



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



TRABAJO DECENTE Y GESTIÓN DE PERSONAS EN UNA EMPRESA
MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO

AUTORA:

Rivas, Marialejandra

Bárbula, Julio 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



TRABAJO DECENTE Y GESTIÓN DE PERSONAS EN UNA EMPRESA
MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO

AUTORA:

Rivas, Marialejandra

Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Licenciada en
Relaciones Industriales

Bárbula, Julio 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

TRABAJO DECENTE Y GESTIÓN DE PERSONAS EN UNA EMPRESA
MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO

Tutora:
Judith Bracho

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales

Por: Judith Bracho
C.I V- 13.046.999

Bárbula, Julio del 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



TRABAJO DECENTE Y GESTIÓN DE PERSONAS EN UNA EMPRESA
MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO

AUTORA:

Rivas, Marialejandra

APROBADO EN LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO POR:

Nombre y Apellido

Cedula de Identidad

Firma

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer a todas las personas que me ayudaron a lograr esta meta:

A mi esposo por ser la persona que amo y esta siempre a mi lado. "Te Amo".

A mi Madre por ser la mujer, madre, y amiga más Espectacular del mundo, "Te Amo".

A mi Padre por su gran apoyo incondicional.

A mis Hermanos por brindarme su cariño en todo momento.

A mis compañeras de trabajo por brindarme su apoyo y cariño en todo momento.

A mi suegra por el apoyo incondicional. ¡Gracias!

A la Universidad de Carabobo, por ser mi casa de estudio y permitirme este logro, a mi Tutora y a todos los Profesores en general por haberme proporcionado todos los conocimientos posibles en mi desarrollo intelectual y profesional.

Maríalejandra...

DEDICATORIA

A Dios Todo Poderoso, por ser mi guía, mi luz interna que me lleva por el camino indicado y que está conmigo en todo momento.

A mi Santa Barbará Bendita y Virgencita del Carmen, por ser mi paz interna.

A San Miguel de Arcángel por ser mi paz interna y vencedor de obstáculos.

A mis Padres por ser ejemplares por estar conmigo siempre y ser unos seres especiales.

A mis abuelos por ser mi apoyo condicional en todo momento.

A mi esposo que es mi soporte para Continuar superándome...

Maríalejandra..

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDO

	Pág.
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria.....	V
Índice General.....	VI
Índice de Cuadros.....	VIII
Índice de Gráficos.....	IX
Resumen.....	X
Introducción.....	12

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	15
Objetivos de la Investigación.....	22
Justificación de la Investigación.....	23

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.....	26
Bases Teóricas.....	30
Bases Legales.....	41
Marco Conceptual.....	52

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación.....	54
Estrategia Metodológica.....	55
Población y Muestra.....	56
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	57
Validez.....	58
Operacionalización.....	61

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Presentación y Análisis de Resultados.....	66
Conclusiones.....	101
Recomendaciones.....	107

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110
--	------------

ANEXOS.....	114
--------------------	------------

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
CUADROS	
1. Operacionalización de las Variables.....	62
2. Operacionalización de las Variables.....	63
3. Operacionalización de las Variables.....	64
4. Operacionalización de las Variables.....	65
5. Resultado del Ítems 1.....	67
6. Resultado del Ítems 2.....	68
7. Resultado del Ítems 3.....	69
8. Resultado del Ítems 4.....	70
9. Resultado del Ítems 5.....	71
10. Resultado del Ítems 6.....	72
11. Resultado del Ítems 7.....	73
12. Resultado del Ítems 8.....	74
13. Resultado del Ítems 9.....	75
14. Resultado del Ítems 10.....	76
15. Resultado del Ítems 11.....	77
16. Resultado del Ítems 12.....	78
17. Resultado del Ítems 13.....	79
18. Resultado del Ítems 14.....	80
19. Resultado del Ítems 15.....	81
20. Resultado del Ítems 16.....	82
21. Resultado del Ítems 17.....	83
22. Resultado del Ítems 18.....	84
23. Resultado del Ítems 19.....	85
24. Resultado del Ítems 20.....	86
25. Resultado del Ítems 21.....	87
26. Resultado del Ítems 22.....	88
27. Resultado del Ítems 23.....	89
28. Resultado del Ítems 24.....	90
29. Resultado del Ítems 25.....	91
30. Resultado del Ítems 26.....	92
31. Resultado del Ítems 27.....	93
32. Resultado del Ítems 28.....	94
33. Resultado del Ítems 29.....	95
34. Resultado del Ítems 30.....	96
35. Resultado del Ítems 31.....	97
36. Resultado del Ítems 32.....	98
37. Resultado del Ítems 33.....	99
38. Resultado del Ítems 34.....	100

ÍNDICE DE GRÁFICO

	Pág.
GRÁFICO	
1. Resultado del Ítems 1.....	67
2. Resultado del Ítems 2.....	68
3. Resultado del Ítems 3.....	69
4. Resultado del Ítems 4.....	70
5. Resultado del Ítems 5.....	71
6. Resultado del Ítems 6.....	72
7. Resultado del Ítems 7.....	73
8. Resultado del Ítems 8.....	74
9. Resultado del Ítems 9.....	75
10. Resultado del Ítems 10.....	76
11. Resultado del Ítems 11.....	77
12. Resultado del Ítems 12.....	78
13. Resultado del Ítems 13.....	79
14. Resultado del Ítems 14.....	80
15. Resultado del Ítems 15.....	81
16. Resultado del Ítems 16.....	82
17. Resultado del Ítems 17.....	83
18. Resultado del Ítems 18.....	84
19. Resultado del Ítems 19.....	85
20. Resultado del Ítems 20.....	86
21. Resultado del Ítems 21.....	87
22. Resultado del Ítems 22.....	88
23. Resultado del Ítems 23.....	89
24. Resultado del Ítems 24.....	90
25. Resultado del Ítems 25.....	91
26. Resultado del Ítems 26.....	92
27. Resultado del Ítems 27.....	93
28. Resultado del Ítems 28.....	94
29. Resultado del Ítems 29.....	95
30. Resultado del Ítems 30.....	96
31. Resultado del Ítems 31.....	97
32. Resultado del Ítems 32.....	98
33. Resultado del Ítems 33.....	99
34. Resultado del Ítems 34.....	100



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



TRABAJO DECENTE Y GESTIÓN DE PERSONAS EN UNA EMPRESA
MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO

Autora:

Rivas, Marialejandra

Tutora: Judith Bracho

Año 2015

RESUMEN

Con esta investigación se analizó el Trabajo Decente y Gestión de Personas en una empresa Manufacturera del Estado Carabobo, La variación del trabajo ha permitido que surjan tendencias hacia la protección del mismo, lo cual permite que exista un trabajo decente con un objetivo global y una realidad nacional. El trabajo decente es fundamental para el bienestar de las personas. Además de ello debe permitir oportunidades de mejoras, que ayude a facilitar la seguridad, participación, igualdad de género y solidaridad. Se desarrolló una investigación de tipo descriptivo, de campo bajo un análisis deductivo-inductivo. Las técnicas que se empleó para la recolección de datos fue la encuesta en su modalidad de cuestionario y el análisis de documentos. La población estuvo constituida por sesenta (60) trabajadores del área de producción de la empresa. Manufacturera del estado Carabobo, el tipo de muestreo será intencional u opinatico. En las técnicas de recolección de datos se utilizó la encuesta con su instrumento; el cuestionario. Para la confiabilidad se utilizó el coeficiente KR-20 y la validez del instrumento a través de juicio de expertos, cuyos resultados permitieron obtener la información requerida para lograr alcanzar los objetivos de la investigación, los cuales se estructuraron en tres aspectos el diagnostico o estudio, la Identificación y descripción de la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo. Concluyendo que el trabajo decente desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo en una empresa manufacturera del estado Carabobo, no hay duda que refiere a garantizar y elevar la protección del trabajador, habida cuenta que los consensos para su aprobación, ocurrió luego del período en que el neoliberalismo fue la doctrina dominante en la mayor parte de las economías del mundo.

Palabras Claves: Trabajo Decente, Gestión de Personas, Indicadores de Trabajo decente, Riesgo Laboral, Enfermedades Laborales, Trabajadores.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**TRABAJO DECENTE Y GESTIÓN DE PERSONAS EN UNA EMPRESA
MANUFACTURERA DEL ESTADO CARABOBO.**

Autora:

Rivas, Marialejandra

Tutora: Judith Bracho

Año 2015

Summary

With this research Decent Work and People Management company Manufacturing of Carabobo state was analyzed variation work has allowed trends to emerge its protection, allowing a decent job there with a global objective and a national reality. Decent work is central to the welfare of people. Moreover it should allow opportunities for improvement, to help facilitate security, participation, gender equality and solidarity. Descriptive research, field under a deductive- inductive analysis was developed. The techniques used for data collection was the survey as a form of questionnaire and document analysis. The population consisted of sixty (60) workers in the production area of the company. Manufacturing of Carabobo state, the type of sampling is intentional or opinion. The survey with his instrument was used in the data collection techniques; the questionnaire. KR-20 coefficient and the validity of the instrument through expert judgment was used, whose results led to obtain the information required to achieve the objectives of the investigation, which were structured in three aspects diagnosis or study for reliability, Identification and description of equity, freedom, social protection, security and equality of male and female workers of a manufacturing company of Carabobo state. Cocluyendo decent work from the perspective of the International Labour Organization in a manufacturing company of Carabobo state, no doubt raise concerns and ensure worker protection, given that the consensus for approval, came after the period that neoliberalism was the dominant doctrine in most of the world economies.

Keywords: Decent Work, People Management, Decent work Indicators, Occupational Risk, Occupational Diseases, Workers.

INTRODUCCION

El concepto de trabajo decente es una formulación ya difundida y globalizada por la Organización Internacional del Trabajo. Desde un principio para los países de habla castellana la palabra decente levanto cierta inquietud por significado de su opuesto, indecente. Es por lo que en nuestro medio es frecuente que leamos la expresión trabajo digno, como la misma formulación que provino de los debates y acuerdo en el seno de Organización Internacional del Trabajo. También vale considerar la expresión trabajo seguro, mencionada y destacada por algunos colegas participantes en la aludida jornada.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo el concepto de Trabajo Decente fue formulado como una manera de identificar las prioridades de la Organización: “Se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas”.

Por lo tanto, en este estudio se abordará el tema de los parámetros que definen trabajo decente desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo en una empresa manufacturera del estado Carabobo con el propósito de analizar los indicadores de Trabajo Decente para la evaluación del mismo. Para ello se hizo, previamente, un recorrido histórico en búsqueda de precisar el significado de las variables y conducir la

operacionalización de las mismas. Esta se justifica debido que al analizar el tema, se obtendría información sobre las debilidades y fortalezas, trayendo como beneficios un buen rendimiento para dicha empresa y otras del sector.

La distribución temática de este proyecto es la siguiente: Dentro de esta perspectiva, el mismo se desarrolló en cuatro capítulos, de los cuales se hará a continuación una breve descripción de los aspectos más relevantes en cada uno de ellos.

Capítulo I: El problema, en primer orden se expresan aspectos generales que tienen relación con los indicadores de Trabajo Decente seguidamente se mencionan particularidades relacionadas con el estudio en cuestión y por otro lado se caracterizan los hechos que evidencian las particularidades de éste en una empresa Manufacturera del Estado Carabobo. A su vez, la idea principal de este estudio se presenta de manera concreta y guardando estrecha relación con el título del trabajo. Igualmente, se plantea el objetivo general y los objetivos específicos; así mismo, se indican la justificación, describiendo las razones del estudio y se destacan los alcances, impacto, originalidad, factibilidad e importancia.

Capítulo II: Marco Teórico, se inicia con revisión bibliográfica destacando los aspectos que se relacionan directamente con el objeto en estudio, seguidamente se presentan el fundamento. De esta manera, también se presentó un conjunto de teorías que dan soporte científico destinado al análisis de los indicadores de Trabajo Decente bajo la concepción de la

Organización Internacional del Trabajo de una empresa Manufacturera del Estado Carabobo. Posteriormente, se construyó el marco conceptual con la finalidad de facilitar una mejor comprensión de conceptos utilizados en la redacción de este estudio.

Capítulo III: Metodología, señala y describe el diseño del estudio con miras a cumplir las expectativas que giran en torno al problema que presentan las empresas manufactureras del Estado Carabobo. En tal sentido, la autora señala que el estudio será de tipo descriptivo de campo.

Capítulo IV: Análisis e Interpretación de los Resultados, En este capítulo se conducirá a la operacionalización de las variables y analizar los resultados de datos que se obtendrán a través de las técnicas a aplicar. Cumpliendo así con los objetivos específicos en cada una de las etapas que se desarrollaran.

Finalmente se harán Conclusiones de los objetivos planteados y se procederá a realizar una serie de recomendaciones a fin de poder ejecutar correcciones en los procedimientos dentro de la Organización.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las grandes transformaciones que ha sufrido la economía, han producido significativos efectos sobre los mercados laborales, lo cual dificulta tener un diagnóstico real de la situación actual de la fuerza laboral del sector privado. En los cuales se ha venido acentuando una gran transformación íntimamente ligada al entorno económico, a la ciencia la tecnología y a su aplicación en la producción de bienes y servicios; así como, en el ámbito de gestión y organización empresarial. Delgado Smith (2013:54) señala que: “Han surgidos cambios en el mercado laboral, los cuales han repercutido directamente en la concepción y desarrollo del trabajo tanto en sus prácticas como en su marco regulatorio.”

Sin embargo la globalización ha contribuido a que las empresas realicen oportunidades de mejora a sus consumidores, lo cual permite el crecimiento de la economía mundial, pero al mismo tiempo, resulta algo controversial ya que el sector realmente afectado por sus consecuencias son los trabajadores. Según el autor antes citado (2013:54) afirma que: “Algunos estados, en su afán de incorporarse a los mercados globalizados, han infringido normas fundamentales del trabajo, ignorando los derechos laborales y disminuyendo la calidad de vida de los trabajadores”

De acuerdo a lo expresado anteriormente, surge en 1999 el Programa de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ante los ingentes problemas sociales y laborales que afectan a millones de personas en todo el mundo, especialmente en los países menos desarrollados, que impiden un desarrollo humano sostenido; el cual pretende resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y desplegar medidas de protección social

Según Guy Standing (2002), director del programa Infocus sobre Seguridad socioeconómica de la Organización Internacional del Trabajo, expresa que:

Se tratan de implementar leyes, reglamentos e instituciones que garanticen a un número cada vez mayor de personas trabajar sin opresión, con una seguridad razonable y con posibilidades cada día mayores de desarrollarse plenamente, al tiempo que ganan lo bastante como para sustentarse a sí mismas y a sus familias (p.22).

En este mismo sentido, dentro de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, es obligatoria la consagración de elementos constitutivos del trabajo decente para las condiciones fundamentales de los derechos de los individuos. Ahora bien según Albert (2009) explica sobre el trabajo decente que:

El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral (p.45).

La OIT ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. La Organización Internacional del Trabajo ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con sus mandantes. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatro objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo que tienen como objetivo transversal la igualdad de género.

Dentro de este contexto, Venezuela como país miembro de la Organización Internacional del Trabajo consagra a través de su constitución Nacional las seis formas de seguridad ligada al trabajo. Comenzando con la Igualdad y Equidad del derecho al trabajo el cual lo establece claramente en su art 88 y expresa lo siguiente: "...El estado garantizara, la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho del trabajo"...

De igual forma, establece la seguridad de representación, referidas al dialogo social en su art 96, que establece:"Todos los trabajadores y las

trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley...”

En el ámbito nacional, la Carta Magna Venezolana, también está consagrada la seguridad de ingresos, referida a la obtención de un salario justo, en su art 91 que dicta: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa...”

La seguridad en el trabajo. También forma parte de los derechos fundamentales que ha adoptado la expresión de trabajo decente, tal y como lo expone el art 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:...”Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados...”

Por otra parte en su art 86 considera a la seguridad social como un servicio público de carácter no lucrativo, dentro del cual el estado tiene la obligación de asegurar la efectividad del mismo. De igual manera la protección social también está presente en la carta magna en su art 89:” El Trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley

dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras...” De acuerdo a esto, la autora Delgado Smith (2013) expresa que:

El Trabajo Decente también considera la formación profesional como uno de los pilares fundamentales para su desarrollo, ya que esta se engrana como una estrategia de creación de más y mejores empleos, desencadenando factores como la innovación, la competitividad y el desarrollo personal entre otros, para cada uno de los trabajadores(p.30).

