplirá el estudio sobre el “Estrategia SOL como herramienta para mejora en el bienestar laboral de los trabajadores. Caso en Estudio: Planta APC Salsas y Untables”.

Recursos Humanos

En el desarrollo de este trabajo se contará con la participación y colaboración de profesionales en distintas áreas, específicamente:

Ingenieros

Profesores de Metodología de la investigación

Magister en Gerencia

Licenciados en Relaciones Industriales.

Profesionales en Higiene y Seguridad Industrial.

Para el desarrollo de este trabajo se contará con la participación y colaboración de un tutor académico y metodológico.

Recursos Materiales

Para llevar a cabo este proyecto se necesitará de recursos materiales tales como adquisición de bibliografía especializada, reproducción y fotocopiado de materiales, equipos de procesamiento de datos, entre otros.

Recursos Financieros

El avance de esta investigación requerirá de una inversión en logística y recursos materiales, los cuales se especifican a continuación:

Leyenda

Nº: Cantidad del Rubro.

V/U: Valor Unitario

V/T: Valor Total

Cuadro 1

Recurso Financiero

Nº	Rubro	V/U	V/T
3	Textos	7700	23.100
1	Resma de hojas Blancas Tamaño Carta	3.009	3.009
1	Caja de Lapicero	780	780
1	Computadora	379.990	379.990
1	Silla	52.800	52.800
1	Escritorio	85.000	85.000
1	Impresora	199.000	199.000
1	Tóner	51.300	51.300
1	Internet	3.200	3.200
TOTAL		782.779	798.179

Fuente: la Autora (2019)

Cuadro 2

Cronograma de Actividades

Actividades	Meses					
	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Diseño de Instrumentos						
Validación						
Aplicación de Instrumentos						
Tabulación y análisis de los resultados						
Elaboración de Conclusiones						
Redacción Final						
Entrega al Tutor						
Entrega Final						

Fuente: la autora (2019)

CAPITULO IV

Análisis de los Resultados del Diagnóstico

Diagnóstico de la Problemática

Una vez aplicada la encuesta, se procedió a la realización del análisis e interpretación de los resultados obtenidos en relación a los objetivos planteados en la investigación, este procedimiento puede apreciarse a detalle en el cuadro de operacionalización de variables, en el cual se esquematizan las variables, dimensiones e indicadores que se utilizaron para la evaluación del instrumento.

Así mismo, el análisis de los datos tuvo la finalidad de responder a las interrogantes planteadas en la primera etapa de la investigación, logrando con así, diagnosticar la situación actual de la planta APC Salsas y Untables.

En ese orden de ideas, el propósito del análisis fue resumir y comparar las observaciones llevadas a cabo en forma tal que sea posible materializar los resultados de la investigación con el fin de proporcionar respuestas a las interrogantes planteadas, consiguiendo con esto identificar los elementos teóricos que permitan abordar las estrategias basadas en la Herramienta SOL para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores del caso en estudio planta APC Salsa y Untables.

En este sentido, los datos se examinaron mediante la técnica de frecuencia porcentual, presentando los resultados obtenidos en gráficos de barra, de manera tal que faciliten la representación de las respuestas emitidas por los trabajadores encuestados; logrando exponer detalladamente los resultados del estudio realizado a la información recabada mediante la aplicación del instrumento, una vez aplicado el mismo se determinó la

importancia y viabilidad de la aplicación de la herramienta SOL para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de las áreas Margarina y Quesos de la Planta APC Salsas y Untables

Seguidamente se presenta el análisis de los hallazgos logrados, mediante las tablas a continuación en las cuales se especifican las variables, dimensión e indicadores; de igual manera, se especifican los resultados expresados en número de coincidencias (N) y porcentajes (%), para posteriormente exponer el comportamiento de cada uno de los ítems que conforman el instrumento.

Tabla 1

Cumplimiento de la herramienta SOL

Variable:	Bienestar Laboral
Dimensión:	Seguridad Laboral
Indicadores:	Índice de Cumplimiento de la Herramienta SOL

Fuente: La autora (2019)

Ítems

1. Considera Ud. Que la gerencia se preocupa por atender las condiciones de los puestos de trabajo.
2. Realizan los gerentes recorridos por las áreas productivas para evidenciar desviaciones de orden y limpieza.
3. Pueden realizar solicitudes de mejoras razonables de su puesto de trabajo a los gerentes y recibir respuesta oportuna.

4. Existe motivación a los trabajadores para participar en programas de mejoras a las condiciones de sus puestos de trabajo.
5. Han recibido capacitación acerca de la importancia de la Seguridad, Orden y Limpieza en sus puestos de trabajo.
6. Los gerentes demuestran un interés sincero en mi salud y mi persona.
7. La gerencia mantiene en buen estado las instalaciones de la planta (pisos, paredes, puertas, cortinas, luminarias, instalaciones sanitarias, etc.).
8. La gerencia se preocupa por realizar a tiempo el mantenimiento a equipos y maquinarias.
9. La gerencia asigna presupuesto para la dotación de implementos de limpieza y herramientas de trabajo.
10. La gerencia modela las buenas prácticas de higiene y presentación personal (uso adecuado del uniforme).
11. La gerencia de realiza dotación, periódica de uniformes artículos de limpieza personal (Jabón en áreas y antibacterial, toallin, etc.)
12. La empresa realiza aleccionamiento al personal acerca del uso de los equipos de uso personal.
13. La empresa realiza dotación periódica al personal de los equipos de protección personal.
14. La empresa mantiene adecuadamente las condiciones de funcionamiento de los equipos de seguridad (extintores, mangueras, estación de alarma, etc.).
15. La empresa realiza capacitaciones de temas de seguridad a sus trabajadores.
16. La empresa mantiene en buen estado y despejado las vías de escape.

