



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



ACTITUD HACIA EL MARCO FILOSÓFICO COMO FACTOR CLAVE PARA
LA DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE
FABRICACIÓN DE EMPAQUES DE CARTÓN CORRUGADO DEL ESTADO
CARABOBO

Línea de Investigación:
Ciencias de la Conducta y su
Implicación en el trabajo

Autoras:
González, Carmen
Trevol, Celesmary
Vargas, Marli

Bárbula, Julio 2014



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



ACTITUD HACIA EL MARCO FILOSÓFICO COMO FACTOR CLAVE PARA
LA DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE
FABRICACIÓN DE EMPAQUES DE CARTÓN CORRUGADO DEL ESTADO
CARABOBO

Autoras:
González, Carmen
Trevol, Celesmary
Vargas, Marli

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado(a) en
Relaciones Industriales

Bárbula, Julio 2014



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



TÍTULO ANTERIOR

Relación existente entre accidentabilidad y la identificación que tienen los trabajadores con el marco filosófico de su empresa en una industria química del Estado Carabobo

RAZÓN DEL CAMBIO DE TÍTULO

El título anterior fue cambiado por recomendación de la tutora, ante las limitaciones del tiempo, sin modificar el fondo de la investigación que se desarrolló en torno al estudio de actitudes hacia el marco filosófico y la accidentalidad.

TÍTULO NUEVO

Actitud hacia el marco filosófico como factor clave para la disminución de accidentes de trabajo en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del estado Carabobo

Yo Elieth Diez, en mi calidad de tutora del Trabajo Especial de Grado antes mencionado, confirmo estar de acuerdo con el cambio de título realizado por las bachilleres Carmen González, Celesmary Trevol y Marli Vargas.



Licda. Elieth Diez



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



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**Actitud hacia el marco filosófico como factor clave para la disminución
de accidentes de trabajo en una empresa de fabricación de empaques
de cartón corrugado del estado Carabobo**

Tutora: Diez, Elieth

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

Diez, Elieth.
C.I.: 14.063.978

Bárbula, Julio de 2014.



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



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado "ACTITUD HACIA EL MARCO FILOSÓFICO COMO FACTOR CLAVE PARA LA DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE FABRICACIÓN DE EMPAQUES DE CARTÓN CORRUGADO DEL ESTADO CARABOBO", presentado por, González Carmen, Cédula de identidad 21.154.723, Trevol, Celesmary , Cédula de identidad 20.632.196, y Vargas, Marli, Cédula de identidad, 19.068.292, para optar al Título de: Licenciadas en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: Aprobado a los 31 días del mes de Julio del año 2014.

Apellido y Nombre	C.I.	Firma
<u>Mirna Rojas</u>	<u>9824737</u>	<u>Mirna Rojas</u>
<u>Elizabeth Estrada</u>	<u>10115457</u>	<u>Elizabeth Estrada</u>
<u>Lucy De</u>	<u>14063978</u>	<u>Lucy De</u>

Bárbula, Julio de 2014

Dedicatoria

A Dios y a la Virgen del Carmen por guiar mis pasos, mantenerme por el camino indicando, permitiéndome realizar mis estudios en esta apreciada universidad. A mis queridos madre y padre por estar siempre presentes y haberme brindado su apoyo incondicional, junto a mis familiares, amigos, y a mi pareja que han estado allí incansablemente.

González, Carmen.

Dedicatoria

Para mis padres, Gladys Leal de Trevol y Rafael Trevol, porque sin ustedes, sin su amor y apoyo incondicional por encima de cualquier circunstancia, esta meta no se habría logrado. Los amo infinitamente.

Celesmary Trevol

Dedicatoria

A mis padres Martin y Lilibeth, gracias por su amor.

A mis hermanos Liliana y Leonel mis dos pilares.

A mi abuela Lila y mi tios Leonel y Liliana mis ejemplos de vida.

A mi novio Jesús, gracias por siempre apoyarme y consentirme.