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y tener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible

Es importante destacar que en el Estado Carabobo se observa en algunas empresas manufactureras aspectos deficientes que tienen que ver con una economía que no genera oportunidades de inversión, disminución de la iniciativa empresarial, deterioro de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles.

Dentro de ese orden de ideas, aunque con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Decreto Presidencial Nro. 8.938, Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076 De fecha 7 de mayo de 2012, se Garantiza los derechos de los trabajadores, en algunas empresas manufactureras se resisten a reconocer el respeto de los derechos de los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses.

Cabe destacar que se observa que no se extiende la protección social para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada. En algunas empresas manufactureras se observa que no se promueve el diálogo social, la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.

De acuerdo a lo expuesto, anteriormente, todos estos elementos constitutivos pertenecen a lo que se denomina trabajo decente; los cuales deben funcionar de manera acorde como un sistema estable, para garantizar lo que se entiende por trabajo digno, es por ello que la siguiente

investigación tiene como propósito el estudio de los indicadores de trabajo decente y por ende la autora desea conocer el: “Trabajo Decente y Gestión de Personas en una empresa manufacturera del Estado Carabobo”, para hacer un diagnóstico sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de poder identificar las fortalezas y aspectos que requieren mejoras.

Dado lo anterior, y considerando que la Organización Internacional del Trabajo determina el trabajo decente como un empleo de calidad, sustentado en “condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuente con una remuneración adecuada y protección social” (Oficina Internacional del Trabajo 2001:15), el autor se pregunta las siguientes interrogantes: ¿Cómo se reflejan los indicadores de trabajo decente en los Trabajadores y las Trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo?; ¿Cuáles son los parámetros que definen el Trabajo Decente desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo?; ¿Las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de una empresa manufacturera del Estado Carabobo se acercan a lo establecido como trabajo decente? ¿Cuáles son las condiciones de equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los indicadores de Trabajo Decente bajo la concepción de la Organización Internacional del Trabajo de una empresa Manufacturera del estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Estudiar los parámetros que definen trabajo decente desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo en una empresa manufacturera del estado Carabobo.

Identificar las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo bajo la perspectiva de trabajo decente.

Describir la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo.

Justificación de la Investigación

La variación del trabajo ha permitido que surjan tendencias hacia la protección del mismo, lo cual permite que exista un trabajo decente con un objetivo global y una realidad nacional. El trabajo decente es fundamental para el bienestar de las personas. Además de ello debe permitir oportunidades de mejoras, que ayude a facilitar la seguridad, participación, igualdad de género y solidaridad.

Debido a esto, las empresas deben aplicar objetivos propuestos por la Organización Internacional del Trabajo, como estrategias que ayuden al dialogo social, empleo, y protección social lo cual es el objetivo fundamental del Trabajo Decente su inclusión y sus principios puede optimizar su desempeño ante los competidores del mercado; si bien es cierto que el recurso humano es el motor de una organización, las condiciones que incluye el Trabajo Decente solo puede acarrear satisfacción y evolución del personal, lo que repercute directamente en la efectividad de los procesos. Por lo tanto el Trabajo Decente puede ser visto como un esquema de desarrollo socioeconómico.

Es por ello que el Trabajo Decente en el escenario laboral, plantea claramente la promoción del mismo, para superar las desigualdades, mediante el desarrollo sostenido, tanto social y económico de las naciones y las personas. En ese sentido, desde el punto de vista metodológico la investigación procura explicar en qué consiste los indicadores de Trabajo Decente, y cómo los mismos funcionan en los trabajadores y trabajadoras de

una empresa manufacturera, dando pie a una investigación descriptiva la cual procura aportar una visión del funcionamiento de los elementos que integran dichos indicadores, todo desde el punto de vista de los Trabajadores y Trabajadoras de dicha empresa.

Dicha investigación pretende indagar todos y cada uno de los elementos del Trabajo Decente, de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera, los cuales aportaran sus experiencias vividas día a día dentro de la organización. En tal sentido, el desarrollo de esta investigación tomará en cuenta todos los indicadores que conforman el Trabajo Decente, como lo son la equidad, libertad, seguridad, igualdad, y dignidad.

En el ámbito académico esta investigación estará enmarcada en la línea de relaciones de trabajo, ya que tomara como referencia los marcos regulatorios, y el sistema de las relaciones laborales en Venezuela específicamente en una empresa manufacturera del estado Carabobo, para proporcionar un precedente a los futuros profesionales de las Relaciones Industriales , produciendo en ellos una vía hacia el progreso en la incorporación del término del Trabajo Decente, y la difusión de principios fundamenta les del trabajo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El contenido de este capítulo permitirá, a través de una exhaustiva revisión de la bibliografía, sustentar con las teorías que afirman los indicadores de Trabajo Decente bajo la concepción de la Organización Internacional del Trabajo. Según Morles, (2000) define que: “la función del marco teórico es precisar y organizar las ideas y conceptos contenidos en la sección introductoria, de manera que los mismos puedan ser manejados y convertidos en acciones concretas.”(p.13).

Antecedentes de la investigación

En los trabajos especiales de grado es necesario hacer una revisión de los trabajos afines a esta investigación a objeto de tomarlos como referencia y orientar adecuadamente el presente estudio. A continuación se hace referencia a algunos antecedentes que tienen relación con esta investigación, por encontrarse vinculados en algún aspecto con la problemática planteada. Pérez, J. (2009), realizó una investigación denominada, “Estudio sobre la situación educativa y laboral de la mujer en el sector de la economía informal.” (UCAB), cuyo objetivo fundamental fue analizar la situación educativa y laboral de la mujer en el sector de la economía informal Venezolana.

El autor en su trabajo de grado elaboró un estudio diagnóstico de tipo descriptivo, bajo la modalidad de campo. La Población y muestra estuvo compuesta por un grupo de mujeres que trabajaban en el mercado

público del Cementerio en la ciudad de Caracas, Venezuela, la cual fue de treinta (30) mujeres trabajadoras de un Ala de dicho mercado. La muestra fue no probabilística de tipo intencional en la cual se tomó a veinte (20) de estas. El desarrollo de la investigación fue a través de la observación directa y un cuestionario dirigido a las trabajadoras de la economía informal de este mercado.

Este trabajo de investigación tuvo como conclusión que el trabajo de la mujer tiene sus antecedentes históricos en las diferentes culturas desde los inicios de la humanidad, pero en la actualidad es necesario repensar la problemática que se les presenta a las mujeres para insertarse en el mundo laboral y lograr un trabajo decente. A pesar de las efectivas movilizaciones que dieron las mujeres en el siglo XIX y XX en procura de sus reivindicaciones para lograr derecho al trabajo, salario justo, igualdad de oportunidades, igualdad de género, derecho al estudio, colocándola como sujeto central, en la búsqueda de un mundo mejor; la mujer sigue siendo violentada en sus derechos.

El autor determinó que las condiciones de trabajo de las mujeres en este sitio es fuerte y que las personas deben tener oportunidades de proyectos educativos que vincule la escuela con la comunidad, donde se brinde y se motiva los interesados a tomar cursos destinados a mejorar la calidad de vida, con políticas de vinculación con el trabajo, donde se capacite a las personas en proyectos de microempresas, por dar un ejemplo, para que puedan ejercer la acción laboral con mayor potenciación de conocimiento bajo la perspectiva de trabajo decente. Siendo un aporte teórico y metodológico a la investigación sobre los indicadores de Trabajo

Decente y Gestión de Personas bajo la concepción de la OIT de una empresa Manufacturera del estado Carabobo.

González Y. (2010) el cual desarrollo un trabajo de investigación sobre La Precariedad Laboral y su Incidencia en Las Políticas Sociales de La V República: “Una Mirada Especial A Las Misiones.” (U.C), Los cambios económicos, políticos y sociales que han experimentado gran parte de los países de América Latina en las últimas décadas, ha influido decisivamente en la estructura del mercado de trabajo, expresados en la modificación de las relaciones socio laborales y en la profundización de la exclusión y vulnerabilidad de la fuerza laboral

Dentro de este estudio se analizan las diversas concepciones teóricas de la precariedad laboral y su vinculación con el mercado laboral especialmente el venezolano, identificando a las misiones como un desafío de la política social gubernamental para hacer frente a este fenómeno de la precarización e informalidad. Siendo el estudio de tipo etnográfico, explicativo, documental.

Concluyendo que un ejemplo de ello, lo constituyen las políticas de ajuste y estabilización llevadas a cabo durante los últimos años, que propiciaron una serie de reformas en los países latinoamericanos, con el fin de mejorar la capacidad productiva y mantener los equilibrios económicos, sin embargo estas medidas incidieron notoriamente en el sistema de relaciones de trabajo y en la concepción de protección al mismo, observándose una fuerte tendencia a la precarización e informalidad... Esta investigación servirá de aporte en lo que refiere a las metodologías utilizadas y a la forma de plantear la solución de su problemática.

Del mismo modo Fernández, Y. (2012), en su trabajo titulado: “Nuevos indicadores para el índice de desarrollo del trabajo decente” (UCAB). El autor tuvo como finalidad evaluar los avances y retrocesos ocurridos en la situación del empleo y la protección social de los países de América Latina y el Caribe durante el período 2004 a 2012, el Índice de desarrollo del trabajo decente, que se diera a conocer (OIT, Panorama Laboral 2012), El autor presento en esta edición enriquecido con nuevos indicadores. El análisis que desarrolló incluyó indicadores complementarios que abarcan las cuatro dimensiones del trabajo decente consideradas estratégicas por la Organización Internacional del Trabajo: el cumplimiento de las normas, la calidad del empleo, la protección social, y el diálogo social.

El trabajo está enfocado bajo la modalidad de un estudio documental de tipo descriptivo. La cual tuvo como conclusión que si bien se observa un aumento en la proporción del gasto en seguridad social respecto del PIB y un incremento en el total de horas trabajadas, en especial en el sector formal, al mismo tiempo se registra una disminución en la cobertura de cotizantes en los sistemas de seguridad social, entre asalariados formales e informales. Sin embargo, los datos muestran que se mantiene constante en el período la brecha de protección social de las mujeres asalariadas, respecto a los hombres. Es importante destacar que estas Investigaciones previas sirvieron de aporte a la presente investigación en lo que refiere a la forma de buscar una solución al problema planteado por medio de los objetivos propuestos y la metodología la cual aplicaron.

Bases Teóricas

Hernández, (2004), acota cuando se refiere a bases teóricas: “El argumento bibliográfico es el que sustenta teóricamente el estudio, implica analizar y exponer el enfoque teórico de la investigación y los antecedentes en general se consideran válidos para el correcto avance del estudio”. (p. 52). Por consiguiente, las bases teóricas son un conjunto muy importante en cualquier trabajo de investigación, porque lo sustentan con la opinión de distintos autores proporcionando de esta manera un mejor desarrollo.

Trabajo Decente

Según Ermida Urribarte (2006) define el trabajo decente como:

Las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

La OIT, ha desarrollado una agenda para la comunidad del trabajo, representada por sus mandantes tripartitos, con el fin de movilizar sus considerables recursos. La Organización Internacional del Trabajo ofrece apoyo a través de programas nacionales de trabajo decente desarrollados en colaboración con sus mandantes. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de los cuatros objetivos estratégicos de la OIT que tienen como objetivo transversal la igualdad de género:

Crear Trabajo una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles. Garantizar los derechos de los trabajadores para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores. De todos los trabajadores, y en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y estén a favor, y no en contra, de sus intereses. Así mismo, extender la protección social para promover tanto la inclusión social como la productividad al garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos, y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada y promover el diálogo social; La participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, sólidas e independientes, es fundamental para elevar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas (p.78)

El empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización equitativa y la reducción de la pobreza. La

Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado un programa para la comunidad del trabajo. La puesta en práctica del Programa de Trabajo Decente se logra a través de la aplicación de sus cuatro objetivos estratégicos: creación de empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social, con la igualdad de género como objetivo transversal.

Hacer del Trabajo Decente un objetivo global y una realidad nacional

Según Lucena H. (2009) explica que:

El objetivo general del trabajo decente es provocar cambios positivos en la vida de las personas a nivel nacional y local. La OIT proporciona ayuda a través de programas nacionales de Trabajo Decente desarrollados en colaboración con los mandantes de la OIT. Las prioridades y objetivos se definen dentro de los marcos de desarrollo nacional con el propósito de superar los principales déficits de trabajo decente a través de programas eficientes que abarquen cada uno de los objetivos estratégicos (p.12).

El autor explica que el concepto de trabajo decente es una formulación ya difundida y globalizada por la Organización Internacional del Trabajo. Desde un principio para los países de habla castellana la palabra decente levanto cierta inquietud por significado de su opuesto, indecente. Es por lo que en nuestro medio es frecuente que leamos la expresión trabajo digno, como la misma formulación que provino de los debates y acuerdo en el seno de Organización Internacional del Trabajo. También vale considerar la expresión trabajo seguro, mencionada y destacada por algunos colegas participantes en la aludida jornada.

En cuanto al tema de fondo, es decir ¿que aborda y contiene esta formulación? No hay duda que refiere a garantizar y elevar la protección del trabajador, habida cuenta que los consensos para su aprobación, ocurrió luego del período en que el neoliberalismo fue la doctrina dominante en la mayor parte de las economías del mundo. Por tanto con el convenio de las normas fundamentales o derechos mínimos de 1998, se admite la concreción y punto de partida de esta formulación universal que gradualmente ha venido siendo acogida por las sociedades.

Elementos centrales del trabajo decente se recogen en los llamados derechos mínimos, que incluyen enfrentar los abusos con el trabajo infantil y el trabajo forzoso, enfrentar toda discriminación para el ingreso y conservación del empleo. Completando con los derechos necesario para la defensa y avance de la situación de los trabajadores, en concreto la libertad sindical y la de negociar colectivamente las condiciones de trabajo. Por el objetivo planteado en la conferencia, se centran en estos dos últimos elementos; concentrando la atención en registro sindical, dialogo social y negociaciones colectivas. Necesariamente el planteo en estos elementos es crítico de la acción estatal, por el hecho de su abierta indiferencia al cumplimiento de los elementos esenciales que permitan dar garantías a estos conceptos del trabajo decente o digno en un compendio de la totalidad de funciones y procedimientos que se desarrolla en una organización, elementos éstos que por otro lado sería difícil reunir.

La Globalización y el Trabajo Decente

A los efectos de determinar la relación que existe entre la globalización y el Trabajo Decente, o si es posible alcanzar el trabajo decente dentro del

marco de la globalización, cabe destacar la opinión del autor BRÚ BAUTISTA(2007),

Quien afirma que es innegable que haya habido crecimiento económico en el contexto de la globalización. Que incluso el PBI de algunos países ha crecido por encima del 5% anual, lo cual es una tasa importante. Pero que ese crecimiento no ha sido parejo. Que al liberalizarse las economías se beneficiaron en forma significativa los países que estaban mejor preparados económicamente, y que la brecha entre países ricos y pobres se sigue acrecentando (p.56).

Señala el mismo autor que aunque no se puede afirmar que esta situación se deba exclusivamente a la globalización de la economía mundial, sí es posible señalar que la distribución de los beneficios entre países no ha sido equitativa. Que lo mismo ha ocurrido a nivel de cada país, dado que los beneficiados han sido los sectores que están en mejores condiciones de adaptarse a las nuevas reglas que imponen los procesos de apertura de las economías. Que en resumen las expectativas se han cumplido a medias. Que se han creado oportunidades pero, lamentablemente, no se han distribuido en forma adecuada. Afirma también el autor citado que la promoción del empleo está íntimamente relacionada con el proceso de integración de una economía globalizada. Que los movimientos internacionales de capital, conocimiento y trabajo afectan como un todo las posibilidades de trabajo.

Organización

Argyris, define la Organización como: Un sistema formal porque es un ente creado para un objeto, es diseñado artificialmente para que cumpla la meta. Lo primero y fundamental de una organización debe ser el grupo de personas que la conforman. La organización también es un conjunto de roles que se interactúan y que se entrelazan (p.206).