17. La empresa realiza simulaciones de desalojo (uso racional del agua, uso racional de la luz, disposición adecuada de desperdicios para su reciclaje, control de ruido, protección de áreas verdes).
18. La empresa se preocupa por la ergonomía de los trabajadores.
19. La empresa destina presupuesto a corregir condiciones inseguras de puestos de trabajo.

Tabla 2

Comportamiento de la gerencia para promover la implementación de la herramienta Sol.

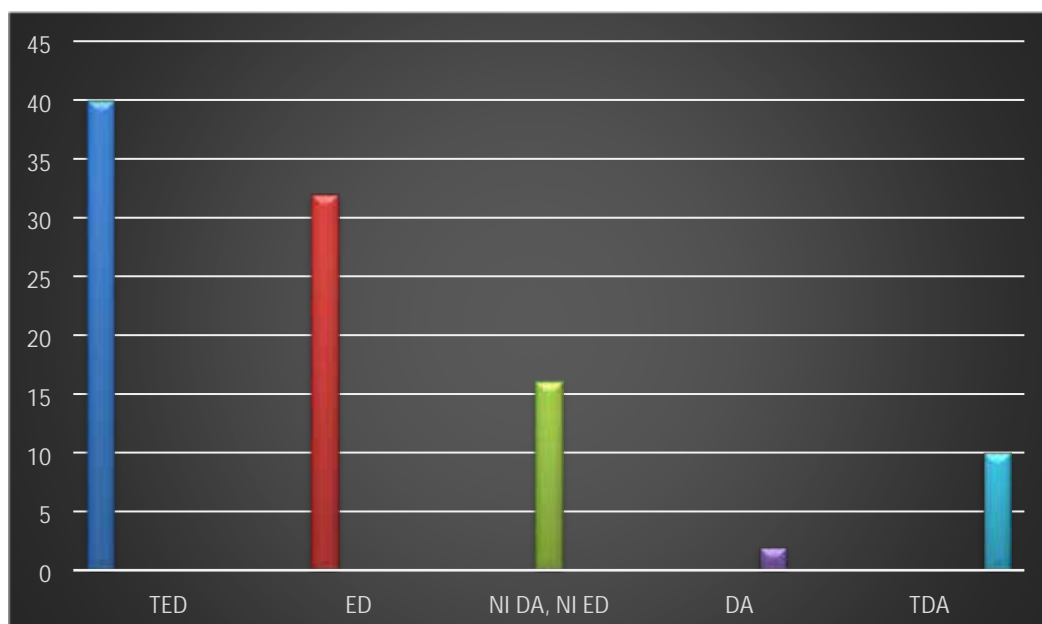
Alternativas		Totalmente en desacuerdo (TED)		En Desacuerdo (ED)		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Ni DA ni ED)		De Acuerdo (DA)		Totalmente de Acuerdo (TDA)	
Indicador	Ítems	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bienestar Laboral	1	72	90	8	10	0	0	0	0	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	12	15	68	85
	3	0	0	0	0	0	0	4	5	76	95
	4	0	0	64	80	16	20	0	0	0	0
	5	56	70	16	20	8	10	0	0	0	0
	6	0	0	0	0	78	97	2	3	0	0
	7	0	0	68	85	12	15	0	0	0	0
	8	16	20	70	88	2	2	0	0	0	0
	9	76	95	4	5	0	0	0	0	0	0
	10	40	50	13	16	27	34	0	0	0	0
	11	2	2	70	88	8	10	0	0	0	0
	12	2	2	43	54	35	44	0	0	0	0
	13	70	87	2	3	8	10	0	0	0	0
	14	78	97	2	3	0	0	0	0	0	0
	15	14	17	54	68	12	15	0	0	0	0
	16	75	94	5	6	0	0	0	0	0	0
	17	76	95	4	5	0	0	0	0	0	0
	18	0	0	16	20	50	63	14	17	0	0
	19	36	45	36	45	8	10	0	0	0	0

Fuente: La autora (2019)

Según lo expuesto anteriormente, en la tabla 2, se expresan los resultados de la encuesta realizada en relación al comportamiento de la empresa APC Salsas y Untables en materia de Seguridad Laboral; donde los resultados destacan que la población encuestada está “Totalmente en desacuerdo (TED)” con 40% y “En Desacuerdo” con 31%, con las prácticas actuales de la empresa en materia de seguridad de los puestos de trabajo lo que corresponde al 71%. De igual manera el 17% indicaron estar “Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo (Ni DA, Ni ED), el 2% “De acuerdo (DA)” y “Totalmente de acuerdo (TDA)” 10%, como se muestra en el gráfico N° 1.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, se concluye que los trabajadores en la Planta APC Salsas y Untables en un 71% respondieron negativamente, consideran que las prácticas de seguridad laboral no son aplicadas eficientemente por parte de la empresa.