Los amo....

Marli Vargas.

Agradecimiento

Principalmente le agradezco a Dios y a la Virgen del Carmen porque sin ellos nada es posible, y porque solo ellos me han brindado la fortaleza, para superar todas las adversidades.

Doy las gracias a mis padres por su cariño y consejos, en especial a mi madre que desde siempre me ha sabido escuchar.

A mis hermanos, familiares y amigos, por su motivación constante. A mi pareja por el apoyo brindado y todo aquello que nos impulsa a construir nuestro futuro.

Agradecida con la Profesora Elieth Diez por su compromiso y atención. A mis compañeras por este esfuerzo compartido.

A los profesores que nos formaron durante toda la carrera.

Y a todos aquellos que no quizás no he nombrado pero que han contribuido significativamente.

González, Carmen.

Voy a escribir lo que con mi voz, en agradecimientos se van a convertir...

Gracias mi dios por darme como padres unos guías extraordinarios de mi vida, que me formaron con mucho amor y sabiduría que siempre luchan por mi bienestar y su apoyo siempre ha sido incondicional gracias por enseñarme a creer en mí y que en la vida existe muchas formas de triunfar, que el éxito solo depende de la fe que tengas en dios y en ti. Las hojas no van alcanzar para agradecerles y expresarles lo orgullosa que estoy de ustedes y lo afortunada que me siento de tenerlos. Si en otra vida me pidieran elegir a mis padres a ustedes los elegiría sin pensarlo. Gracias Martin y Lilibeth por regalarme la Vida y ser mi ejemplo de amor cada día.

A mi hermana Liliana por siempre estar a mi lado compartir conmigo y ser mi segunda madre.

Mi hermano Leonel llegaste a nuestras vidas como una sorpresa, gracias por siempre ser un motivo para regresar a casa y luchar cada día.

A mi abuela Lila tus oraciones y sabias palabras me forjaron el camino y las metas en mi vida, eres para mí ejemplo de constancia y lucha. Gracias por darme una madre maravillosa.

A mis tíos Liliana y Leonel, por contarme sus experiencias, alegrías y triunfos, cuidarme y amarme como su hija. Gracias por enseñarme que en la vida no se pierde ni se gana, se aprende.

A mis tíos Marina y Alfredo por siempre recibirme con una rica comida y darme palabras que inspiran al éxito.

A mi familia paterna por sus buenos deseos y consejos que me animan a seguir adelante.

A mi amiga Mariangel, gracias por estar siempre dispuesta a escucharme y aconsejarme estar ahí las veces que lo he necesitado, ser una verdadera amiga para mí, nunca

olvidare el día que me ofreciste tu gesto de amistad en bachillerato y que hoy así continua.

Mi novio Jesús, gracias por cambiar mi vida y entregarme todo tu amor cada día, por enseñarme a creer y confiar en mí, por siempre escucharme y animarme a seguir adelante a pesar de las circunstancias, por cuidarme y compartir conmigo y alegrarme todos los días.

A la Sr Mercedes y a July que me cuidan y me quieren como su familia, gracias por ser mi familia aquí en Valencia, gracias por sus buenos deseos y toda su colaboración brindada.

A mi cuñado Cristian por su ayuda intelectual.

A todos mis compañeros que en algún momento de mi carrera me regalaron un consejo, o me colaboraron en alguna situación y me enseñaron a través de sus acciones y personalidad.

A mis compañeras de tesis que formaron parte del desarrollo de esta tesis y compartieron conmigo durante la carrera momentos que hoy solo me dejan un gran aprendizaje.

A la profesora Elieth Diez por estar siempre dispuesta a ayudarnos en el proceso de realización de esta tesis.

A la Universidad de Carabobo por albergarme durante estos 6 años de carrera y enriquecerme de conocimientos y aprendizajes.