Ahora bien, este explica que un sistema es un conjunto de partes y objetos (elementos) que interactúan y que forman un todo o que se encuentran bajo la influencia de fuerzas en alguna relación definida y que toda organización es un sistema ya que esta hace posible la interrelación de un conjunto de elementos que permiten que estos sistemas se den. Estos pueden ser abiertos y cerrados. Por otra parte, Beckhard (1985), define el desarrollo organizacional como:

Un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización en el tiempo. Dinamiza los procesos, crea un estilo y señala un norte desde la institucionalidad (p.245).

El Desarrollo Organizacional es el engranaje de una institución y la estrategia organizacional es la avanzada a efectos de vérselas con escenarios cotidianos o aquellos que son impredecibles, el mismo crea procesos desde la experiencia institucional para enfrentar proactivamente el panorama que se viene. Esta teoría indica que el mismo, es quien pone en contacto el pasado de la organización con el futuro, sosteniendo el equilibrio

de la organización mientras esta cambia. Es la mano con la cual las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo bajo la perspectiva de trabajo decente, deberían saludar a los escenarios futuros y les diga que existe la forma de encontrar una estructura flexible para asimilar el cambio y capitalizar oportunidades para catapultar a la empresa hacia el crecimiento y competitividad.

En otro orden de ideas, Phegan (1998,) explica que:

La vida agradable y el grado de compromiso a la que se debe llegar, sólo puede ser logrado a través de una efectiva proyección cultural de la organización hacia sus empleados y, por ende, determinará el clima organizacional en el que se logrará la misión de la empresa. Para comprender la importancia del tema propuesto en este trabajo de investigación, se deben aclarar los conceptos referidos a cultura, clima organizacional y eficacia, puntos centrales de este estudio. La palabra cultura proviene del latín que significa cultivo, agricultura, instrucción y sus componentes eran cults (cultivado) y ura (acción, resultado de una acción). Pertenece a la familia cotorce (cultivar, morar) y colows (colono, granjero, campesino). (p. 13)

La cultura a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un período determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias.

En el mismo orden de ideas, Según Lida (2000). “Para entender lo que es la administración es necesario definir lo que es organización, ya que de esta manera se llegará a justificar el empleo de la ciencia administrativa en el mundo de las organizaciones” (p.30). Se puede decir que el término organización es cualquier grupo de personas que están sujetas a un determinado orden para lograr ciertos objetivos.

La administración es un proceso necesario y uno de los soportes fundamentales del hombre para satisfacer sus múltiples necesidades espirituales y materiales, que son tan cambiantes en atención a la dinámica social y económica. La administración imparte eficacia a los esfuerzos humanos, a través del logro de las metas oportunamente.

La importancia de tener un buen control en las organizaciones, se ha incrementado debido a lo seguro que resulta medir la eficiencia y la productividad al momento de implantarlos; en especial si se centra en las actividades básicas que ellas realizan, pues de ello sólo dependen para mantenerse en el mercado. Es bueno resaltar, que la empresa que aplique controles administrativos en sus operaciones, conducirá a conocer la situación real de las mismas, es por ello, la importancia de tener una planificación que sea capaz de verificar que los controles se cumplan para darle una mejor visión sobre su gestión y por ende mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo bajo la perspectiva de trabajo decente.

Por tal razón Barry L y Benietet D (1996) expresan que servicio “Es la combinación de una conducta o actividad humana con objetos y procesos específicos, cuya finalidad es ayudar al cliente, satisfacer sus necesidades continuas e inmediatas” (p.946)

El concepto de calidad, ha variado a lo largo del tiempo y varía según el contexto en el que sea utilizado. En términos simples se dice que un producto o servicio es de calidad, cuando cumple las expectativas del cliente, pero en la práctica, la calidad es algo más; es lo que sitúa a una empresa por encima o por debajo de los competidores y lo que hace que, a medio, o largo plazo, la empresa progrese o se quede obsoleta.

De acuerdo a Gail Hoffman (1998) en su texto titulado Liderazgo de Servicio, considera:

La calidad de servicio es un camino por recorrer y el liderazgo es una fuerza de empuje que lo anima. Los líderes proporcionan la energía para empezar las cosas y obtenerlas funcionando, un servicio de calidad comienza con la dirección superior. Si ellos no están comprometidos, no es difícil si no imposible que sus empleados se comprometan, los líderes empiezan con una visión y centran sus esfuerzos en convertir esta visión en realidad. Ellos atraen al público mas no lo empujan. Los líderes en el servicio se caracterizan por tener, visión de negocio, es decir, tienen imagen del mañana de la organización de cómo será la razón de ser, comunican la visión de negocio, es decir la visión debe comunicarse continuamente para darle vida, los auténticos líderes dedican un tiempo y una energía considerable a comunicarse, escribir, hablar o hacer

cualquier cosa necesaria para hacer entender los mensajes” (p.78-79)

La calidad es una filosofía, dice Vilar Barrio (1997) que se dirige sobre todo a problemas de gestión y dirección, es tan importante que se convierte en el núcleo de toda actividad de la organización. Por su parte Dominy Edoard (1998), define: “La calidad de servicio es el precio que tienen los clientes o usuarios sobre un producto o servicio; es el punto en el que se sienta que sobrepasa sus necesidades y expectativas” (p.83).

Teoría de las Necesidades de Maslow

Son múltiples los estudios que se han llevado a cabo sobre el trabajo de las personas y las razones del mismo, surgiendo varias teorías sobre el comportamiento de la persona y los aspectos que motivan a realizar una acción. Entre estas teorías cabe mencionar la teoría de la motivación de Maslow, citado por Ivancevich (2004), conocida como la jerarquía de las necesidades; la cual se basa en dos supuestos fundamentales: en primer lugar, las diferentes necesidades que experimentan las personas se muestran activas en momentos distintos y son sólo las necesidades insatisfechas las que influyen en sus conductas.

En segundo lugar, las necesidades se clasifican siguiendo un cierto orden de importancia denominado jerarquía. Según la referencia anterior, Maslow identifica cinco (5) categorías de necesidades:

1. Necesidades fisiológicas, como la alimentación, el aire y el agua.
2. Necesidades de seguridad, como la ausencia de temores o de daños.
3. Necesidades sociales, como la amistad, el compañerismo y el trabajo en equipo.
4. Necesidades de autoestima es decir, la aceptación de sí mismo como portador de valores.
5. Necesidades de autorrealización, la satisfacción del crecimiento potencial y personal.

Por consiguiente, se puede inferir que esta teoría está estrechamente relacionada con el nivel de aspiración de la persona y específicamente en el campo de las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras o bajo la perspectiva de trabajo decente. La motivación depende que las personas tengan objetivos claros, desarrollen la auto motivación, que los jefes retribuyan sus esfuerzos con recompensas justas como oportunas, los gerentes faciliten o creen los medios y condiciones necesarios donde puedan desarrollarse favorablemente la motivación y no la dificulten, para que se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales y empresariales.

Teoría de Herzberg

Otra teoría motivacional importante para este estudio es la “Dual” de Herzberg, citado por Chiavenato (2004); la cual se sustenta en la filosofía de que el estudio de la motivación debe tomar en cuenta el ambiente externo y el trabajo en sí, donde la motivación personal es necesaria para trabajar en forma cooperativa, voluntaria y productiva. Para Herzberg, existieron factores higiénicos y factores motivacionales en la satisfacción de los

empleados, los primeros se refieren al ambiente y mantenimiento de las condiciones que rodean al trabajador, condiciones físicas, beneficios sociales, relaciones interpersonales, status y seguridad; mientras que los factores motivacionales (trabajo retador, reconocimiento de logro y desarrollo) están referidos al contenido del trabajo y son los que producen desde la no satisfacción en el cargo hasta la satisfacción del mismo; ya que para el autor, el ambiente de trabajo no puede aumentar la satisfacción personal.

En consecuencia, quien dirige los recursos humanos en la organización debe ser un elemento que posibilite el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la realización, crecimiento y avance en la búsqueda de la calidad. En tal sentido, si todos los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera bajo la perspectiva de trabajo decente, se sienten motivados, el trabajo será el mayor estímulo; ya que, la satisfacción que ellos experimentan no se debe a la naturaleza misma del trabajo, identificada esta con sus intereses y aptitudes. Teniendo este punto una relación clara con la aplicación de estrategias gerenciales para lo que se refiere a Trabajo Decente y Gestión de Personas en una empresa Manufacturera del Estado Carabobo.

Bases Legales

El marco legal de la presente investigación está basado en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000).

Artículo 2. Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona 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.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convencimiento al término de

la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o Concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nula y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Es necesario analizar la importancia de la protección de las relaciones laborales estables y adecuadas en nuestra sociedad, como una manera de obtener formas eficaces de soluciones a las necesidades colectivas, que permitan precaver conflictos de trabajo, desequilibrios sociales y mejorar el desempeño laboral de los mismos, lo que consecuentemente, redundará en un mejor manejo de la administración, la comunicación de las instituciones ya sean públicas o privadas, la satisfacción del personal que forma parte de la plantilla de cada organización, la prevención de infortunios laborales, el incremento de la productividad y la elevación de los dividendos corporativos

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

Artículo 1º. Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de

los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar.

Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948. En efecto, en sus artículos 23 y 24 se establece:

Artículo 23. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada,

encaso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

El concepto de seguridad debe tomarse en sentido amplio e incluir aspectos tanto de salud ocupacional como aquellos relacionados con la seguridad social. El respeto a la dignidad humana excluye del trabajo decente el trabajo forzoso y esclavo así como el trabajo infantil (que pone en riesgo la salud, la seguridad, la moral o el desarrollo del niño o adolescente). En los años que siguieron a 1999 se realizaron diversos esfuerzos para establecer el alcance del trabajo decente .II. Indicadores de trabajo decente.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), establece en los:

Artículo 10. El ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo formulará y evaluará la política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la restitución de la salud y la rehabilitación, la recapacitación y reinserción laboral, así como la promoción de programas para la utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y del fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de

la infraestructura de las áreas destinadas a tales efectos.

Dicho ministerio, a tales efectos, realizará consultas con las organizaciones representativas de los empleadores y empleadoras, de los trabajadores y trabajadoras, organismos técnicos y académicos, asociaciones de trabajadores y trabajadoras con discapacidad y otras organizaciones interesadas. La relación del artículo señalado, con la presente investigación es que ambos van dirigidos a la preservación de la salud e integridad de los trabajadores promoviendo el mayor sentido de colaboración y responsabilidad mutua entre la industria, patrono y trabajador. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), también establece en los:

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

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

El mencionado artículo, así como el presente trabajo, están dirigidos a la promoción de responsabilidades relativas a la elaboración de políticas relacionadas con la salud, seguridad e integridad del personal de las empresas. Es de mencionar La Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras. (LOTTT) 2012, que expresa en estos Artículo lo siguiente.

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de 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.

Este Artículo tiene como referencia garantizar y proteger a los trabajadores y las trabajadoras ante cualquier contingencia que pueda ocurrir en sus puestos de trabajo, donde expresa claramente que se le da responsabilidad a la parte patronal ante un accidente laboral en todos sus ámbitos.

Artículo 44. Los patronos o patronas están en la obligación de garantizar que los delegados y delegadas de prevención dispongan de facilidades para el cumplimiento de sus funciones, y que los comités de salud y seguridad laboral cuenten con la participación de todos y todas sus integrantes, y sus recomendaciones sean adoptadas en la entidad de trabajo.

Tiene que existir todo este mecanismo que refleja este artículo para así lograr una buena convivencia en el medio ambiente de trabajo en general y se pueda garantizar o mejorar el área laboral en cuanto a la prevención de riesgos o enfermedades ocupacionales y no solo que este comité se encargue de la responsabilidad y pago de las indemnizaciones por los riesgos que sufren los trabajadores, igualmente la cobertura y preocupación de la Seguridad Social, no logra poner a salvo a los hombres, mujeres y jóvenes que constituyen la masa laboral activa de las secuelas degradantes e inmerecidas, que significan las incapacidades bien parciales, temporales o absolutas y permanentes que materializan los riesgos y consecuencias de los accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 45. Para los fines de esta Ley se entenderá por entidad de trabajo lo siguiente:

Literal A. La empresa o unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una

actividad económica de cualquier naturaleza o importancia.

Literal B. El establecimiento o la reunión de medios materiales y de trabajadores y trabajadoras permanentes que laboran en un mismo lugar, en una misma tarea, de cualquier naturaleza o importancia, y que tienen una dirección técnica común.

Literal C. Toda combinación de factores de la producción sin personalidad jurídica propia, ni organización permanente que busca satisfacer necesidades y cuyas operaciones se refieren a un mismo centro de actividad económica.

Literal D. Toda actividad que envuelva la prestación del trabajo en cualquiera condiciones.

Literal E. Los órganos y entes del Estado prestadores de servicio.

En el presente artículo se refleja claramente lo que son los sitios de trabajo conformado y refrenado en la presente ley garantizando así el lineamiento. Para el trabajador y la trabajadora en cuanto a las entidades de trabajo en la que se encuentran y los inherentes que significa el desarrollo de cualquier actividad, encuadrada dentro de la relación de trabajo. Por su parte, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en su Artículo 69 establece:

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo...

La relación de este artículo con el presente estudio, es que establecen los principios más importantes para la prevención de accidentes así como la identificación de los mismos, obligando a las empresas a establecer reglas guías que indiquen lo que debe hacerse para prevenir accidentes. El citado artículo, así como la presente investigación, están dirigidos a la promoción de responsabilidades relativas a la elaboración de políticas relacionadas con la salud, seguridad y el bienestar de los integrantes de las empresas.

Es importante tener presente, que todos los trabajadores y trabajadoras tienen una responsabilidad general en cuanto a sus acciones dentro de la organización así como con sus compañeros de trabajos. También es de mencionar, la Norma Técnica 01-2008, la cual establece los requisitos mínimos para diseñar, elaborar, implementar y evaluar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual garantizará a las trabajadoras y los trabajadores de cualquier centro de trabajo, con especial énfasis en aquellos más vulnerables a los procesos peligrosos (embarazadas, personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes trabajadores, personas con VIH o Sida, entre otros), condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

Esta norma es aplicable a todos los trabajos efectuados, bajo relación de dependencia, por cuenta de una empleadora o empleador, cualquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicas o privadas y en general toda prestación de servicios personales, donde haya empleadora o empleador, trabajadoras o

trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

Así como la fase legal el presente estudio también se centró en la revisión y aplicación de normas y leyes nacionales e internacionales, para la identificación de los índices de gestión de accidentalidad dentro del plan de seguridad, higiene y, además establecer las concentraciones permisibles de exposición de los trabajadores en las áreas de trabajo, basado en la obligatoriedad de las Normas COVENIN VENEZOLANAS (SENCAMER, Resolución No. 044, Gaceta Oficial No. 36.450, de fecha 11/05/98):

COVENIN 1565:95, Ruido ocupacional o niveles permisibles y criterios de evaluación.

COVENIN 2254:95, Calor y frío. Límites máximo permisibles en lugares de trabajo.

COVENIN 2253:93, Concentraciones máximas permisibles en lugares de trabajo. Límites de exposiciones biológicas y químicas.

COVENIN 2273:85, Principios Disergonómico de la concepción de los Sistemas de trabajo.

COVENIN 2237:85, Ropa, equipos y dispositivo de protección personal.

Es de mencionar que esta normas COVENIN es la Comisión Venezolana de Normas Industriales. La cual se ha encargado de velar por la estandarización y normalización bajo lineamientos de calidad en Venezuela estableciendo los requisitos mínimos para la elaboración de procedimientos, materiales, productos, actividades y demás aspectos que estas normas rigen. Con la finalidad de garantizar el control y prevención en cuanto a los lineamientos para la realización de un trabajo y sus seguridad estándar para un buen desenvolvimiento Laboral y de Producción.

Marco Conceptual

Accidente Laboral: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.

Análisis de Riesgos: Es la utilización sistemática de la información disponible para identificar los peligros y estimar los riesgos a los trabajadores.

Control de Riesgos: Es el proceso de toma de decisión para tratar y/o reducir los riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Criterio de Actuación en Prevención de Riesgos Laborales: Son los indicadores de gestión que permiten a la organización determinar el grado de aquélla y para lograr el nivel de cumplimiento de su política de prevención.

Enfermedad Ocupacional: Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad.

Evaluación de Riesgo: Proceso mediante el cual los resultados de un análisis de riesgo son utilizados para tomar decisiones, ya sea a través de clasificación relativa de estrategia de reducción del riesgo o mediante comparaciones con los objetivos del riesgo.