Gráfico N° 1



Fuente: La autora (2019)

Tabla 3

Bienestar Emocional de los Trabajadores

Variable:	Bienestar Laboral
Dimensión:	Moral de la Gente
Indicadores:	Índice de Satisfacción

Fuente: La autora (2019)

Ítem

20. Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar.
21. Los valores de la empresa son practicados por todos
22. Los jefes incentivan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas.
23. En esta empresa se difunden y conocen la misión y visión
24. Entiendo como mi trabajo aporta a la misión y visión de la organización, así como al logro de los objetivos del negocio.
25. Se evalúa mi desempeño con criterios claros y objetivos.
26. Nos informan del logro de los objetivos estratégicos y mejoras a realizar en la organización.
27. Los esfuerzos que hace la compañía por dar a conocer las prácticas de Seguridad en mi lugar de trabajo son efectivos.
28. Siento que la empresa ha realizado cambios para mejorar el ambiente laboral durante el presente año.
29. A mi familia le gusta q trabaje aquí.
30. La empresa actúa en congruencia con los valores de la organización
31. Siento apoyo de la empresa ante cualquier problema que se me presente
32. Me siento motivado a realizar mis actividades.
33. Los jefes involucran a la gente en decisiones que afecten su trabajo o su ambiente laboral.

34. Está en un lugar físicamente seguro para trabajar.
35. Está en un lugar psicológicamente y emocionalmente saludable para trabajar.
36. Siento que mi participación hace una diferencia en la organización
37. Cuando veo lo que logramos, me siento orgulloso.
38. Deseo trabajar aquí por un largo tiempo
39. Me siento bien por la forma como contribuimos a la sociedad
40. Eso es un lugar amigable para trabajar
41. Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para mi crecimiento laboral.
42. Me dan los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo
43. Los jefes demuestran un interés sincero en mí como persona, no solo como empleado.

Tabla 4

Nivel de Satisfacción de los Trabajadores

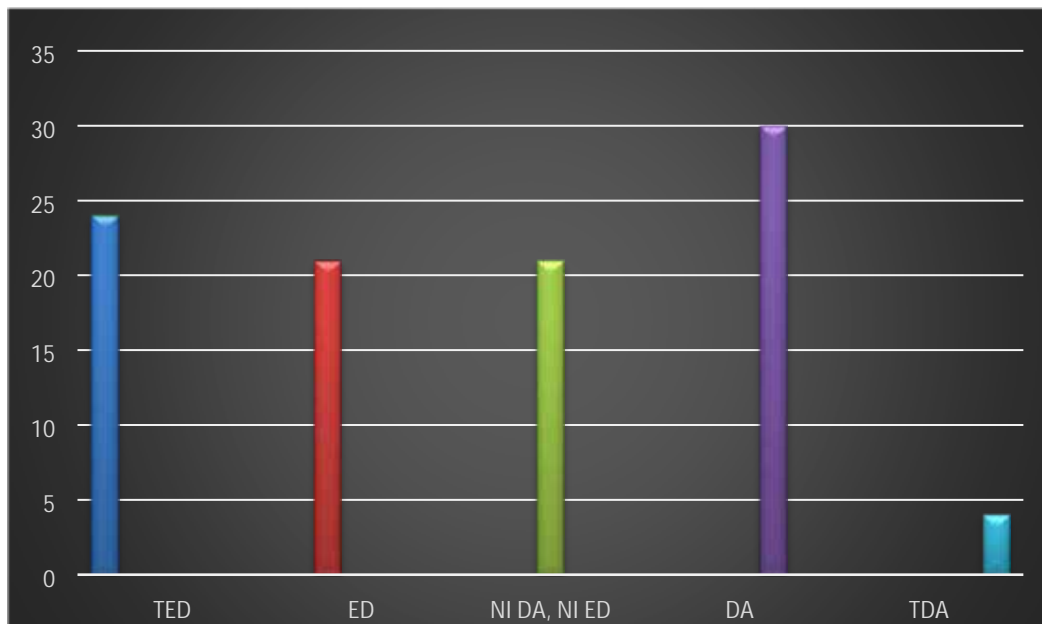
Alternativas		Totalmente en Desacuerdo (TDE)		En Desacuerdo (ED)		Ni De Acuerdo, ni en Desacuerdo (Ni DA, Ni ED)		De Acuerdo (DA)		Totalmente Acuerdo (TDA)	
Indicador	Ítem	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Índice de Satisfacción	20	0	0	0	0	4	5	76	95	0	0
	21	64	80	8	10	8	10	0	0	0	0
	22	72	90	4	5	0	0	4	5	0	0
	23	0	0	40	50	24	30	16	20	0	0
	24	48	60	8	10	16	20	8	10	0	0
	25	0	0	16	20	40	50	16	20	8	10
	26	72	90	0	0	8	10	0	0	0	0
	27	64	80	0	0	8	10	0	0	8	10
	28	0	0	32	40	8	10	32	40	8	10
	29	0	0	8	10	24	30	32	40	16	20
	30	8	10	40	50	16	20	16	20	0	0
	31	0	0	16	20	32	40	32	40	0	0
	32	0	0	24	30	24	30	16	20	16	20
	33	56	70	8	10	8	10	8	10	0	0
	34	16	20	24	30	32	40	8	10	0	0
	35	0	0	28	35	28	35	16	20	8	10
	36	52	65	12	15	8	10	8	10	0	0
	37	0	0	0	0	20	25	48	60	12	15
	38	0	0	16	20	24	30	40	50	0	0
	39	0	0	8	10	12	15	60	75	0	0
40	0	0	0	0	16	20	64	80	0	0	
41	0	0	58	73	10	12	8	10	4	5	
42	0	0	16	20	16	20	48	60	0	0	
43	0	0	32	40	24	30	24	30	0	0	