*Son muchas las personas que forman parte de este triunfo, que me regalaron una palabra de aliento una oración y me dieron algún consejo o me ayudaron, a todas gracias totales... **

Marli Vargas

**ACTITUD HACIA EL MARCO FILOSÓFICO COMO FACTOR CLAVE PARA
LA DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA
DE FABRICACIÓN DE EMPAQUES DE CARTÓN CORRUGADO DEL
ESTADO CARABOBO.**

Autoras: González, Carmen; Trevol, Celesmary y Vargas, Marli.

Tutora: Diez, Elieth.

Fecha: Julio, 2014.

RESUMEN

La implementación de cambios en la organización impacta sobre las actitudes y acciones del personal en todas las áreas que la componen, incluyendo a la de seguridad industrial, por lo que cada día se realizan importantes esfuerzos por cumplir con los requerimientos legales y técnicos al respecto. En tal sentido, el objetivo general del presente trabajo es analizar la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo. La investigación estuvo comprendida bajo la modalidad descriptiva con apoyo de un estudio documental y de campo, no experimental. Para dar cumplimiento a los objetivos, se realizó una entrevista semi-estructurada a la Superintendente de RRHH de la organización y se aplicó un cuestionario tipo Escala de Likert contentivo de 45 ítems a una muestra intencional del 39% de total de trabajadores que integran la base operativa. El instrumento antes señalado fue validado por un equipo de expertos, con un alto índice de confiabilidad de 0,83. Estableciéndose a modo de conclusión que el desarrollo de un Marco Filosófico sostenible y transferible a las diversas políticas de la empresa, contribuye con la reducción de los accidentes laborales siempre que se implementen estrategias orientadas a aumentar el nivel de identificación de los trabajadores hacia el mismo, pues la tendencia actitudinal resultante del estudio fue positiva.

Palabras claves: Accidentes Laborales, Actitudes, Marco Filosófico

**THE OPERATIVE BASE WORKER'S IDENTIFICATION ATTITUDE WITH
THE PHILOSOPHICAL FRAMEWORK AS A KEY FACTOR TO DECREASE
LABOR ACCIDENTS IN A MANUFACTURING CORRUGATED
PAPERBOARD PACKAGES COMPANY LOCATED IN CARABOBO
STATE**

Author: González, Carmen; Trevol, Celesmary y Vargas, Marli.

Tutor: Diez, Elieth.

Date: Julio, 2014.

ABSTRACT

Implementing organizational changes impacts on the staff's attitudes and actions in all related areas, including industrial safety, so each day important efforts are made to meet legal and technical regulations. In this regard, the main objective of this paper is to analyze the operative base worker's identification attitude with the philosophical framework, as a contributing factor to decrease labor accidents in a manufacturing corrugated paperboard packages company located in Carabobo State. The research has been made in a descriptive mode supported by a documentary study. In order to comply the objectives, the HR Superintendent participated in a semi-structured interview and also was applied a questionnaire in a Likert scale type containing 45 items to a 39% intentional sample of workers from the total operational base. This instrument was validated by a team of experts with a high level of reliability of 0.83. The main conclusion of the investigation was that the development from a sustainable and transferable philosophical framework to various company policies will be effective if the strategies implemented contribute to increase the identification level of workers for reduction the labor accidents. The attitudinal tendency for study was positive.

Key words: labor accidents, attitudes, philosophical framework

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	ix
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
Índice General.....	xiv
Índice de Cuadros y Tablas.....	xvi
Índice de Gráficos.....	xvii
Introducción.....	18
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA.....	21
Planteamiento del Problema.....	21
Objetivos de la investigación	
Objetivo General.....	30
Objetivos Específicos.....	30
Justificación.....	31
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	34
Antecedentes de la Investigación.....	35
Referente Teórico	
Teoría de la Organización.....	43
Psicología Industrial.....	48
Seguridad Industrial como Disciplina.....	53
Bases Teóricas	
Comportamiento Organizacional.....	59
Factores Psicosociales de Riesgo Laboral.....	63
Actitud.....	65
Teoría de la Acción Razonada.....	67
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO.....	70
Naturaleza de la Investigación.....	70
Estrategia Metodológica.....	72
Población y Muestra.....	80
Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	82
Validez y Confiabilidad de los Instrumentos.....	85
Técnicas y Procedimientos de Análisis de Datos.....	88

CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	92
Descripción del Marco Filosófico.....	92
Análisis de Registros de Accidentes de Trabajo.....	104
Determinación del Nivel de Identificación con el Marco Filosófico.....	120
CONCLUSIONES.....	143
RECOMENDACIONES.....	153
LISTA DE REFERENCIAS.....	157
ANEXOS.....	164

ÍNDICE DE CUADROS Y TABLAS

CUADRO N°	Pág.
1. Cuadro Técnico Metodológico.....	73
2. Esquema para seleccionar los Instrumentos.....	84
3. Distribución de la puntuación para ítems positivos.....	89
4. Distribución de la puntuación para ítems negativos.....	89
5. Referente de comparación.....	91
6. Tipo de accidentes ocurridos según sujetos y cargos en los años 2011, 2012 y 2013.....	108
7. Escala de Valoración de tendencia actitudinal.....	121
8. Resultados por Dimension Cognitiva.....	121
9. Resultados por Dimension Conductual.....	127
10. Resultados por Dimension Afectiva.....	134
11. Valoración teórica general por componentes.....	139

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

GRÁFICO N°	Pág.
1. Tipos de accidentes ocurridos (Período 2011-2013).....	104
2. Distribución de la muestra por cargos ocupados.....	106
3. Tiempo de antigüedad en la empresa.....	111
4. Tiempo en el último cargo ocupado.....	112
5. Distribución de la muestra por edades.....	114
6. Distribución de la muestra por estado civil.....	116
7. Distribución de la muestra por nivel educativo.....	118
8. Valor Real por items en Dimension Cognitiva.....	121
9. Valor Real por items en Dimension Conductual.....	127
10. Valor Real por items en Dimension Afectivo.....	134
11. Valor Real general por Componentes.....	140

Introducción

En Venezuela la disminución de los índices de accidentalidad se ha vuelto una prioridad para las organizaciones, no sólo desde la perspectiva de cumplir con el marco legal que regula la materia, sino también desde el estudio de las causas que pueden generar un accidente con ocasión del trabajo. Los riesgos asociados al entorno físico o condiciones inseguras deben ser controlados por la empresa, sin embargo a pesar de que en ocasiones se garantiza un entorno apto para el desarrollo del trabajo, los índices de accidentalidad no varían.

En la búsqueda de estrategias que minimicen los índices de accidentalidad en las empresas, la seguridad se ha concebido como un valor inmerso en su marco filosófico para ser internalizado por el trabajador, de manera que esto sea conducente a la manifestación de conductas preventivas como un factor a estudiar para la disminución de accidentes. En este mismo orden de ideas y partiendo del planteamiento, en esta investigación se pretende determinar la identificación que tienen los trabajadores de la base operativa de una empresa que produce empaques de cartón corrugado del estado Carabobo, con el marco filosófico a través del estudio de las actitudes, lo cual puede contribuir al diseño y desarrollo de futuras soluciones y estrategias enmarcadas en la prevención.

A raíz de lo arriba planteado surge la necesidad de realizar una revisión de cómo la empresa concibe el marco filosófico además de analizar los registros de accidentalidad del departamento pertinente, estos dos aspectos sirven para sustentar el estudio de las actitudes.

Para dar respuesta a los objetivos e interrogantes planteadas en el desarrollo de la investigación, se llevaron a cabo una serie de procedimientos sustentados en una investigación de campo con apoyo de una revisión documental, su nivel es descriptivo y no experimental, ya que se va directamente al objeto de estudio y se describen los hechos tal y como aparecen en la realidad sin ser manipulados.