Factores de Riesgos: Agentes de naturaleza física, química, biológica o aquellas resultantes de la interacción entre el trabajador y su ambiente laboral, tales como psicológicos y ergonómicos, que pueden causar daño a la salud.

Inspección: Son las actividades encaminadas a la medición, examen, ensayo o contrastación con un patrón de una o varias características del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de la organización.

Medicina Ocupacional: Parte de la Medicina que se encarga de evaluar la salud de los trabajadores afectada por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgos presentes en el ambiente laboral.

Medidas de Prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños.

Peligro: Amenaza de accidente o de daño para la salud.

Política de Prevención: Son las directrices y objetivos generales de una organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección.

Responsabilidad Social: Es la responsabilidad que pueden cultivar las personas, instituciones, empresas, para promover el bienestar integral de la sociedad en su conjunto, local o globalmente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una vez formulado el problema, delimitado los objetivos y asumidas las bases teóricas que orientan el sentido de la investigación de manera precisa, para indicar el tipo de datos que se requiere indagar deben seleccionarse los distintos métodos y técnicas que posibiliten la obtención de información, para ello se elabora el Marco Metodológico, que según Balestrini (2004:113) “está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecnológicos, operacionales, implícitos en todo proceso de investigación” .

Naturaleza de la investigación

Una de las decisiones fundamentales del investigador al momento de realizar un trabajo, es determinar el tipo de estudio a realizar, la misma abarca la etapa de identificación y formulación del problema en la que cada etapa de realización y formulación del mismo provee los elementos que sirven para su selección definitiva.

El presente trabajo de investigación de acuerdo al problema planteado relacionado con el Trabajo Decente y Gestión de Personas en una empresa Manufacturera del Estado Carabobo, en función de los objetivos planteados, el estudio se incorporara en la investigación de tipo descriptiva, ya que se

interpreta detalladamente la problemática existente en materia de desempeño laboral y recursos humanos. Según Arias (2006:98) define la investigación descriptiva como: “La caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.215). En este orden, una investigación descriptiva es aquella que radica en revelar las particulares fundamentales de conjunto de fenómenos semejantes o iguales, manejando criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De allí, que la metodología seleccionada y utilizada se corresponde totalmente con la naturaleza de la investigación y está en estrecha relación con el objetivo general y los específicos de la investigación.

Estrategia Metodológica

La estrategia que aplica el investigador para resolver la problemática planteada es el nivel estudio que viene a ser el diseño de la investigación y. Sabino, citado por Arias (2006:89) explica “El Diseño de la Investigación tiene como objetivo proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar hechos con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesaria para hacerlo”. En este estudio el diseño de la investigación es de campo porque se recolectarán datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Al respecto, Arias. (2006:48), expresa que la investigación de campo. “Consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Esto permite indagar los efectos de la interrelación entre diferentes tipos de variable sociológicas educacionales.”

Población

La población estará conformada por los empleados de producción de una empresa Manufacturera del Estado Carabobo. Arias Fidias (2006:210) explica que la población es: el conjunto de todos los casos que concuerdan de especificaciones. En general la población estará constituida por sesenta (60) trabajadores del área de producción de la empresa.

Muestra

La muestra se determina con el fin de investigar a partir del conocimiento de sus características particulares. Tamayo (2004:115) la define como: “La selección de algunos elementos con la intención de averiguar algo sobre la población de la cual están formados.”. En la presente investigación se tomara la muestra no probabilística de tipo intencional, según la cantidad de trabajadores que estén presentes el día de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Según Arias (2006:85), explica: “El muestreo no probabilístico es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra así mismo se considera intencional porque los elementos son escogidos en criterios o juicios preestablecidos por el investigador”.

Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos

Una vez obtenidos los indicadores de los elementos teóricos y definido el diseño de la investigación, es preciso definir las técnicas e instrumentos de recolección de datos para construir los instrumentos que permiten conocer a profundidad la realidad estudiada, siendo estos los recursos de que utiliza el investigador para acercarse al fenómeno y extraer de ellos información para posteriormente presentar los resultados obtenidos.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos representan un elemento importante que permite llevar a cabo el acopio de información. Baptista, P, Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. (2005:89), acota: “Una vez seleccionado el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo con el problema de estudio es necesario recolectar los datos pertinentes sobre las variables involucradas en el estudio.” Es bueno aclarar que existen diferentes técnicas de recolección de información, en este caso y de acuerdo al tipo de estudio se va a hacer uso de la técnica de la encuesta y la observación directa.

Arias F. (2006) expresa que: “La Encuesta es el medio constituido por una serie de preguntas que sobre un determinado aspecto se formulan a las personas que se consideran relacionadas con el mismo” y que la observación directa es; “aquella en el cual el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación”. En lo que se refiere al instrumento de recolección de datos es el recurso que utiliza el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información, de este modo sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del

marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados.

Asimismo, asegura que: “Los instrumentos de recolección de datos es el conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos”. El instrumento utilizado en el estudio será el cuestionario. Al respecto Tamayo y Tamayo (2004), plantean que el cuestionario es: “Un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Denominándose auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.” (p.74).

Validez

Según la UPEL (2006) establece que: “consiste en un procedimiento en el cual el o los instrumentos diseñados por el estudiante, es sometido a la evaluación de un experto en el área académica” (p.34). Serán Profesores, la validez se determina por el juicio de los expertos, a quienes se les suministrara un ejemplar del mismo con su respectivo cuadro de operacionalización y formato para registrar la validez.

Confiabilidad

Para verificar tanto la exactitud como la veracidad del instrumento se procederá a comprobar su confiabilidad utilizando la fórmula de Kuder & Richardson denominada estadístico KR20. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2000), afirman: “La confiabilidad es el grado en el cual su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados.

Se determina el coeficiente de confiabilidad, los cuales varían entre 0 y 1 (0= nula confiabilidad, 1= total confiabilidad)” (p.332).

A su vez afirma que esta técnica solo es aplicable en aquellos casos en que las respuestas a cada ítems puede calificarse como 1 o 0 cada una (correcto – incorrecto, presente – ausente, a favor – en contra, Si – No, entre otras.). Finalmente, expresa que para facilitar el cálculo de la confiabilidad con la técnica Kuder & Richardson es conveniente construir la matriz de puntaje del instrumento, ítems por ítems (Ver Anexo). Es importante mencionar, que la ventaja de la técnica Kuder & Richardson es que permite calcular la confiabilidad con una sola aplicación del instrumento, por lo que no requiere el diseño de pruebas paralelas. Sin embargo su limitación reside en que es aplicable solo a instrumentos con ítems dicotómicos, es decir, que pueden ser codificado con 1 – 0. Dentro de este contexto planteado, el Coeficiente de Confiabilidad y validez del instrumento de la presente investigación, se obtiene mediante el uso de la formula de Kuder & Richardson:

Donde KR_{20} = Coeficiente de Confiabilidad Kuder & Richardson.

K = Numero de Ítems.

P = Respuestas Positivas.

Q = Respuestas Negativas.

VT = Varianza Total

Ahora bien, una vez realizado el cálculo de confiabilidad del instrumento, el valor obtenido se ajusta a la escala de discriminación, donde se disgrega el índice que corresponde al instrumento. Al respecto, Ruiz (2001)

afirma:” La discriminación es el poder de un reactivo para separar a aquellos sujetos que tienen dominio de rango que mide cada ítems, en comparación con aquellos que no tienen tal dominio” (p.29). Asimismo, el autor antes citado presenta la escala para evaluar el índice de confiabilidad, como se muestra a continuación en el cuadro:

Escala de Índice de Confiabilidad

Escala	Índice
0.81 a 1.00	Muy alto
0.61 a 0.80	Alto
0.41 a 0.60	Moderado
0.21 a 0.40	Bajo
0.1 a 0.2	Muy Bajo

Fuente Ruiz (2001)

En el caso que compete para medir la confiabilidad del instrumento se tomo la muestra de treinta (30) personas a fin de medir la confiabilidad la aplicación de la fórmula del coeficiente arrojó un resultado en la escala de 0,79 I (alto) que evidencia que existe una correspondencia aceptable entre las respuestas de los ítems, lo que permitió concluir que el cuestionario es confiable desde el punto de vista estadístico debido a que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos que son 0 y 1. Indicando que el mismo se puede aplicar en otras organizaciones que tengan las mismas características de la estudiada en esta organización.

Operacionalización de las Variables

Según Shao S. (2000), es un proceso que inicia con la definición de las variables en función de factores estrictamente medibles a los que se les llama indicadores” (p.152). El proceso obliga a realizar una definición conceptual de la variables para romper el concepto difuso que ella engloba y así darle sentido concreto dentro de la organización.

Cuadro 1
Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar los Indicadores de Trabajo Decente bajo la Concepción de la Organización Internacional del Trabajo en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Objetivo General	Dimensión	Definición	Variable	Indicador	Instrumentos	Fuente
Analizar los indicadores de Trabajo Decente bajo la concepción de la Organización Internacional del Trabajo de una empresa Manufacturera del Estado Carabobo.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad de Empleo. - Empleo. - Seguridad e Higiene en el Trabajo. - Formación. - Representación. 	Es la medición que incluye la existencia de empleos suficientes, la remuneración, la seguridad en el trabajo y las condiciones de trabajo salubres. La seguridad social y la seguridad de ingresos, también son elementos esenciales, aun cuando dependan de la capacidad y del nivel de desarrollo de cada sociedad.	Indicadores de Trabajo Decente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Notificación. 2. Salario. 3. El Empleo. 4. Protección Social. 5. Relación de Ingreso y la Familia. 6. Seguridad Económica. 7. Seguridad y Salud Laboral. 8. Derechos de los Trabajadores. 9. Dialogo Social. 	c u e s t i o n a r i o	Trabajadores (as), del área de Planta.

Fuente: Rivas (2015).

Objetivo General: Analizar los Indicadores de Trabajo Decente bajo la Concepción de la Organización Internacional del Trabajo en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Dimensión	Definición	Variable	Indicador	Instrumento	Fuente
Estudiar los Parámetros que definen Trabajo Decente desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad de empleo. - Ingreso. - Seguridad e Higiene en el Trabajo. - Formación. - Representación . 	Las aspiraciones de la gente durante su vida laboral, significa con contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo, y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo, y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.	Indicadores de Trabajo Decente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Notificación. 2. Salario. 3. El Empleo. 4. Protección Social. 5. Relación de Ingreso y la Familia. 6. Seguridad Económica. 7. Seguridad y Salud Laboral. 8. Derechos de los Trabajadores. 9. Dialogo Social. 	c u e s t i o n a r i o	Trabajadores (as), del área de Planta.

Fuente: Rivas (2015).

Objetivo General: Analizar los indicadores de Trabajo Decente bajo la Concepción de la Organización Internacional del Trabajo en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Dimensión	Definición	Variable	Indicador	Instrumento	Fuente
Identificar las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa Manufacturera del Estado Carabobo bajo la perspectiva de Trabajo Decente.	<ul style="list-style-type: none"> - Seguridad de empleo. - Ingreso. - Seguridad e Higiene en el Trabajo. - Formación. - Representación 	Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.	Condiciones de Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Notificación. 2. Salario. 3. El Empleo. 4. Protección Social. 5. Relación de Ingreso y la Familia. 6. Seguridad Económica. 7. Seguridad y Salud Laboral. 8. Derechos de los Trabajadores. 9. Dialogo Social. 	c u e s t i o n a r i o	Trabajadores (as), del área de Planta.

Fuente: Rivas (2015).

Objetivo General: Analizar los indicadores de Trabajo Decente bajo la Concepción de la Organización Internacional del Trabajo en una empresa manufacturera del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos	Dimensión	Definición	Variable	Indicador	Instrumento	Fuente
Describir la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo.	-Seguridad De Empleo. -Ingreso. -Seguridad e Higiene en el Trabajo. -Formación. -Representación.	Es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.	-Equidad. - Libertad. - Protección Social. - Seguridad e igualdad de los Trabajadores y las Trabajadoras.	1. Notificación. 2. Salario. 3. El Empleo. 4. Protección Social. 5. Relación de Ingreso y la Familia. 6. Seguridad Económica. 7. Seguridad y Salud Laboral. 8. Derechos de los Trabajadores. 9. Dialogo Social.	c u e s t i o n a r i o	Trabajadores (as), del área de Planta.

Fuente: Rivas (2015).

CAPITULO VI

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados contiene la información encontrada durante el proceso de investigación. Esta información fue analizada de manera tal que guiara hacia la consecución de los objetivos planteados en el Capítulo I. Exponiendo los resultados obtenidos de la técnica de recolección de datos. Estos resultados se presentan ordenados con sus respectivos análisis, de manera que el lector no tenga confusión alguna

Es importante destacar que en los Trabajos de Grado fundados en la modalidad de campo, los resultados acceden a nivel efectivo, donde se muestran, examinan e interpretan de modo ordenado, con el apoyo de instrumentos utilizados (Cuadros, gráficos, tablas, etc.), y en función de los objetivos y la operacionalización de los mismos. Así mismo, en los trabajos de investigación bajo la modalidad de campo, la organización de los resultados es muy variable y está condicionada por la naturaleza del tema, los objetivos que se aspiran alcanzar y la metodología utilizada para lograrlos.

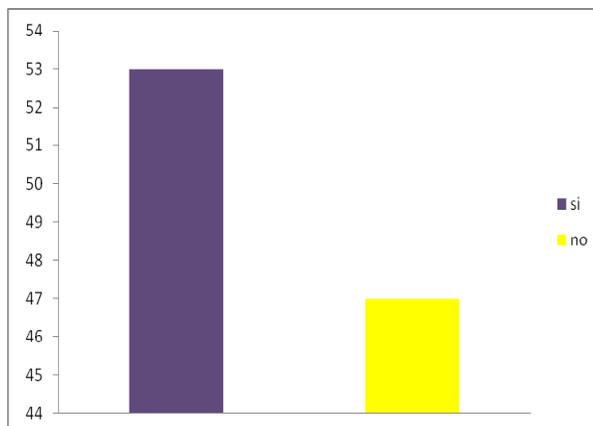
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1. ¿Existe en la empresa contratos de Trabajo que garanticen su Estabilidad Laboral?

Cuadro No. 5 Resultado ítems No. 1

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	16	53%
	NO	14	47%

Grafico No. 1



Autora: Rivas (2015)

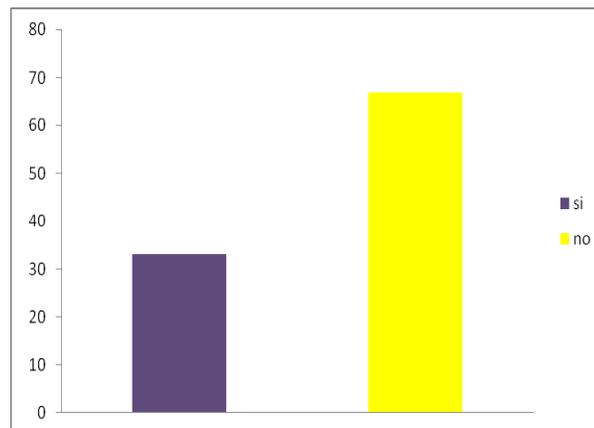
Interpretación: El 53% de los encuestados dice que si existen en la empresa contratos de Trabajo que garanticen su estabilidad laboral. Pero el 47% dice que no lo que evidencia que no se cumple con la inamovilidad establecida por el estado. Incidiendo en la estabilidad laboral de los empleados.

2. ¿Existe anuncios visibles las instalaciones de la empresa, indicando los días de descanso y el horario de trabajo?

Cuadro No. 6 Resultado ítems No. 2

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	20	33%
	NO	10	67%

Grafico No. 2



Autora: Rivas (2015)

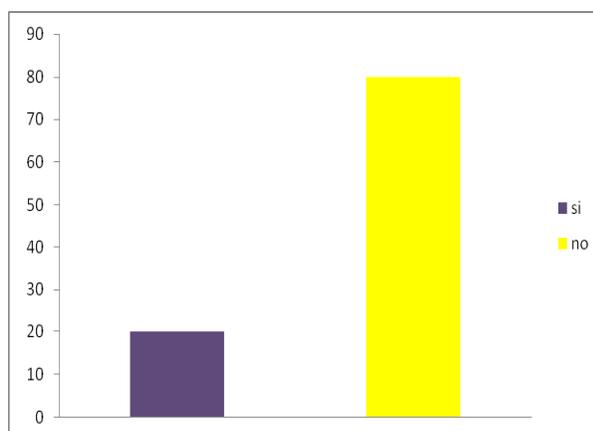
Interpretación: El 67% de los encuestados dice no existe anuncios visibles en las instalaciones de la empresa, indicando los días de descanso y el horario de trabajo, infringiendo el Artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y Artículos del Reglamento de la misma. Ahora bien el 33% dice que sí, donde se puede presumir que los mismos no se encuentren visibles.