Fuente: La autora (2019)

En el mismo orden de ideas, es importante mencionar que en promedio los trabajadores de la planta APC Salsas y Untables cuentan con un índice de satisfacción laboral positivo ya que el mayor porcentaje corresponde a las alternativas de Acuerdo (DA)” con 30% y “Totalmente de acuerdo (TDA)” con 4%; sin embargo la alternativa “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo” arrojó el

21%, dejando así el porcentaje más alto en nivel de satisfacción con un 45% a las opciones negativas comprendido entre la opción “en desacuerdo (ED)” 21% y “totalmente en desacuerdo (TED)” 24% lo que expresa el descontento de los trabajadores para con las relaciones con la gerencia (jefes), inclusión, participación bien sea en relación a sus puestos de trabajo como al conocimiento de la importancia de la labor que realizan, e indica que la empresa necesita reforzar el índice de satisfacción laboral en esos porcentajes a fin de que el trabajador se sienta partícipe (tomado en cuenta) dentro de la empresa y así generar en ellos el sentido de pertenencia.

Gráfico N° 2



Fuente: la autora (2019)

Tabla 5

Trabajo en equipo

Variable:	Bienestar Laboral
Dimensión:	Trabajo en Equipo
Indicadores:	Resultados de los equipos de trabajo en auditorías SOL

Fuente: La autora (2019)

Ítem

- 44. Aquí las personas se preocupan por los demás.
- 45. Aquí hay un sentido de “familia” o equipo
- 46. Puedo contar con la cooperación de las personas
- 47. Todos se involucran en mejorar los puestos de trabajo y mantenerlos
- 48. Los jefes promueven el trabajo en equipo
- 49. Existe un incentivo para desarrollar competencias sanas entre departamentos a fin de mantener ordenados los puestos de trabajo.

Tabla 6

Resultados de los Equipos de Trabajo en Auditorías Sol

Alternativas		Totalmente En Desacuerdo (TED)		En Desacuerdo (ED)		Ni de acuerdo ni en desacuerdo (Ni DA ni ED)		De Acuerdo (DA)		Totalmente De Acuerdo (TDA)	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Resultados de los equipos de trabajo en auditorías SOL	1	0	0	17	21	0	0	15	19	48	60
	2	15	19	5	6	38	48	2	2	20	25
	3	8	10	16	20	20	25	12	15	24	30
	4	20	25	0	0	24	30	36	45	0	0
	5	44	55	0	0	20	25	16	20	0	0

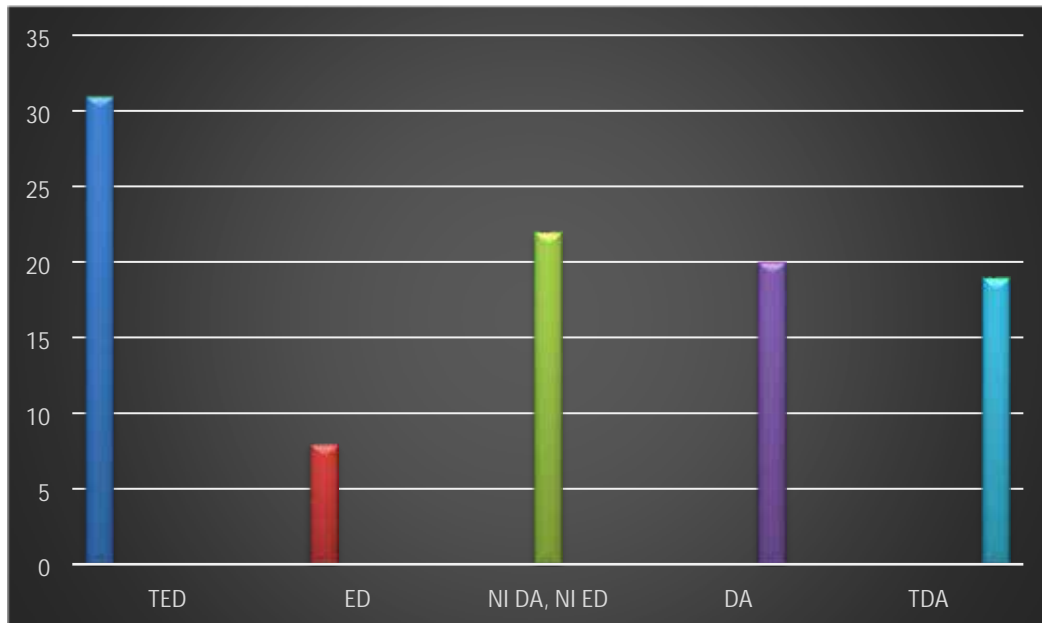
	6	64	80	0	0	0	0	16	20	0	0
--	---	----	----	---	---	---	---	----	----	---	---

Fuente: La Autora (2019)

En el mismo orden de ideas, los resultados de los equipos de trabajo en auditorias SOL resultaron muy parejos en lo positivo y lo negativo, ya que la opción con mayor porcentaje fue “Totalmente en Desacuerdo (TED)” con 31%, seguidamente de la opción “Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo (NIDA; NIED) quien obtuvo un 22%, luego “De Acuerdo (DA)” con 20%, seguidamente de “Totalmente de Acuerdo (TDA)” con 19% y por último la alternativa “En Desacuerdo (ED)” 8% lo que indica que la auditoria de los equipos de trabajo SOL en materia de cooperación y trabajo en equipo es favorable, cabe destacar que es necesario que la gerencia obtenga mayor participación e incentive a los trabajadores a seguir mejorando y a su vez elabore estrategias para aplicar efectivamente la herramienta Sol ya que esto contribuye al éxito de la empresa y al bienestar laboral de sus trabajadores.