Para alcanzar los objetivos se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, bajo escalamiento tipo Likert a través del cual se hizo una medición de las actitudes, como técnicas se utilizaron la revisión documental para el análisis de los registros de accidentalidad y una entrevista semi-estructurada con el fin de describir cómo se concibe el marco filosófico de la empresa objeto de estudio.

De conformidad con las estrategias metodológicas empleadas para el desarrollo del trabajo especial de grado, se estructuran cuatro capítulos que a su vez desarrollan un esquema explicativo en concordancia con el logro de los objetivos. De manera que en el capítulo I se realiza el planteamiento del problema, donde se detalla y se describe la situación general de la empresa y se formaliza en términos operativos el tema de investigación indicando además, los objetivos del trabajo y los aspectos que justifican el estudio.

Para dar basamento teórico y coherente de conceptos y proposiciones a la investigación, se desarrolla el capítulo II, denominado Marco Teórico Referencial en el que se desarrollan los antecedentes a través de la revisión de trabajos previos realizados, referentes y bases teóricas que incorporan elementos centrales que den soporte a la investigación.

En cuanto al capítulo III, está referido a todos los procedimientos que se desarrollan para resolver y dar respuesta a los objetivos, es decir todas las técnicas e instrumentos que se emplearon y el “cómo” se desarrollará el estudio, comprendido por la naturaleza, diseño y estrategias de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población y muestra.

Después de la aplicación de técnicas e instrumentos, en el capítulo IV se presentan los resultados arrojados. Este capítulo está conformado por el análisis e interpretación de los datos obtenidos en el cumplimiento de los objetivos y finalmente, por las conclusiones y recomendaciones que constituyen la sección de cierre del trabajo, con lo cual se brinda una apreciación global de los resultados y sugerencias derivadas de la interpretación de los datos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Los riesgos “Per se” siempre han estado presentes, tanto en lo relativo al trabajo como fuera de él, sin embargo, la era de la industrialización trajo consigo la interacción del hombre con las máquinas y, al mismo tiempo la complejidad de los procesos productivos, generando como consecuencia de los mismos, la ocurrencia de accidentes con ocasión del trabajo. Con el transcurrir de las décadas, los accidentes de trabajo en el campo laboral han sido una constante que por el contrario de disminuir, ha ido progresivamente en aumento.

Según estadísticas manejadas por la Organización Internacional del Trabajo O.I.T, anualmente 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo en todo el mundo y 2,34 millones de personas pierden la vida debido a accidentes o a enfermedades ocupacionales. Por tanto, se convierte en un reto el buscar estrategias para disminuir el impacto de los daños que pueden ocasionar los accidentes, al trabajador, los bienes de la organización, y al medio ambiente en general.

En Venezuela la industrialización tuvo sus inicios con la apertura económica experimentada con diversos mercados internacionales a raíz del descubrimiento del petróleo en el territorio. Cuando el país pasa de ser agropecuario a petrolero, hubo una importante migración de las zonas

rurales hacia el centro y norte del país, regiones donde se manifestaba el mayor desarrollo industrial, lo cual requirió la adaptación de ese sector de la población a extenuantes jornadas de trabajo, a un nuevo proceso productivo y a la incorporación de nuevas tecnologías y equipos desconocidos hasta entonces, siendo una necesidad, desde ese momento, la creación de instrumentos legales que regularan la relación de trabajo, para velar por los derechos de sus ejecutantes, sobre todo de la masa obrera.

A partir de la promulgación de la primera ley del trabajo en 1928, se han creado nuevos marcos regulatorios, orientados a garantizar la protección del trabajador en su interacción con el proceso productivo. En cuanto al auge de la Seguridad Industrial como disciplina a nivel nacional y de su referencia en distintos instrumentos legales, no es sino hasta agosto de 1986, cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su posterior reforma en el año 2005, donde regula todo lo relativo a la higiene, seguridad y ergonomía (Título V) para la protección del individuo en su vínculo con las condiciones de trabajo que enmarcan actividades desarrolladas.