3. ¿La empresa le otorga los dos días de descanso consecutivos semanal?

Cuadro No. 7 Resultado ítems No. 3

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	6	20%
	NO	24	80%

Grafico No. 3



Autora: Rivas (2015)

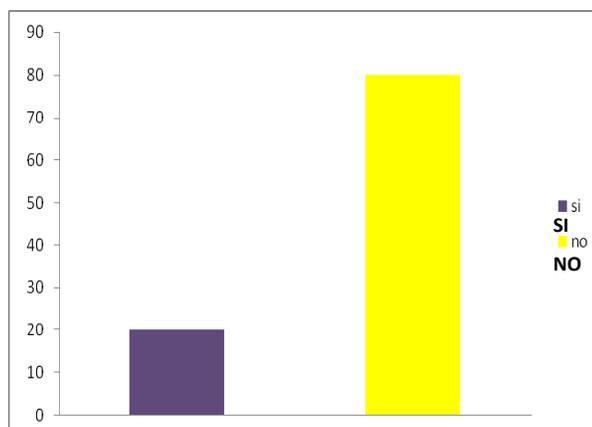
Interpretación: El 80% de los encuestados dice que no le otorgan los dos días de descanso consecutivos semanal, infringiendo el Artículo 90 de la Constitución Bolivariana de Venezuela y los Artículos. 173, de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Siendo esta una forma de desmejorar los beneficios de los trabajadores y de disminuir lo que es denominada Trabajo Decente. Mientras un 20% de los encuestados dicen percibir dichos beneficios.

4. ¿La empresa cancela a los trabajadores el salario correspondiente a los días feriados o de descanso semanal (no trabajados)?

Cuadro No. 8 Resultado ítems No. 4

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	6	20%
	NO	24	80%

Grafico No. 4



Autora: Rivas (2015)

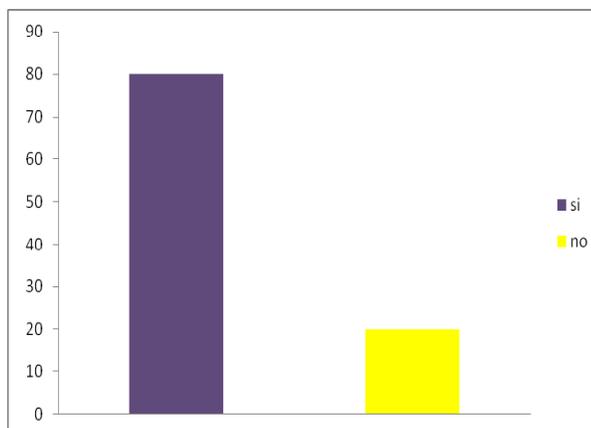
Interpretación: El 80% de los encuestados dice que no le cancelan el salario correspondiente a los días feriados o de descanso semanal (no trabajados), infringiendo el Artículo 90 de la Constitución Bolivariana de Venezuela y el Artículo 184 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Siendo esta una forma de desmejorar los beneficios de los trabajadores y de disminuir lo que es el Trabajo Decente. Mientras un 20% de los encuestados dicen percibir dichos beneficios.

5. ¿Recibe Ud. Salario Mínimo?

Cuadro No. 9 Resultado ítems No. 5

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	24	80%
	NO	6	20%

Grafico No 5



Autora: Rivas (2015)

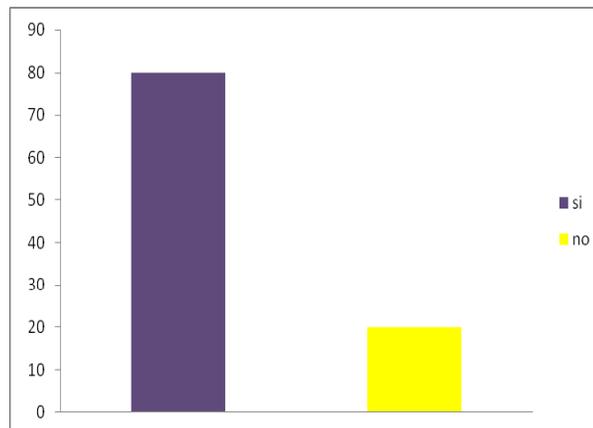
Interpretación: El 80% de los entrevistados dice que si recibe Salario mínimo y solo un 20% de los ellos recibe un salario más alto que este. Lo que evidencia que la mayoría de los trabajadores del sector de la manufactura en el estado Carabobo reciben salario mínimo, pero según estadísticas para el 1º de mayo del 2015, aumento el 20% el Sueldo Mínimo Básico Mensual quedando este en Bs. 6.746,98 (Gaceta Extraordinaria Nro. 6181, Decreto Nro.1737) comparado con la cesta básica según el Índice de precio al consumidor del área de Caracas para la misma fecha es de 25.000 bs., lo que demuestra que hay un deficiente Trabajo Decente en el Estado Carabobo.

6. ¿Recibe Ud. Bono de Alimentación?

Cuadro No. 10 Resultado ítems No. 6

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	24	80%
	NO	6	20%

Grafico No. 6



Autora: Rivas (2015)

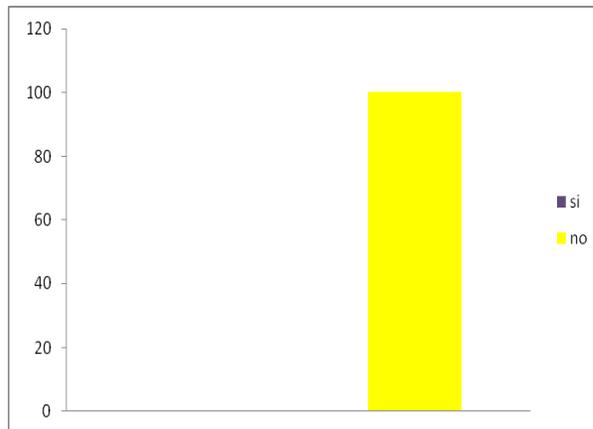
Interpretación: El 100% de los encuestados dice que si, reciben el bono alimenticio, pero los mismos expresan que los montos son bastante bajos en comparación con el costo de la vida y los alimentos.

7. ¿Considera Ud. que el monto que percibe por concepto de Bono de Alimentación es suficiente?

Cuadro No. 11 Resultado ítems No. 7

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	0	0%
	NO	30	100%

Grafico No.7



Autora: Rivas (2015)

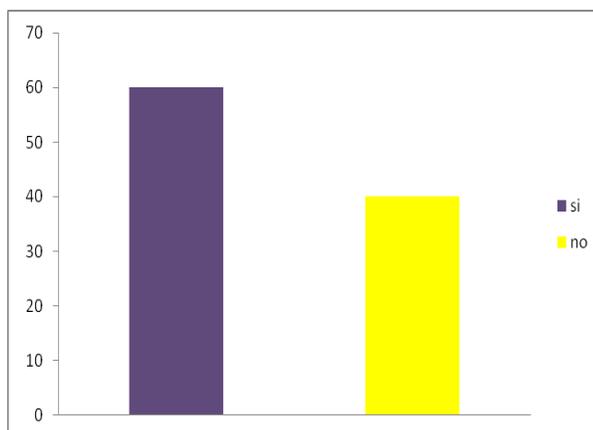
Interpretación: El 100% de los encuestados dice que no considera que el monto que percibe por concepto de bono de alimentación es suficiente. Por cuanto es demasiado bajo para el costo de la vida y los alimentos, lo que evidencia que el trabajo se ve afectado por no ser fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y democracia. Ya que este debe actuar en beneficio de todos, y facilitar un crecimiento económico.

8. ¿La empresa le otorga el Beneficio de Prestamos en Relación a su Salario?

Cuadro No. 12 Resultado ítems No. 8

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	18	60%
	NO	12	40%

Grafico No.8



Autora: Rivas (2015)

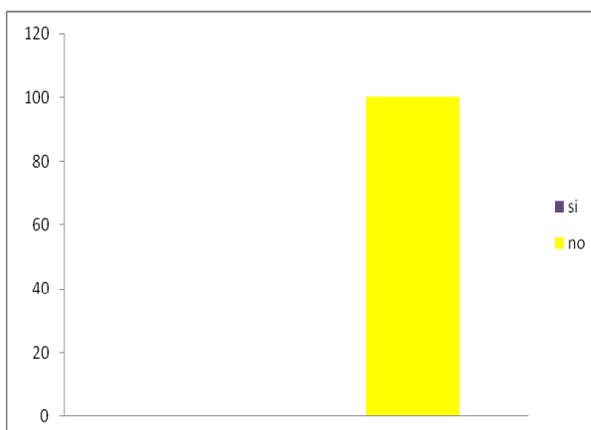
Interpretación: El 60% de los entrevistados dice que si, la empresa le otorga el beneficio de préstamos en relación a su salario. Pero el 40% dice que no por cuanto creen que no se calcula bajo los aspectos que indica la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Lo cual se sienten perjudicados por el patrono.

9. ¿Considera Ud. que el salario que percibe es suficiente para la sustentabilidad de su familia?

Cuadro No. 13 Resultado ítems No. 9

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	0	0%
	NO	30	100%

Grafico No.9



Autora: Rivas (2015)

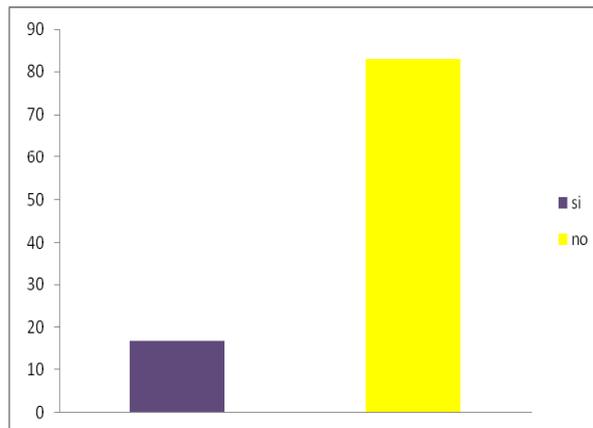
Interpretación: El 100% de los encuestados dice que no considera que el salario que percibe sea suficiente para la sustentabilidad de su familia, lo cual choca con los aspectos constitucionales y de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), los cuales hacen referencia a la protección del ingreso familiar, y explican que es el Estado en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular garantizar la salud y la educación pública y gratuita. Asimismo son ellos quienes tomarán las medidas necesarias y formularán políticas tendientes a mejorar las condiciones de las familias y a fortalecer su ingreso.

10. ¿La empresa cumple con el Depósito Mensual de Prestaciones Sociales, después del tercer mes de servicio?

Cuadro No. 14 Resultado ítems No. 10

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	5	17%
	NO	25	83%

Grafico No.10



Autora: Rivas (2015)

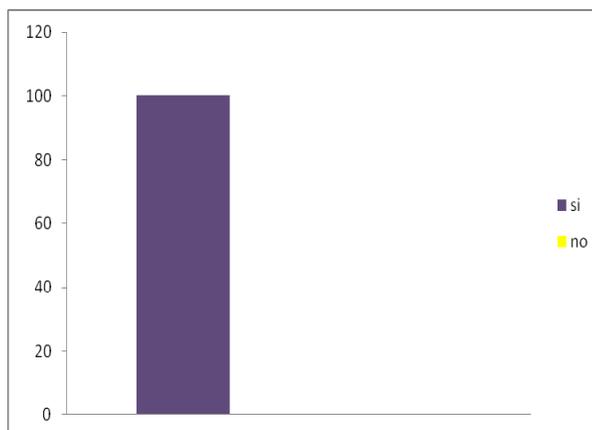
Interpretación: El 83% de la muestra dice no o desconocen si La empresa cumple con el depósito mensual de las prestaciones de antigüedad, después del tercer mes de servicio. Donde se puede presumir que no existen estrategias sobre el Artículo 142 Literal A de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). El cual hace referencia al derecho de este depósito, que se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.

11. ¿Los Trabajadores con un año más de Servicio Ininterrumpido disfrutan regularmente de sus Vacaciones?

Cuadro No. 15 Resultado ítems No. 11

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	30	100%
	NO	0	0%

Grafico No.11



Autora: Rivas (2015)

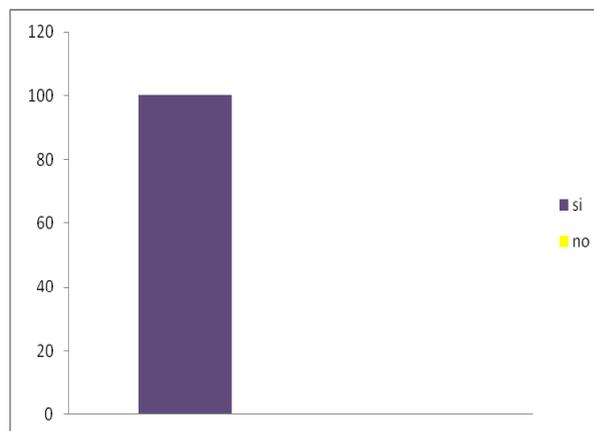
Interpretación: El 100% de la muestra dice si, los trabajadores con más de un año de servicio ininterrumpido disfrutan regularmente de sus vacaciones, pero en algunos casos se lo dan después de haber cumplido el año, expresan que es cuando al empleador más les conviene. Asimismo, durante el periodo de vacaciones el trabajador o la trabajadora no perciben el beneficio de alimentación, conforme a lo previsto en el Artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

12. ¿La empresa cumple con cancelar el salario correspondiente a los días de vacaciones al iniciar el disfrute de las mismas?

Cuadro No. 16 Resultado ítems No. 12

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	30	100%
	NO	0	0

Grafico No.12



Autora: Rivas (2015)

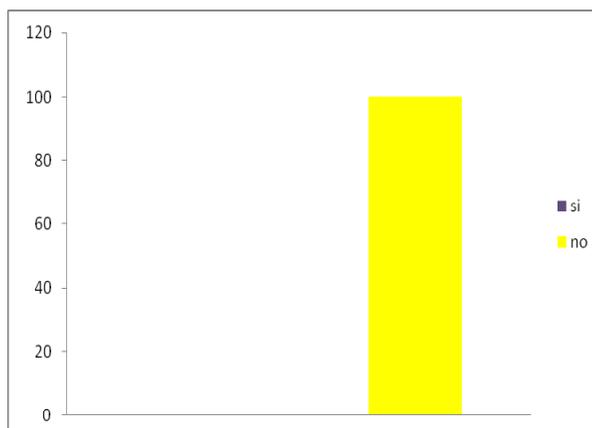
Interpretación: El 100% de la muestra dice si, los trabajadores con más de un año de servicio ininterrumpido le cancelan el salario correspondiente a los días de vacaciones al iniciar el disfrute de las mismas. Demostrando que se cumple con lo establecido en el Artículo 190 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

13. ¿La empresa tiene estipulado conceder los descansos diarios a las Trabajadoras que se encuentren el periodo de Lactancia, para amamantar a su hijo (a)?

Cuadro No. 17 Resultado ítems No. 13

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	0	0%
	NO	30	100%

Grafico No.13



Autora: Rivas (2015)

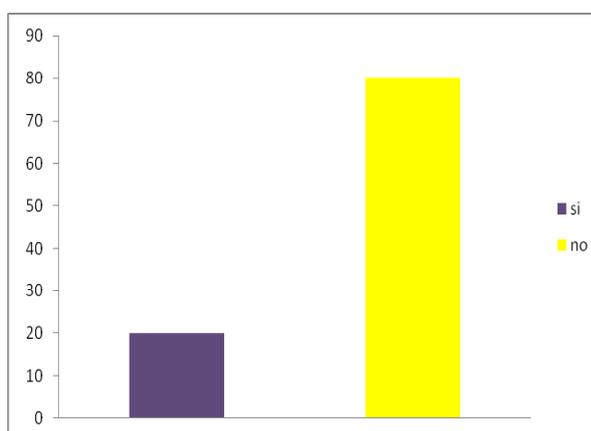
Interpretación: El 100% de la muestra dice no, la empresa no tiene estipulado conceder los descansos diarios a las trabajadoras que se encuentran en el periodo de lactancia, para amantar a su hijo(a). Ni ofrece los dos (2) descansos diarios de media hora o de 1 ½ hora. Así mismo no mantienen un centro de educación inicial, o, pago de matrícula y mensualidades incumpliendo los Artículos 343 y 344 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Lo que evidencia que el Trabajo Decente es obviado por el patrono al incumplir con los beneficios establecidos en la ley.