Gráfico 3

Equipos de Trabajo Auditorias Sol



Fuente: La Autora (2019)

CONCLUSIONES DIAGNÓSTICAS

De acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico, con la aplicación del instrumento y tomando en cuenta la información suministrada por los trabajadores de la planta APC Salsas y Untables, se concluye que:

Con respecto al objetivo: Diagnosticar la situación actual de bienestar laboral de los trabajadores de APC Salsas y Untables, se evidencia que los trabajadores actualmente no están conformes en materia de seguridad laboral. Tal situación es importante ya que la seguridad de los trabajadores debe ser una prioridad para cualquier empresa; y el éxito de toda organización depende en su mayoría del trabajo realizado por la clase trabajadora. Es por ello que la empresa APC Salsas y Untables requiere de estrategias para la mejor aplicación de la herramienta Sol, a fin de garantizar el bienestar laboral de los trabajadores y garantizar un ambiente de trabajo seguro y una mejor productividad.

De lo anterior, ratifica que las deficiencias tienen sus orígenes en la falta de integración entre la gerencia y sus trabajadores, además de la comunicación de las metas y la sensibilización de los jefes. Las respuestas dadas por los encuestados en el indicador “Índice de Cumplimiento de la Herramienta Sol” las opciones “TED y ED” superan el 70%. Cabe acotar, que la promoción de una nueva herramienta debe ser comprendida en todas sus fases por las personas que la ejecutaran con la finalidad de garantizar la comprensión de lo que se va a realizar, además de una supervisión adecuada de cumplimiento.

Así mismo, lo antes expuesto puede obedecer a una alta rotación de personal, desconocimiento, falta de preparación en el tema, la no promoción y carencia de un incentivo que permita generar en los trabajadores el sentido de pertenencia, cooperación y aceptación al cambio en la forma de ejecutar sus actividades, además de mejorar el ambiente de trabajo.

En relación al objetivo: Describir los principios de la Estrategia Sol como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la Planta APC Salsas y Untables, es importante mencionar que los principios básicos de la estrategia comprenden su rutina diaria, desde la higiene, presentación personal, orden y organización de los puestos de trabajo, además de la información visual para informar sobre el área de trabajo.

Cabe indicar, el objetivo determinar la factibilidad de aplicación de la estrategia Sol como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores de la Planta APC Salsas y Untables permitió considerar factible el diseño de la propuesta en cuanto a la aplicabilidad de la misma, tomando en cuenta el índice de satisfacción de los trabajadores y la efectiva aplicación de la estrategia. Es factible para ser aplicada.

Finalmente el objetivo evaluar el impacto de la estrategia SOL en el bienestar laboral de APC Salsas y Untables. Estos resultados dieron lugar a la factibilidad para ser aplicada la propuesta donde se procura el fortalecimiento del bienestar laboral de los trabajadores, lo que indica que aumentó el sentido de pertenencia hacia la empresa, la mejora de los procesos y de los puestos de trabajo.

CAPITULO V

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El impacto de la Estrategia Sol como herramienta para la mejora del bienestar laboral de los trabajadores, caso en estudio Planta APC Salsas y Untables, es favorable ya que proporciona una mejor integración de la gerencia con los Trabajadores; lo cual conlleva a excelentes beneficios para la misma, permite mantener el área de trabajo en condiciones favorables y seguras para todo el personal, mejora la presencia del personal y la imagen de la organización.

De igual manera, se realizó una serie de recomendaciones a fin de dar a la gerencia un nuevo punto de vista y dar a conocer los resultados en materia de bienestar laboral obtenidos con la aplicación del instrumento.

Con relación a lo anterior, la inspección de principios SOL dará a conocer los resultados de la evaluación del impacto de la Estrategia Sol en el bienestar de los trabajadores, caso en estudio Planta APC Salsa y Untables, (ver anexo N° 3). Tomando en cuenta los resultados obtenidos por la encuesta, donde los trabajadores en su mayoría estaban en Desacuerdo ya que no entendían como la estrategia podía mejorar su bienestar laboral y a su vez su trabajo.

CONCLUSIONES

Una vez finalizado este trabajo, se pudo concluir que la salud y bienestar laboral de los trabajadores de una empresa es de suma importancia ya que contribuye a mejorar no solo la producción si no también el desempeño del trabajador en sus actividades, lo que conlleva al éxito de la empresa.

Es importante tomar en cuenta que la seguridad de los puestos de trabajo permite al trabajador sentirse parte importante en la empresa y que su labor contribuye al fin de la misma, se hace parte de su vida, así como su familia indirectamente ya que la empresa debe ser y estar para sus trabajadores, y la comunidad en general, además de ser amigable con el medio ambiente.