A la par de la promulgación de la LOPCYMAT, surge el Instituto Nacional para la Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) creado en 1986 para dar respuesta a las complejidades del entorno y de los procesos, a fin de mejorar las condiciones de trabajo y minimizar o controlar los riesgos presentes en el mismo, siendo la institución que garantiza el cumplimiento del marco legal pertinente.

A pesar del propósito del INPSASEL como institución y del marco legal mencionado en lo que respecta a garantizar los principios de Seguridad y Salud para los trabajadores, existen entidades con elevadas cifras de accidentes registrados de acuerdo a los datos publicados por la Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico del organismo en cuestión que muestran una importante relación entre las actividades económicas desarrolladas en la región central del país y los índices de accidentalidad, ubicándose el Estado Carabobo en el primer lugar de incidencias, seguido por el Aragua, con 13.558 y 10.062 respectivamente (Ver anexo N° 5).

La LOPCYMAT (2005) define como accidente de trabajo en su artículo 69:

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. (p. 42).

Por tanto, se entiende que los accidentes de trabajo se producen por condiciones inseguras en la infraestructura, instalaciones, materiales y equipos del proceso de trabajo; en enlace con la actitud de los trabajadores al hacer uso y manejo de los mismos, siendo éste último componente fundamental, ya que al tener una actitud preventiva, los trabajadores pasan a convertirse en garantes de su propia seguridad, representando un factor que puede contribuir con la disminución del riesgo. El Riesgo se define en la

Norma Técnica 01-2008 como “la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales o ambos”.

Aun así los riesgos deben ser controlados por la empresa según lo establecido en la legislación pertinente, tal como se plantea en el Reglamento parcial de la LOPCYMAT (2007) en su artículo 12, numeral 1 “Se entiende por condiciones inseguras e insalubres, entre otras, todas aquellas condiciones en las cuales el patrono o patrona: 1. No asegure a los trabajadores y las trabajadoras toda la protección y seguridad a la salud y a la vida contra todos los riesgos y procesos peligrosos que puedan afectar su salud física, mental y social”. Es así como las empresas deben ser responsables de mantener óptimas condiciones de trabajo para quienes laboran en ella.

Para las organizaciones, cada accidente de trabajo ocurrido genera una serie de costos, ya sea por el pago de una indemnización al trabajador (tan elevada como la Ley lo exija de acuerdo a la severidad) o por la interrupción momentánea del proceso productivo, además del impacto que pudiera ocasionarse a los bienes o activos tangibles (maquinarias, equipos, materia prima, herramientas, entre otros), es así como el desarrollo de esta investigación y su importancia en el estudio de las actitudes de los trabajadores, podría otorgar un beneficio en lo que respecta a la reducción de costos y daños causados. Por tanto se aspira que los resultados que se deriven sirvan de insumo para la toma de decisiones pertinentes al área investigada.

Considerándose que garantizar condiciones seguras de trabajo por parte de las organizaciones debe ser primordial, se genera el interés por conocer cuáles son los posibles motivos que influyen en las actitudes preventivas o no, por parte de los trabajadores, como una variable causal de accidentes de trabajo. Según Diez y Romero (2011:341) “Las actitudes juzgan y valoran la información y la filtran en función de la etiqueta que les hayamos asignando”. De manera que gran parte de nuestro comportamiento y acciones son reflejo de nuestros pensamientos y percepción desarrollada con respecto a ciertos elementos del entorno, entendiendo que es en ese entorno donde se debe hacer una revisión y análisis de aquellos factores que pudieran afectar al trabajador a nivel interno o en su interacción con el ambiente laboral y las tareas que desarrolla, pudiéndose denominar a esos factores como psicosociales.