14. ¿Está conformado el Programa de Seguridad y Salud Laboral, los Delegados de Prevención y el Servicio de Seguridad y Salud Laboral?

Cuadro No. 18 Resultado ítems No. 14

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	24	20%
	NO	6	80%

Grafico No 14



Autora: Rivas (2015)

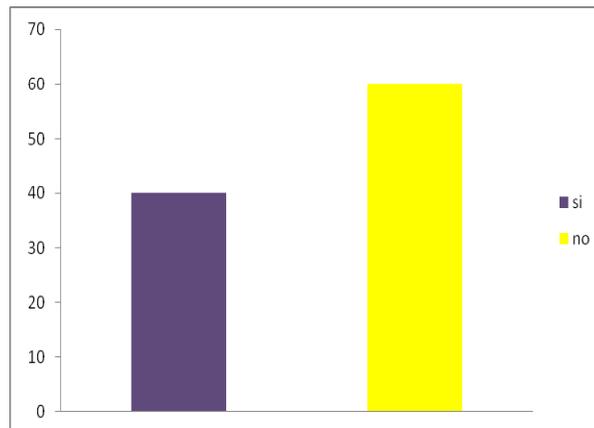
Interpretación: El 20% de la muestra dice si, mientras que el otro 80% que no. Presumiendo que los patronos no cumplen con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, en ninguna de las líneas de producción, incumpliendo lo establecido en el Artículo 56. Numeral 7 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

15. ¿El patrono o patrona garantiza las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de Trabajo Adecuados?

Cuadro No. 19 Resultado ítems No. 15

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	14	40%
	NO	16	60%

Grafico No 15



Autora: Rivas (2015)

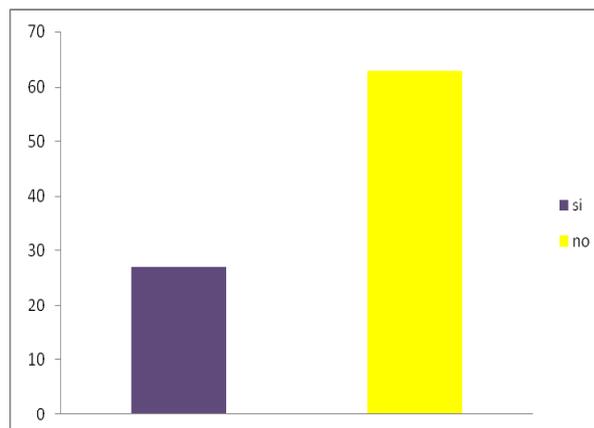
Interpretación: El 40% de la muestra dice si, mientras que el otro 60% que no. Evidenciando que no se realizan inspecciones en los sitios de trabajo a fin de identificar, evaluar y proponer correctivos que permitan el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo por la ausencia de un servicio de Seguridad y Salud laboral individual o Mancomunado. La omisión de las inspecciones incumple el Artículo 863 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y seguridad en el Trabajo (RCHST) y el Artículo 40, numerales 3 y 5 de la LOPCYMAT, Artículo 53, numeral 1 y 2 de la LOPCYMAT, no se realiza la advertencia de exposición a riesgos Artículo 56, numeral 3 y Artículo 58 de la misma.

16. ¿La empresa realiza la Interrupción de la Jornada de Trabajo para disfrutar de un descanso no menos de 30 minutos, sin que pueda trabajar más de 5 horas continuas?

Cuadro No. 20 Resultado ítems No. 16

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	8	27%
	NO	22	73%

Grafico No 16



Autora: Rivas (2015)

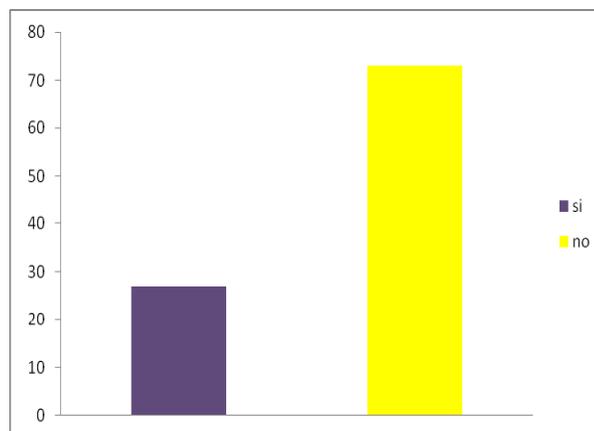
Interpretación: El 27% de la muestra dice si, mientras que la mayoría 73% que no. Demostrando que la empresa no realiza la interrupción de la jornada de trabajo para disfrutar de un descanso no menos de 30 minutos, sin que pueda trabajar más de 5 horas continuas como lo establece el Artículo 168 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

17. ¿Cuenta la empresa con Comedores para el Personal de Planta dentro de la Organización?

Cuadro No. 21 Resultado ítems No. 17

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	8	27%
	NO	22	73%

Grafico No 17



Autora: Rivas (2015)

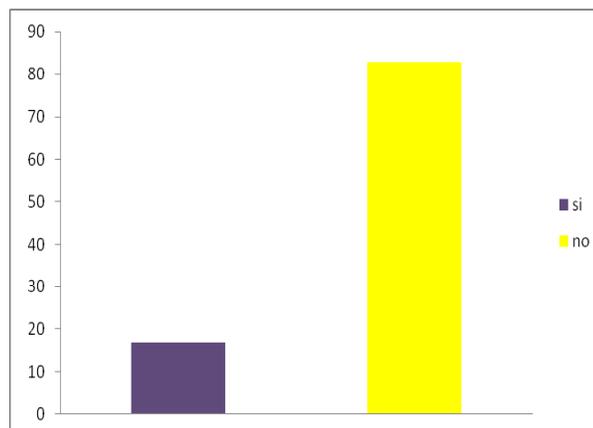
Interpretación: El 27% de la muestra dice si, mientras que la mayoría 73% que no. Por lo cual se presume que los Trabajadores y las Trabajadoras no se sienten satisfechos con el mismo. Como bien es cierto, el empleador debe habilitar un comedor en el lugar de trabajo, el cual este reservado únicamente para sus horas de descanso. Asimismo, debe estar dotado de mesas y sillas, un medio de refrigeración, microondas, entre otros.

18. ¿Tiene Ud. conocimiento si la empresa realiza la Declaración Formal de Accidentes de Trabajo dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia del mismo?

Cuadro No. 22 Resultado ítems No. 18

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	5	17%
	NO	25	83%

Grafico No 18



Autora: Rivas (2015)

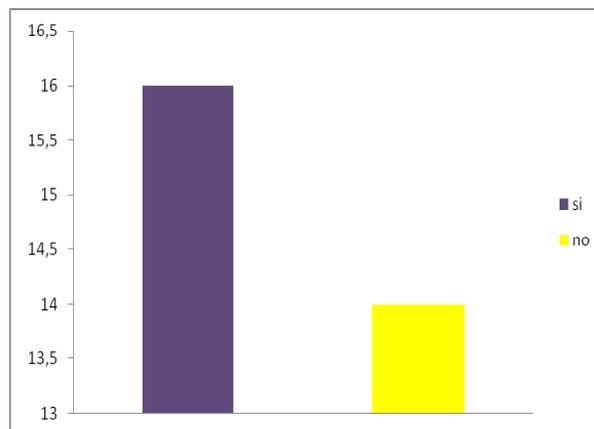
Interpretación: El 17% de la muestra dice si, mientras que la mayoría 83% que no. Manifestando la mayoría de los trabajadores que desconocen si se realiza la declaración formal de accidentes de trabajo dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia del mismo, por cuanto no se toman en cuenta ni se participa los derechos y deberes que existe para con la seguridad higiene y también siendo esto una manifestación de la falta de un buen nivel de Trabajo Decente.

19. ¿La empresa posee servicio de Salud y Seguridad en el Trabajo?

Cuadro No. 23 Resultado ítems No. 19

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	60	16%
	NO	40	14%

Grafico No 19



Autora: Rivas (2015)

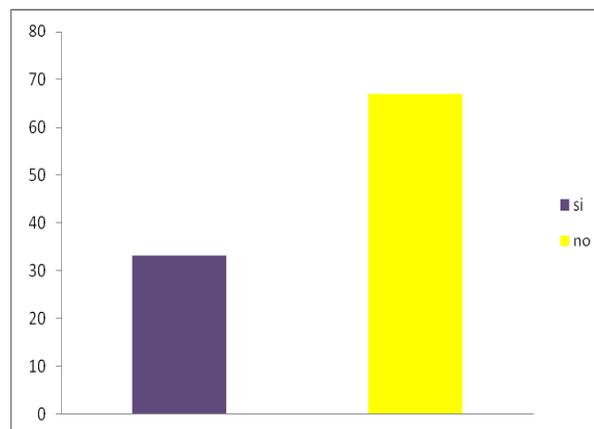
Interpretación: El 16% indica que la empresa no posee servicio de salud y seguridad en el trabajo, pero al 16% que si, ellos expresan que no reconocen al mismo ya que existen debilidades, incumplimiento y falta del mismo, presumiendo que los empleadores no tiene organizado los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas además de los planes de contingencia. Violando el Artículo 8 del Convenio 155 de la OIT sobre Salud y Seguridad en el Trabajo y Artículo 40 numeral 13 de la (LOPCYMAT).

20. ¿Se realizan Inspecciones en la empresa a fin de identificar, evaluar y proponer correctivos que permitan el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo por la ausencia de un servicio de Seguridad y Salud laboral individual o Mancomunado?

Cuadro No. 24 Resultado ítems No. 20

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	5	33%
	NO	20	67%

Grafico No 20



Autora: Rivas (2015)

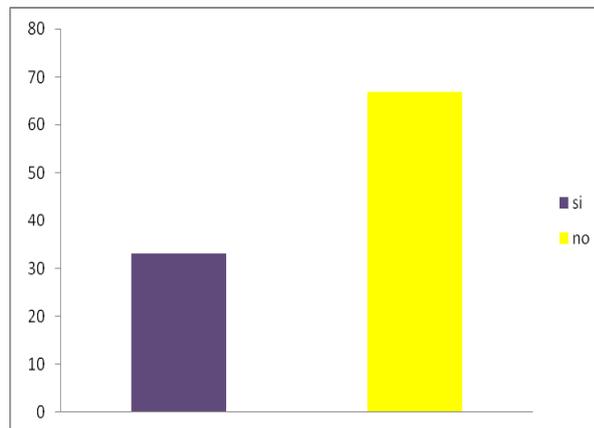
Interpretación: El 67% de la muestra dice no, se realizan inspecciones en la empresa a fin de identificar, evaluar y proponer correctivos que permitan el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo por la ausencia de un servicio de Seguridad y Salud laboral individual o Mancomunado, mientras que el 33% dice que si, donde se presume por los resultados del diagnostico que no se realizan inspecciones en los sitios de trabajo a fin de identificar, evaluar y proponer correctivos que permitan el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo por la ausencia de un servicio de Seguridad y Salud laboral individual o Mancomunado. La omisión de las inspecciones incumple el Artículo 863 del Reglamento de las Condiciones de Higiene y seguridad en el Trabajo (RCHST) y el Artículo 40, numerales 3 y 5 de la (LOPCYMAT).

21. ¿Se imparte formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a la actividad que se realiza, en lo referente a prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales?

Cuadro No. 25 Resultado ítems No. 21

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	5	33%
	NO	20	67%

Grafico No 21



Autora: Rivas (2015)

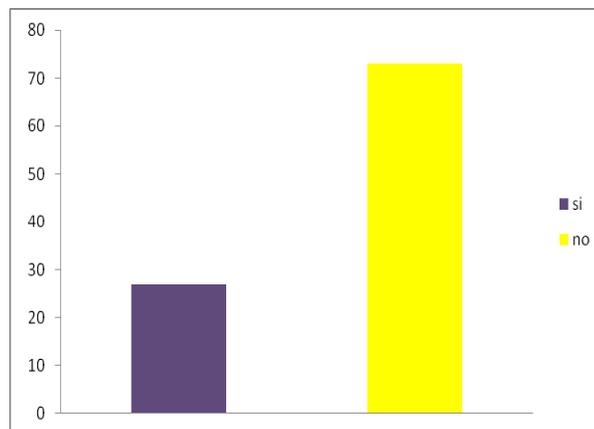
Interpretación: El 67% de la muestra dice no se imparte formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a la actividad que se realiza, en lo referente a prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, de igual manera se debe impartir formación cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, o cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, incumpliendo así el Artículo 53, numeral 2 de la (LOPCYMAT).

22. ¿Se realiza la advertencia de Exposición a Riesgos a cada Trabajador, adecuado a su Ambiente y Puesto de Trabajo?

Cuadro No. 26 Resultado ítems No. 22

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	8	27%
	NO	22	73%

Grafico No 22



Autora: Rivas (2015)

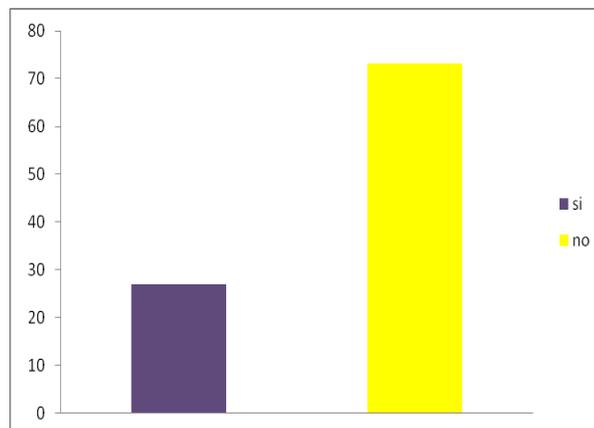
Interpretación: El 27% de la muestra dice si, mientras que la mayoría 73% que no. Demostrando que en la empresa manufacturera del Estado Carabobo donde se diagnosticó la situación actual no se realiza la advertencia de exposición de riesgos a cada trabajador, adecuado a su ambiente y puesto de trabajo tomando en cuenta los diversos agentes, por lo cual se incumple con los Artículos 53, numeral 1; Artículo 56, numeral 3 y Artículo 58 de la LOPCYMAT. Que estable que el trabajador tiene derecho a "...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".

23. ¿Se dota de Ropa de Trabajo y Equipos de Protección Personal?

Cuadro No. 27 Resultado ítems No. 23

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	8	27%
	NO	22	73%

Grafico No 23



Autora: Rivas (2015)

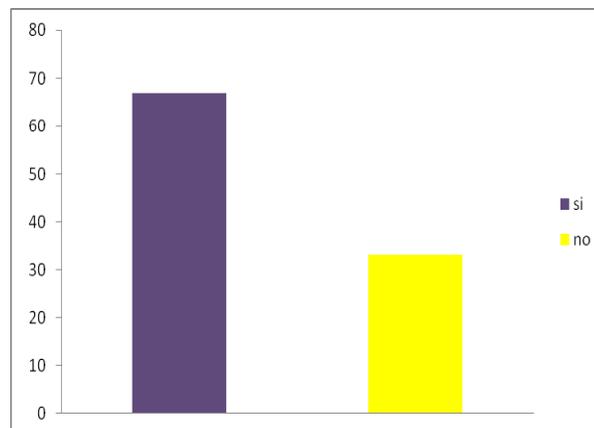
Interpretación: El 27% de la muestra dice si, mientras que la mayoría 73% que no. Demostrando que en la empresa no se dota de ropa de trabajo y de equipos de protección personal a tiempo los cuales deben ser gratuitos y adecuados al riesgo presente, para ello debe existir la intención plena de suministrarlo. Por lo queda Evidenciado que no se cumplen los llamados derechos mínimos, que incluyen enfrentar los abusos con el trabajo y la falta de seguridad y salud en el trabajo. Lo cual mantiene desmotivado al personal.