Tomando en cuenta lo expresado anteriormente, cabe decir que un trabajador sano, con un ambiente de trabajo agradable, informado y tomado en cuenta por los jefes, le permite realizar de mejor manera su trabajo ya que cree en la importancia de su labor en la organización e incentivará a otros hacer lo mismo que él, lo cual es beneficioso para la empresa disminuyendo así el índice de incidentes laborales a corto y largo plazo.

RECOMENDACIONES

Se recomienda la realización de auditorías de cumplimiento SOL periódicamente a fin de ver donde tenemos debilidades y corregirlas.

Realizar Jornadas de capacitación en la materia de seguridad laboral a todo el personal de la empresa.

Realizar Jornadas de Limpieza (cayapa) con los trabajadores.

Rotar los puestos de trabajo.

Realizar reuniones periódicas con los trabajadores a fin de escuchar sus sugerencias en relación a cómo mejorar los puestos de trabajo, en seguridad laboral, entre otros.

Integrar a los jefes de manera sincera y genuina con los trabajadores.

Realizar comités por áreas para las auditorias de SOL.

Mantener actualizado y al día la información de los equipos de trabajo.

Realizar planes de incentivos para los trabajadores por el mantenimiento y cumplimiento de SOL.

Nombrar un equipo de seguridad laboral a fin de que este verifique mantenimiento y cumplimiento de SOL y genere las propuestas a la gerencia.

Realizar campañas de comunicación a fin de dar a conocer a todos los resultados de las auditorias y como pueden mejorarse.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias. (2006). El Proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. Caracas: Epsiteme.

Balestrini. (2006). Como se Elabora un Proyecto de Investigación. Caracas: BL Consultores Asociados.

Bernal. (2006). Metodología de la Investigación. In Bernal, Metodología de la Investigación (p. 36).

Casales, J. (2004). Psicología Social. La Habana: Psicología Social.

Galeano. (2004). Datos Cuantificables. Revista Académica de Investigación, (p. 24.)

Gómez. (2006). eumed.net. Retrieved Mayo 12, 2016, from eumed.net: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html

Gonzalez. (2015). Factores de Bienestar Laboral, percepción de los trabajadores de mayor edad. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona España.

Grasso. (2006). Investigación Cuantitativa. In Grasso, Investigación cuantitativa (p. 13). Medellín: Universidad EAFIT.

Hernández, C. (1995). Revista Dialéctica N° 1 2012. Revista Dialéctica N° 1 2012, 58.

Hurtado. (2006). Eumed.net Retrieved Mayo 15, 2016, from eumed.net: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/INSTRUMENTOS%20DE%20RECOLECCIÓN%20DE%20DATOS.HTML>.

Jarniu, T. (1975). Un Concepto de Estrategia. Retrieved Mayo 12, 2016, from eumed.net:<http://www.gestiopolis.com/un-concepto-deestrategia/>

Martín (2011). Propuesta de un Programa de Calidad de vida para los trabajadores de PDVSA CVP Puerto Ordaz. Puerto Ordaz:

Universidad Católica Andres Bello.

Morillo (2006). La satisfacción en el Trabajo. Revista Psicológica Científica, 47.

Peñuelas, R (2008) eumed.net. Retieved Mayo, 12 2016, from eumed.net: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html

Robbins, S. (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. México: Prentice Hall.

Rosales (2014). Implentación de la Metodología 5S para Incrementar la Productividad en Unidades Operativas Industriales. Peru: Universidad de Perú.

Sampieri. (1991). Guía para la Elaboración del Protocolo de Tesis e Informe de tesis professional. Puebla: Universidad para el Desarrollo del estado de Puebla

Sheinl (1984). Monografías Retrieved Abril 15, 2016, from Monografías:
<http://www.monografias.com/trabajos65/culturaorganizacion/cultura-organizacional.shtml>

Soriano, R. (1996). Métodos para la Investigación Social. In R. Soriano, Métodos para la Investigación Social (p. 197). Plaza y Valdez:

México.

Stephen, R (1987). Monografías Retrieved Abril 15, 2016, from Monografías:

<http://www.monografias.com/trabajos65/culturaorganizacional/cultura-organizacional.shtml>

Tamayo, T. (2004). Metodología de la Investigación. Colombia.

UPEL. (2006). Manual de Trabajo de Grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. In UPEL, Manual de Trabajo de Grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (p. 15) Barquisimeto.

Uzcategui. (2009). Sistema de Gestiones de Seguridad y Salud Laboral, basado en la normativa técnica Venezolana, para una empresa de Almacenamiento y Distribución de Mercancía. Valencia.

Villafranca. (2015 Abril 11). Club Ensayos. Retrieved Mayo 12, 2016, from Club Ensayos: <http://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Bases-Legales/2443041.html>

Wright, T. A (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance, 143.