24. ¿Existe en la Empresa algún Sindicato?

Cuadro No. 28 Resultado ítems No. 24

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	20	67%
	NO	10	33%

Grafico No 24



Autora: Rivas (2015)

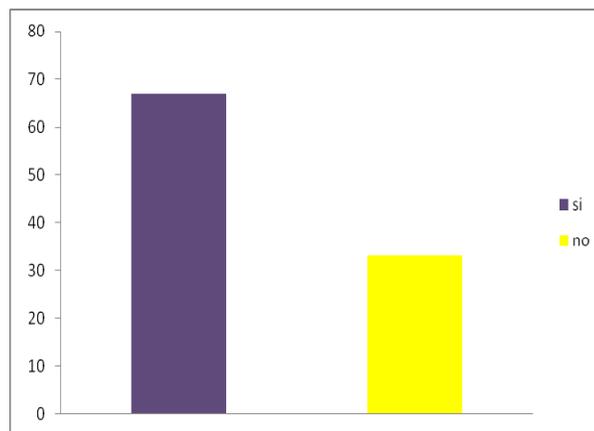
Interpretación: El 67% de los encuestados dice que si existe en la empresa Sindicato de Trabajadores. Pero el 33% dice que no, lo que evidencia que todavía en dicha empresa no se le presta atención a respaldar los derechos necesarios para la defensa y avance de la situación de los trabajadores y trabajadoras, en concreto a lo que respecta a la libertad sindical y la de negociar colectivamente las condiciones de trabajo, ya que estos deben actuar como voceros de los trabajadores ante el empleador.

25. ¿Existe Convención Colectiva?

Cuadro No. 29 Resultado ítems No. 25

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	20	67%
	NO	10	33%

Grafico No 25



Autora: Rivas (2015)

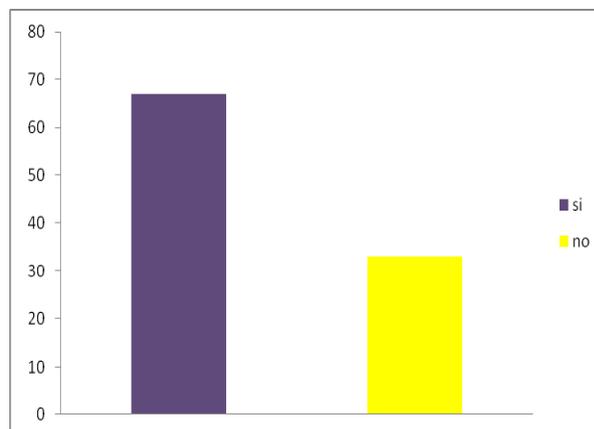
Interpretación: El 67% de los encuestados dice que si existen Convención Colectiva de Trabajo. Pero el 33% dice que no, lo que evidencia que de alguna u otra forma se está violando lo establecido en el Artículo 434 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), ya que es notorio que algunos trabajadores se sienten insatisfechos, lo cual desmejora el Trabajo Decente y los fundamentos constitucionales.

26. ¿Cree Ud. que con la aprobación de la Convención Colectiva de Trabajo mejoraron sus Condiciones de Trabajo?

Cuadro No. 30 Resultado ítems No. 26

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	20	67%
	NO	10	33%

Grafico No 26



Autora: Rivas (2015)

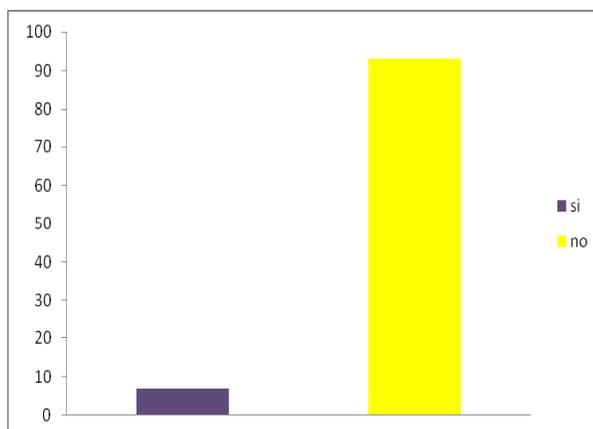
Interpretación: El 67% de los encuestados dice que si cree que con la aprobación de la Convención Colectiva de Trabajo mejoraron sus condiciones de Trabajo. Pero el 33% dice que no, por cuanto alguno de los Trabajadores expresan que se sienten desmejorados lo cual coloca en menoscabo el Trabajo Decente.

27. ¿La empresa les otorga a sus trabajadores alguna Beca de estudio?

Cuadro No. 31 Resultado ítems No. 27

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	2	7%
	NO	28	93%

Grafico No 27



Autora: Rivas (2015)

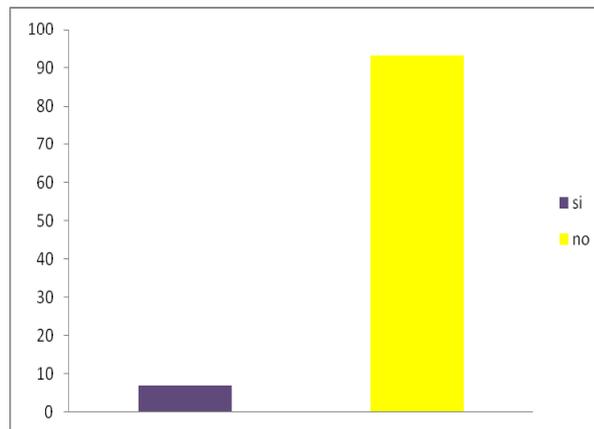
Interpretación: El 7% de la muestra dijo si, mientras que la mayoría 93% que no. Demostrando que tanto la empresa como el sindicato no aportan beneficios, para los trabajadores lo que indica que ninguna de las partes vela por la actualización, profesionalismo y crecimiento de sus empleados lo cual desmejora el Trabajo Decente según lo establece la Organización Internacional de Trabajo y los fundamentos Constitucionales. .

28. ¿La empresa le otorga algún beneficio para que Ud. realice cursos o talleres que le ayuden para su Formación Profesional?

Cuadro No. 32 Resultado ítems No. 28

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	2	7%
	NO	28	93%

Grafico No 28



Autora: Rivas 2015

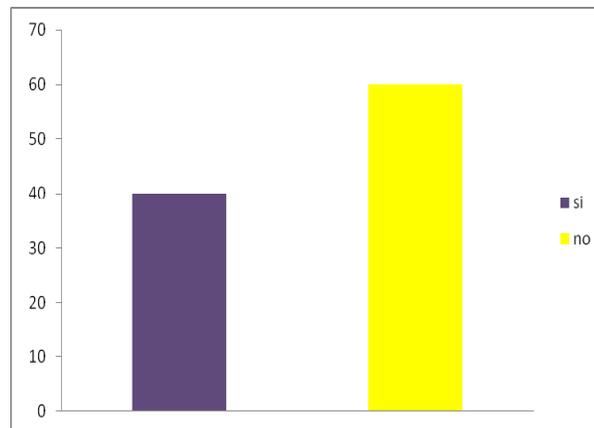
Intrepetación: El 7% de la muestra dijo si, mientras que la mayoría 93% que no le otorgan algún beneficio para que realicen cursos o talleres que le ayuden para su formación profesional. Demostrando que la empresa y el sindicato no sienten interés por formar profesionales dentro de la organización, lo cual desmejora el Trabajo Decente.

29. ¿La empresa realiza algún tipo de Cursos de Inducción para la Formación inicial de un Nuevo Ingreso?

Cuadro No. 33 Resultado ítems No. 29

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	14	40%
	NO	16	60%

Grafico No 29



Autora: Rivas 2015

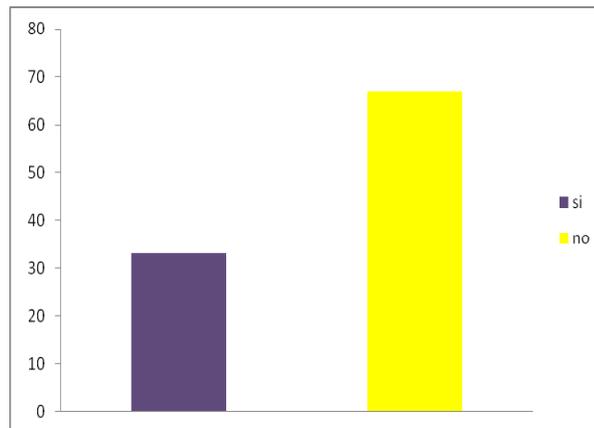
Interpretación: El 60% de los encuestados indica que la empresa no ofrece algún tipo de curso de inducción para la formación inicial de un nuevo ingreso y el 40% que sí. Observándose que algunos trabajadores no reciben la orientación, ubicación y supervisión necesaria al ingresar a la organización, lo cual dificulta que el mismo sienta interés y voluntad por aprender y saber las responsabilidades que tendrá dentro de la misma.

30. ¿La empresa realiza actividades de Readiestramiento de Personal?

Cuadro No. 34 Resultado ítems No. 30

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	5	33%
	NO	20	67%

Grafico No 30



Autora: Rivas (2015)

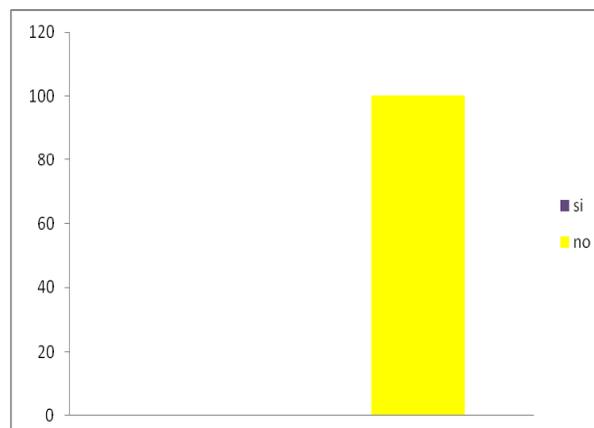
Interpretación: El 33% de la muestra dice si, mientras el 67% dice no, se imparte Readiestramiento de Personal, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a la actividad que se realiza. Observándose que algunos trabajadores no los ambientan al medio social y físico donde trabaja y no se abocan por realizar programas o talleres enfocados en la función que ejercen dentro de la empresa. Evidenciándose un mal ambiente de Trabajo.

31. ¿La empresa cuenta con Pólizas de Seguro?

Cuadro No. 35 Resultado ítems No. 31

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	0	0%
	NO	30	100%

Grafico No 31



Autora: Rivas (2015)

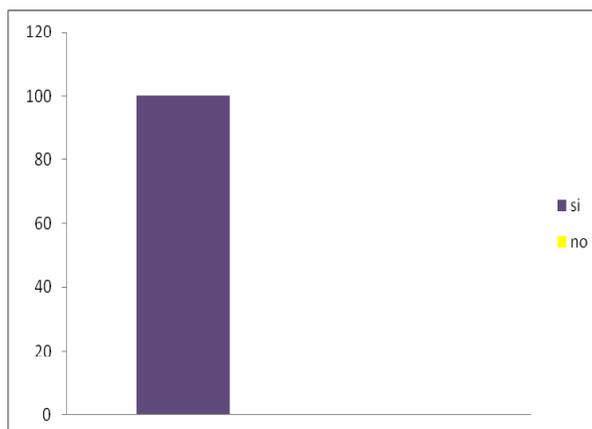
Interpretación: El 100% de la muestra dijo no. Más sin embargo se evidencia que dentro de la organización se cumple con el requisito y la norma de afiliación ante el Seguro Social. Pero es importante tomar en cuenta que estos trabajadores están en descontento porque el mismo no presta el servicio adecuado para percibir un Trabajo Decente.

32. ¿La empresa lo encuentra afiliado al IVSS?

Cuadro No. 36 Resultado ítems No. 32

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	0	100%
	NO	30	0%

Grafico No 32



Autora: Rivas (2015)

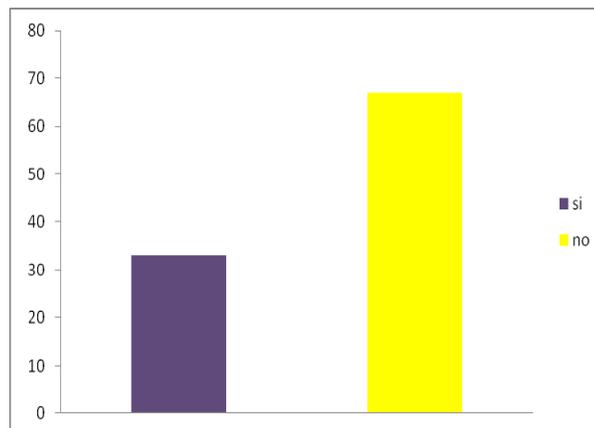
Interpretación: El 100% de la muestra dijo si. Lo que evidencia que se cumple con el requisito y la norma. Pero es importante tomar en cuenta que estos trabajadores están en descontento porque el Seguro Social no presta el servicio adecuado para percibir un Trabajo Decente.

33. ¿Dentro de la empresa existe algún Dpto. de Servicio Médico?

Cuadro No. 37 Resultado ítems No. 33

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	10	33%
	NO	20	67%

Grafico No 33



Autora: Rivas (2015)

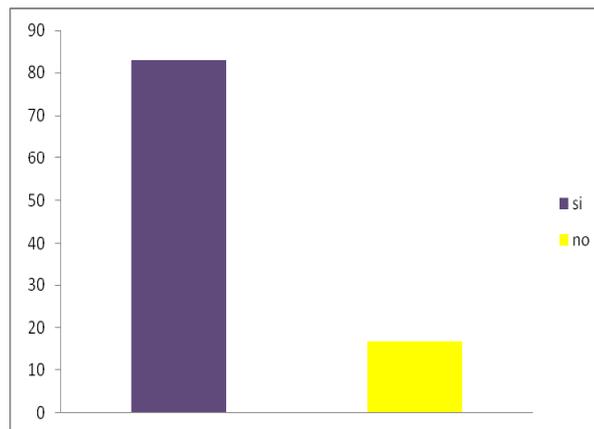
Interpretación: El 67% de los entrevistados dice que no, poseen un Departamento de Servicio Médico, mientras el 33% que si, lo cual evidencia que dentro de la organización no hay un Departamento encargado de suministrar una atención primaria ante cualquier emergencia. Por lo cual dichos Trabajadores y Trabajadores se sienten insatisfechos.

34. ¿Cree Ud. importante evaluar la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de las empresas de manufacturera del estado Carabobo?

Cuadro No. 38 Resultado ítems No. 34

Total Muestra	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
30	SI	25	83%
	NO	5	17%

Grafico No 34



Autora: Rivas (2015).

Interpretación: El 83% de los entrevistados dice que si es importante que se evalué la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, para así poder identificar las debilidades que existen en la organización, a fin de poder tomar las medidas necesarias que ayuden a que se cumpla lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo bajo la perspectiva de Trabajo Decente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez completada la investigación y, en base a los resultados obtenidos con el desarrollo de los objetivos planteados, se concluye que; el concepto de trabajo decente es una formulación ya difundida y globalizada por la Organización Internacional del Trabajo – OIT, el cual resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral.

En torno a lo anterior, y especialmente para los países de habla castellana, la palabra “Decente” levantó cierta inquietud por su significado opuesto, indecente. Es por lo que en Venezuela es frecuente que leamos la expresión de trabajo digno, teniendo en cuenta que estas formulaciones tienen procedencia de los debates y acuerdos que se originaron en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.

En cuanto al primer objetivo de la investigación, el cual se refiere al estudio de los parámetros que definen el trabajo decente desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo, efectuado en una empresa manufacturera del estado Carabobo, no hay duda que este se refiere a garantizar y elevar la protección del trabajador, teniendo en cuenta que estos parámetros van orientados a brindar oportunidades productivas a todos los trabajadores y trabajadoras.

Dentro de este orden de ideas, los elementos centrales del trabajo decente se recogen en los llamados derechos mínimos, los cuales van dirigidos a enfrentar los abusos con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, discriminación para el ingreso, la conservación del empleo y sobre todo la seguridad y salud en el trabajo. Todos estos elementos son necesarios para la defensa y el avance de la situación de los trabajadores y las trabajadoras, sin dejar a un lado la libertad sindical y el negociar colectivamente las condiciones de trabajo.