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Fuente	Técnica	Instrumento	Ítems
Bienestar Laboral	Seguridad Laboral	Índice de cumplimiento de Seguridad, Orden y Limpieza (Herramienta SOL).	Trabajadores	La Encuesta	Encuesta de Bienestar Laboral de Polar	Del 1 al 19
	Moral de la Gente	Índice de Satisfacción				Del 20 al 43
	Trabajo en equipo.	Resultados de los equipos de trabajo en auditorías SOL.				Del 44 al 49
	Calidad y Productividad.	Indicadores de cumplimiento de producción.		Resultados de indicadores en planta.	Información de planta.	No Aplica

Fuente: la autora 2019

Anexo 2: Encuesta de Medición de Bienestar Laboral

Ítem	Encuesta "Satisfacción al Cliente"	To tal me dic ión de	De ac c ue rd o	Ni de ac c ue rd e n e r o, do	En de sa cu er do	To tal de me dic ión de	¿Sugieres alguna oportunidad de Mejora?
1	Considera Ud. Que la gerencia se preocupa por atender las condiciones de los puestos de trabajo.						
2	Realizan los gerentes recorridos por las áreas productivas para evidenciar desviaciones de orden y limpieza						
3	Pueden realizar solicitudes de mejoras razonables de su puesto de trabajo a los gerentes y recibir respuesta oportuna						
4	Existe motivación a los trabajadores para participar en programas de mejoras a las condiciones de sus puestos de trabajo.						
5	Han recibido capacitación acerca de la importancia de la Seguridad, Orden y Limpieza en sus puestos de trabajo.						
6	Los gerentes demuestran un interés sincero en mi salud y mi persona						
7	La gerencia mantiene en buen estado las instalaciones de la planta (pisos, paredes, puertas, cortinas, luminarias, instalaciones sanitarias, etc.)						
8	La gerencia se preocupa por realizar a tiempo el mantenimiento a equipos y maquinarias.						
9	La gerencia asigna presupuesto para la dotación de implementos de limpieza y herramientas de trabajo						
10	La gerencia modela las buenas prácticas de higiene y presentación personal (uso adecuado del uniforme)						
11	La gerencia de realiza dotación, periódica de uniformes artículos de limpieza personal (Jabón en áreas y antibacterial, toallin, etc.)						
12	La empresa realiza aleccionamiento al personal acerca del uso de los equipos de uso personal.						
13	La empresa realiza dotación periódica al personal de los equipos de protección personal.						
14	La empresa mantiene adecuadamente las condiciones de funcionamiento de los equipos de seguridad (extintores, mangueras, estación de alarma, etc.)						
15	La empresa realiza capacitaciones de temas de seguridad a sus trabajadores.						
16	La empresa mantiene en buen estado y despejado las vías de escape.						
17	La empresa realiza simulaciones de desalojo (uso racional del agua, uso racional de la luz, disposición adecuada de desperdicios para su reciclaje, control de ruido, protección de áreas verdes).						
18	La empresa se preocupa por la ergonomía de los trabajadores.						
19	La empresa destina presupuesto a corregir condiciones inseguras de puestos de trabajo						
20	Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar.						
21	Los valores de la empresa son practicados por todos						
22	Los jefes incentivan y responden genuinamente a nuestras sugerencias e ideas.						
23	En esta empresa se difunden y conocen la misión y visión						
24	Entiendo como mi trabajo aporta a la misión y visión de la organización, así como al logro de los objetivos del negocio.						
25	Se evalúa mi desempeño con criterios claros y objetivos.						
26	Nos informan del logro de los objetivos estratégicos y mejoras a realizar en la organización.						
27	Los esfuerzos que hace la compañía por dar a conocer las prácticas de Seguridad en mi lugar de trabajo son efectivos.						
28	Siento que la empresa ha realizado cambios para mejorar el ambiente laboral durante el presente año.						
29	A mi familia le gusta q trabaje aquí.						
30	La empresa actúa en congruencia con los valores de la organización						
31	Siento apoyo de la empresa ante cualquier problema que se me presente						
32	Me siento motivado a realizar mis actividades.						
33	Los jefes involucran a la gente en decisiones que afecten su trabajo o su ambiente laboral.						
34	Está en un lugar físicamente seguro para trabajar.						
35	Está en un lugar psicológicamente y emocionalmente saludable para trabajar.						

36	Siento que mi participación hace una diferencia en la organización						
37	Cuando veo lo que logramos, me siento orgulloso.						
38	Deseo trabajar aquí por un largo tiempo						
39	Me siento bien por la forma como contribuimos a la sociedad						
40	Eso es un lugar amigable para trabajar						
41	Me ofrecen capacitación u otras formas de desarrollo para mi crecimiento laboral.						
42	Me dan los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo						
43	Los jefes demuestran un interés sincero en mí como persona, no solo como empleado.						
44	Aquí las personas se preocupan por los demás.						
45	Aquí hay un sentido de "familia" o equipo						
46	Puedo contar con la cooperación de las personas						
47	Todos se involucran en mejorar los puestos de trabajo y mantenerlos						
48	Los jefes promueven el trabajo en equipo						
49	Existe un incentivo para desarrollar competencias sanas entre departamentos a fin de mantener ordenados los puestos de trabajo.						

Fuente: la Autora (2019)

ANEXO Nº 3: LISTA DE INSPECCION PRINCIPIOS SOL EN PLANTAS

I Manteniendo la Limpieza		Calificación				Hallazgos/ Evidencias
Aspecto a Evaluar	cación Áreas Inspeccionadas				Hallazgos/ Evidencias	
	Sala Nº 1	Sala Nº 2	Sala Nº3	Oficina		
Pisos	C	C	C	N/C	Se evidencia deterioro por golpes de herramientas y con desgaste.	
Paredes	C	C	C	N/C	Se observan paredes sucias, con manchas de grasas, acumulaciones de suciedad y con deterioro por golpes.	
Puertas	N/C	C	C	N/C	Se observan puertas de los estantes en la Sala Nº 1 sin oreja para colocar candado. En la oficina la puerta que divide a los supervisores se observa daños por golpes.	
Cortinas	N/C	N/C	N/C	N/C	En la Sala Nº 2, se encuentran sucias y con faltantes de láminas de plástico. Las Salas Nº 1 y 3 les faltan cortinas plásticas. En la oficina hay faltante de láminas plásticas.	
Ventanas y Bloques de Ventilación	N/A	N/A	N/C	C	En la ventana de la Sala Nº 3 se encuentra ventana con manchas de pintura.	
Luminarias	N/C	C	N/C	N/C	Se observa una lámpara quemada y golpeada en Sala 1. En sala 3 hay lámparas con bombillos quemados. En la oficina de los supervisores se observa una lámpara quemada y otra sin el bombillo.	
Instalaciones Sanitarias	N/A	N/A	N/A	N/A		
Estaciones de Lavado de Manos	C	C	C	N/A		
Drenajes	C	C	C	N/A		
Cumplimiento Principios por Áreas	57	100	63	17		
		Calificación				
II Manteniendo el Orden y la Organización		Calificación				Hallazgos/ Evidencias
Aspecto a Evaluar	Áreas Inspeccionadas				Hallazgos/ Evidencias	
	Sala Nº 1	Sala Nº 2	Sala Nº3	Oficina		
Maquinarias y Equipos de Trabajo	C	N/A	N/A	N/A		
Utensilios de Trabajo (Herramientas de trabajo) asignadas	C	C	C	C		
Recipientes para Residuos y Desechos	C	C	C	N/A		
Bancos, Mesones, Escritorios de Trabajo y Sillas	C	C	C	C		
Estantes, Archivos, Escaparates, Bibliotecas	C	C	C	C	Se observa en los estantes de la Sala Nº 1 falta de organización internamente.	
Cartelera	C	C	C	N/C	Se evidencia que la cartelera de la oficina posee manchas y roturas.	
Cumplimiento Principios por Áreas	100	100	100	76		
		Calificación				
III Manteniendo el Control Visual		Calificación				Hallazgos/ Evidencias
Aspecto a Evaluar	Áreas Inspeccionadas				Hallazgos/ Evidencias	
	Sala Nº 1	Sala Nº 2	Sala Nº3	Oficina		
Maquinarias y equipos de Trabajo, utensilios de Trabajo (Herramientas) Asignadas	C	C	C	N/A		
Recipientes para Residuos y Desechos	C	C	C	C		

Áreas	C	C	C	C	
Información Operacional	C	C	C	C	
Cumplimiento Principios por Áreas	100	100	100	100	
IV Manteniendo la Higiene y Presentación Personal	Calificación				
	Áreas In speccionadas				
Aspecto a Evaluar	Sala Nº 1	Sala Nº 2	Sala Nº3	Oficina	Hallazgos/ Evidencias
Presentación Personal	C	C	C	C	
Higiene Personal	C	C	C	C	
Salud	C	C	C	C	
Cumplimiento Principios por Áreas	100	100	100	100	
V Manteniendo la Seguridad	Calificación				
	Áreas In speccionadas				
Aspecto a Evaluar	Sala Nº 1	Sala Nº 2	Sala Nº3	Oficina	Hallazgos/ Evidencias
Uso de Equipos de Protección Personal para la Seguridad	C	C	C	C	
Cumplimiento de Estándares Básicos de Seguridad	C	C	C	C	
Condiciones de las Instalaciones Eléctricas	C	C	C	N/C	El tablero eléctrico no está totalmente cerrado y expuesto.
Condiciones de Funcionamiento de los Equipos de Seguridad	C	C	C	C	
Ubicación de Extintores / Mangueras	C	C	C	N/A	
Aviso y Señalización de Seguridad	C	C	C	C	
Hojas de Datos de Seguridad de los Materiales (MSDS) (HDSM)	C	C	C	C	
Mapa de Evacuación	C	C	C	C	
Estaciones de Alarma	C	C	C	N/A	
Condiciones de los Pasillos, Vías de Acceso y Escape	C	C	C	N/A	
Instalaciones y Recipientes para Sustancias y/o Materiales y Desechos Peligrosos y No Peligrosos	C	C	C	N/A	
Manejo de Desechos y Sustancias o Materiales Peligrosos	C	C	C	N/A	
Cumplimiento Principios por Áreas	100	100	100	86	
VI Manteniendo el Ambiente	Calificación				
	Áreas In speccionadas				
Aspecto a Evaluar	Sala Nº 1	Sala Nº 2	Sala Nº3	Oficina	Hallazgos/ Evidencias
Clasificar los Desechos y Residuos Peligrosos y No Peligrosos	C	C	C	N/A	
Identificar los Recipientes Según el Tipo de Desecho y /o Residuo Peligroso o No Peligroso	C	C	C	N/A	
Disposición Procedimiento y Manejo	C	C	C	N/A	
Control de Emisiones y Efluentes	C	C	C	N/A	
Uso Racional del Agua	C	C	C	N/A	
Uso Racional de la Luz	C	C	C	N/A	
Control de Ruido	C	C	C	C	
Protección de las Áreas verdes	C	C	C	C	
Cumplimiento Principios por Áreas	100	100	100	86	
Total General	92	100	92	100	

Fuente: la autora 2019