Para el segundo objetivo planteado, el cual refería a identificar las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo, bajo la perspectiva de trabajo decente, se centró en los elementos antes planteados. Cabe resaltar que en una de las preguntas del instrumento aplicado se concluye que el 47% de los encuestados expresan que no se cumple con la inamovilidad establecida por el estado, incidiendo en la estabilidad laboral de los empleados, dentro del cual ningún trabajador debe ser trasladado ni desmejorado sin justa causa de su puesto de trabajo, por lo cual se evidencian tácticas dilatorias en el caso.

En otro orden de ideas, se observó que no existen anuncios visibles en las instalaciones de la empresa, indicando los días de descanso y el horario de trabajo, infringiendo en el Artículo 167 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Igualmente se observó que no otorgan los dos días de descanso consecutivo semanal así como el pago correspondiente a los días feriados, violando el Artículo 90 de la Constitución

de la República Bolivariana de Venezuela, y el Artículo 88 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Siendo esta una de las formas de desmejorar los beneficios de los trabajadores y las trabajadoras, lo cual disminuye lo que se entiende por Trabajo Decente.

En el mismo orden de ideas, la mayoría de los trabajadores y trabajadoras reciben salario mínimo, cumpliendo el patrono con el Artículo 99 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), mas sin embargo según estadísticas para el 1° de Mayo del 2015, el mismo aumento un 20% colocándose en 6746,98 (según Gaceta extraordinaria Nro. 6181, Decreto Nro. 1737). Sin embargo, haciendo comparación con la cesta básica según Índice de Precio al Consumidor del área de Caracas para la misma fecha la misma se coloca en 25.000bs, lo que demuestra que existe un muy deficiente poder adquisitivo por parte de los trabajadores participantes en el estudio, lo cual no permite que dichos trabajadores reciban un salario suficiente que les permita cubrir sus necesidades. Lo mismo sucede con el bono alimenticio, se evidencia que el patrono cumple con el pago del mismo, pero los montos son bastante bajos en comparación con el costo de la vida y los alimentos. Con ello se demuestra que el trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras en esta empresa manufacturera no son fuente de dignidad personal, ni estabilidad familiar. Teniendo en cuenta que estos deben actuar y funcionar en pro de los beneficios y crecimiento de los trabajadores y trabajadoras, pero los mismos se muestran escasos.

Dentro de este contexto, los encuestados expresan que no consideran que el salario que perciben sea suficiente, lo cual es algo controversial con

los aspectos establecidos en nuestra Carta Magna y en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) en cuanto a lo que se refiere a trabajo digno, y estabilidad laboral, ya que es el Estado en corresponsabilidad con la sociedad quien proporcionara medidas que garanticen un nivel de vida digno y decoroso. Por otro lado, los mismos expresan que disfrutan de sus respectivas vacaciones, pero en algunos casos reciben las mismas después de haber transcurrido el año de servicio, expresando que se las otorgan en fechas convenientes para el patrono y el mismo no les realiza el pago de beneficio de alimentación, incumpliendo con el Artículo 190 de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT).

En lo que respecta a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, se pudo evidenciar que existen aspectos deficientes ya que el patrono no garantiza condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en ninguna de las líneas de producción, lo cual incumple con el Artículo 56 Numeral 7 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Determinando con ello, que no se realizan inspecciones en los sitios de trabajos a fin de poder identificar, evaluar y proponer correctivos que ayuden al control de posibles riesgos laborales, infringiendo el Artículo 40 la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Por otra parte, se evidenció que no se realiza la interrupción de la jornada de trabajo para disfrutar de un descanso no menos de treinta minutos, infringiendo en el Artículo 168 de Ley Orgánica del Trabajo, de los

Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). A su vez los trabajadores y trabajadoras manifestaban que desconocían si se realizaba o no la declaración formal de accidentes laborales, la cual debe realizarse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la ocurrencia del mismo, por cuanto es evidente que no toman medidas importantes en relación a la seguridad e higiene de los trabajadores y trabajadoras, siendo esto un aspecto desfavorable para lo que se denomina Trabajo Decente.

Se concluye que es obligatorio el uso de equipos de protección personal, cuando no sea posible eliminar el riesgo por otros medios, tomando en cuenta que los mismos deben ser gratuitos y de acuerdo al tipo de riesgo existente, por lo tanto el patrono debe suministrarlos.

En base al tercer objetivo, el cual refería a describir la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo. Se concluye que no se cumple los llamados derechos mínimos, los cuales van referidos a enfrentar los abusos laborales y a garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Es importante destacar que en dicha empresa aun no se le presta la debida importancia a lo que respecta los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Dichos derechos están relacionados a la libertad sindical, al negociar colectivamente, ya que la parte sindical actúa dentro de la organización como voceros de los trabajadores ante el empleador.

Sin embargo, se puede notar que en dicha empresa existe una ausencia de interés patronal hacia los indicadores de trabajo decente, en cuanto a los valores legales y la seguridad y salud laboral, posiblemente por los costos que puede generar, por lo tanto se exhorta a la empresa a dar apoyo, continuidad y seguimiento al servicio de seguridad y salud en el trabajo, para así crear una política de prevención. Del cumplimiento de todos los indicadores de Trabajo Decente se lograra identificar las prioridades que necesita la organización, así como promover cambios positivos en la vida de los trabajadores. Ayudando al desarrollo global, con enfoques orientados hacia lo que se denomina Trabajo Decente.

Recomendaciones

De lo anterior concluido, , tomando como escenario la investigación realizada y basándose en las estadísticas obtenidas a través de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, conviene ofrecer una serie de recomendaciones a fin de que la organización pueda tomar en cuenta los indicadores de Trabajo Decente bajo la Concepción de la Organización Internacional del Trabajo. En este sentido se recomienda, tomando como referencia lo establecido en el primer objetivo específico planteado, lo siguiente:

La empresa deberá cumplir con lo establecido en la Legislación Laboral vigente, así como también lo establecido en nuestra Carta Magna Nacional, teniendo como objetivo principal todo lo relacionado al área laboral, y de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de garantizar y elevar la protección de los trabajadores y trabajadoras a nivel de estabilidad laboral, familiar, sin dejar a un lado la protección de los mismos en sus puestos de trabajos, de manera que esto ayude a evitar futuras sanciones.

Dentro de este orden de ideas, con respecto a lo establecido en el segundo objetivo sobre las Condiciones de Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras de una empresa manufacturera del estado Carabobo, bajo la perspectiva de Trabajo Decente, se recomienda cumplir los principios elementales que definen Trabajo Decente como derechos mínimos e indispensables, dentro de los cuales debe estar presente la disminución de

abusos arbitrarios en los puestos de trabajo, el trabajo forzoso, discriminación en cuanto al ingreso del trabajador, la conservación del empleo, así como también la seguridad y salud en el trabajo. También es importante destacar que dicha empresa debe tener en cuenta los preceptos constitucionales y legales, con respecto a la inamovilidad laboral, beneficios, salarios, estabilidad familiar, social y económica, los cuales deben funcionar en pro del mejoramiento de los beneficios de los trabajadores y trabajadoras aumentando lo que se denomina por Trabajo Decente.

Es oportuno igualmente acotar, que dicha empresa deberá mantener y difundir el Programa de Seguridad y Salud Laboral, así como su debida aplicación, de acuerdo a los parámetros y lineamientos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), para así hacer conocimiento a todos los trabajadores y trabajadoras de los riesgos existentes en sus puestos de trabajo, creando una cultura preventiva en ellos.

Además de ello se recomienda, que la empresa publique normas y medidas de seguridad laboral, a fin que todo el personal y visitante pueda visualizarlo. Un aspecto importante que debe estar presente en la organización es crear un plan de motivación orientado en seguridad y salud laboral, con la finalidad de capacitar y adiestrar al personal de forma preventiva, por medio de cursos, charlas de prevención, talleres, entre otros, a fin de minimizar posibles accidentes laborales.

Con respecto a lo pautado en el tercer objetivo, el cual refería a Describir la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los Trabajadores y las Trabajadoras, se recomienda cumplir con los llamados derechos mínimos que establece la Organización Internacional del Trabajo, por medio de los indicadores que definen el Trabajo Decente, ya que la empresa debe prestar atención en respaldar a los trabajadores y trabajadoras para la defensa y el avance de la situación de éstos.

Así mismo, se recomienda que exista un interés patronal hacia los indicadores de trabajo seguro, brindando apoyo, continuidad y seguimiento al Servicio de Seguridad y Salud Laboral, las cuales deben ir apoyadas por la junta directiva, ya que el compromiso de la Organización Internacional del Trabajo es hacer que todos los trabajadores y empleadores puedan lograr lo que se establece como Trabajo Decente. Por último se recomienda a dicha empresa Analizar los Indicadores de Trabajo Decente bajo la Concepción de la Organización Internacional del Trabajo.

REREFENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alcover de la Hiera, Carlos, Martínez, David, Rodríguez, Fernando, Domínguez Roberto (2004). Introducción a la psicología del Trabajo. (pp. 72-73). Madrid.

Arias F, (2006). Metodología de la investigación. Editorial Epísteme. Caracas. Venezuela.

Balestrini, (2004). La metodología de Investigación. Editorial Epísteme. Caracas. Venezuela.

Baptista, P, Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R. (2005). La metodología de Investigación (pp.83). Editorial Epísteme. Caracas. Venezuela.

Canales, F. y otros (1999). Metodología de la Investigación. 2da. Edición. Editorial Océano. España.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.453, Extraordinario. Marzo 24, 2000. Caracas.

CHIAVENATO, Idalberto (1.997). Introducción a la Teoría General de la Administración. 4ta Edición (pp. 135-161). Santa Fe de Bogotá. Mc Graw Hill.

Davis Keith y Newstrom John. Comportamiento Humano en el Trabajo (pp.210) Mc Graw Hill, Octava edición, 1995.

Delgado de Smith, Yamile (2013). La Investigación social en proceso: Ejercicios y Respuestas. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Herzberg, FI 1987. Una vez más: ¿Se puede motivar a los Empleados? (pp.109-120).

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INSAPSEL), organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio, año 2000. Caracas – Venezuela.

Koluru, J. (2004) Organización de la seguridad en el trabajo y técnicas complementarias Beta1ra. Edición, Editorial Barcelona, España.

Lafourcade (1974). Teoría de la Organización. México Ediciones Mc Graw Hill.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de 2005, (LOPCYMAT) Caracas – Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Decreto Presidencial Nro. 8.938, Publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria Nro. 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012, Caracas. Venezuela.

Polit, D. (1991). Investigación Científica en Ciencias de la Salud. Editorial Interamericana. México.

Potter Perry (2003). Fundamentos de Metodológicos. España.

Robbins, (2003). Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura, Procesos. Editorial Mc Graw Hill. Décima Edición. Chile.

Sabino, Carlos (2004). El Proceso de Investigación. 2da. Edición Panamericana. Editorial Colombia.

Administración. 6ª Edición (pp.484). México. Prentice Hall. Standing, Guy. 2003. The Decen Work Enterprise: Workersecurity and damicefficiency.Documento del Programa InFocus sobre Seguridad. Socioeconómica de la OIT. Ginebra.

STONER, James. (1.996). Administración. 6ª Edición (pp.484). México. Prentice Hall.

Tamayo y Tamayo (2004). Metodología de la investigación Holística.

Servicios y Proyección para América Latina. Caracas. Venezuela.

Universidad de Carabobo (1998). Normativa para la elaboración y presentación de los trabajos de investigación de la facultad de ciencias económicas y sociales de la universidad de Carabobo. Universidad de Carabobo. Bárbula.

ANEXOS

Instrucciones:

El encuestador marcará con una (X) la opción que considere correcta o acorde con su realidad. Para ello resultará oportuno atender los siguientes señalamientos:

- Lea cuidadosamente las preguntas y responda la que considere sea su caso.
- Todas las preguntas deben ser respondidas, por favor utilizar bolígrafo, no lápiz de grafito.
- Sírvase responder las afirmaciones con franqueza.
- A través de la siguiente escala: Si o No

Cuestionario

1. ¿Existe en la empresa contratos de Trabajo que garanticen su estabilidad laboral?

Si_____ No_____

2. ¿Existe anuncios visibles en las instalaciones de la empresa, indicando los días de descanso y el horario de trabajo?

Si_____ No_____

3. ¿La empresa le otorga los dos días de descanso consecutivos semanal?

Si_____ No_____

4. ¿La empresa cancela a los trabajadores el salario correspondiente a los días feriados o de descanso semanal (no trabajados)?

Si_____ No_____

5. ¿Recibe Ud. Salario Mínimo?

Si_____ No_____

6. ¿Recibe Ud. Bono de Alimentación?

Si_____ No_____

7. ¿Considera Ud. que el monto que percibe por concepto de bono de alimentación es suficiente?

Si_____ No_____

8. ¿La empresa le otorga el beneficio de préstamos en relación a su salario?

Si_____ No_____

9. ¿Considera Ud. que el salario que percibe es suficiente para la sustentabilidad de su familia?

Si_____ No_____

10. ¿La empresa cumple con el depósito mensual de las prestaciones de antigüedad, después del tercer mes de servicio?

Si _____ **No** _____

11. ¿Los trabajadores con más de un año de servicio ininterrumpido disfrutan regularmente de sus vacaciones?

Si _____ **No** _____

12. ¿La empresa cumple con cancelar el salario correspondiente a los días de vacaciones al iniciar el disfrute de las mismas?

Si _____ **No** _____

13. ¿La empresa tiene estipulado conceder los descansos diarios a las trabajadoras que se encuentran en el periodo de lactancia, para amantar a su hijo(a)?

Si _____ **No** _____

14. ¿Está conformado el Programa de Seguridad y Salud Laboral, los delegados de Prevención y el Servicio de Seguridad y Salud Laboral?

Si _____ **No** _____

15. ¿El patrono o patrona garantiza las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados?

Si _____ **No** _____

16. ¿La empresa realiza la interrupción de la jornada de trabajo para disfrutar de un descanso no menos de 30 minutos, sin que pueda trabajar más de 5 horas continuas?

Si_____ No_____

17.¿Cuenta la empresa con Comedores para el personal de planta dentro de la organización?

Si_____ No_____

18. ¿Tiene Ud. conocimiento si la empresa realiza la declaración formal de accidentes de trabajo dentro de las 24 horas siguientes a la ocurrencia del mismo?

Si_____ No_____

19.¿La empresa posee servicio de salud y seguridad en el trabajo?

Si_____ No_____

20. ¿Se realizan inspecciones en la empresa a fin de identificar, evaluar y proponer correctivos que permitan el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo por la ausencia de un servicio de Seguridad y Salud laboral individual o Mancomunado?

Si_____ No_____

21. ¿Se imparte formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a la actividad que se realiza, en lo referente a prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales?

Si_____ No_____

22. ¿Se realiza la advertencia de exposición a riesgos a cada trabajador, adecuado a su ambiente y puesto de trabajo?

Si_____ No_____

23. ¿Se dota de ropa de trabajo y Equipos de Protección Personal?

Si_____ No_____

24. ¿Existe en la empresa algún Sindicato?

Si_____ No_____

25. ¿Existe Convención Colectiva de Trabajo?

Si_____ No_____

26. ¿Cree Ud. que con la aprobación de la Convención Colectiva de Trabajo mejoraron sus condiciones de Trabajo?

Si_____ No_____

27. ¿La empresa les otorga a sus trabajadores alguna Beca de estudio?

Si_____ No_____

28. ¿La empresa le otorga algún beneficio para que Ud. realice cursos o talleres que le ayuden para su formación profesional?

Si_____ No_____

29.¿La empresa realiza algún tipo de cursos de inducción para la formación inicial de un nuevo ingreso?

Si_____ No_____

30. ¿La empresa realiza actividades de Readiestramiento de Personal?

Si_____ No_____

31. ¿La empresa cuenta con Pólizas de Seguros?

Si_____ No_____

32. ¿La empresa lo encuentra afiliado al IVSS?

Si_____ No_____

33. ¿Dentro de la empresa existe algún Dpto. de Servicio Médico?

Si_____ No_

34. ¿Cree Ud. Importante evaluar la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad de los trabajadores y las trabajadoras de las empresas de manufacturera del estado Carabobo?

Si_____ No_____