Para Goldman (2011), el nivel de identificación que el trabajador tiene con la empresa y su marco filosófico constituye uno de los factores psicosociales que podría influenciar en las actitudes y traducirse en la ocurrencia de accidentes, entendiendo el marco filosófico como aquel establecido por la organización para la aceptación y cumplimiento de sus miembros en pro del logro de una visión compartida del negocio. El mismo se compone por: la misión, la visión, los valores y otros según la concepción de la organización, en el que para efectos de esta investigación también se hará énfasis en lo que respecta la política de seguridad que posee la misma. El nivel de identificación que el trabajador tiene con la empresa y su marco filosófico, manifestada en sus actitudes constituye uno de los elementos que pudiera ser desencadenante de accidentes de trabajo. Al respecto, Siegel (1975) expone lo siguiente:

La identificación con el empleo corresponde a la importancia que tiene el trabajo para cada individuo o al sentido de valoración que éste le otorga. Una persona identificada con su empleo es aquella para quien las labores relacionadas con el mismo forman una parte importante de su vida, por tanto, siente que todo cuanto sucede en el trabajo le afecta ya sea positiva o negativamente. Por el contrario un trabajador no identificado con su empleo vive en un estado de alienación hacia el mismo, es decir, mantiene desinterés por el entorno o decisiones que se tomen a su alrededor respecto al mismo; su imagen propia no se ve afectada de manera significativa por el tipo de trabajo que desempeña o por la perfección con la que lo ejecute. (p. 367)

Teniendo en cuenta el planteamiento sostenido por Siegel, según el cual para un trabajador no identificado es suficiente con cumplir con lo que le corresponde, sin importar totalmente si su labor ha sido bien ejecutada o no, si ha cumplido con los procedimientos establecidos, o si ha realizado su trabajo de manera segura, surge el interés por verificar de qué manera estas variables pueden repercutir en su salud y en la intensificación de los riesgos presentes en su lugar de trabajo.

Para las organizaciones, el poseer altos Índices de accidentalidad, afecta negativamente la imagen corporativa de la misma, e internamente puede generarse un mal clima organizacional en donde los trabajadores desconfíen de la empresa en cuanto al bienestar laboral que esta debe brindarles. Sin duda alguna, la reducción de accidentes para las empresas además de un requerimiento legal, y representar un costo, es a su vez un

compromiso humanitario, con la responsabilidad que tienen las mismas de garantizar un ambiente de trabajo estable y seguro.

Con el fin de desarrollar la investigación, se seleccionó una empresa dedicada a la fabricación de empaques de cartón corrugado del estado Carabobo donde desde el año 2011 al 2013 se ha experimentado un importante descenso en la cantidad de accidentes ocurridos con ocasión del trabajo, tanto en los Accidentes con Pérdida de Tiempo (A.C.P.T) como en los Accidentes sin Pérdida de Tiempo (A.S.P.T), dentro de los años mencionados.

Cabe el interés por indagar acerca del tipo de situaciones que se han suscitado dentro de la empresa en el mencionado período, a fin de brindar un aporte que contribuya con la disminución de los accidentes de trabajo de manera sostenida, y si la actitud de los trabajadores hacia el marco filosófico y las políticas desarrolladas en la organización con sus respectivas estrategias, han sido factores determinantes en los positivos cambios registrados. Al respecto, Celis (2012) menciona lo siguiente:

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo. La participación en el trabajo es el grado en que los trabajadores se involucran en sus puestos, invierten tiempo y energía en ellos y ven al trabajo como una parte central de sus vidas en general. El compromiso organizacional es el nivel en un trabajador se identifica con la organización y dese seguir participando activamente en ella. (p. 66)

Es decir, que si esa llamada satisfacción se manifiesta positivamente hacia las labores desempeñadas por el trabajador en cuanto a lo que le corresponde realizar, es de suponer que este brindará un aporte significativo a través de sus acciones dentro de la empresa, sintiendo a la misma como el centro alrededor del cual gira gran parte de su vida por ser la fuente proveedora de sus recursos económicos. Todo lo anterior, permite desarrollar en el individuo un gran sentido de pertenencia que le motivará a comprometerse con el cumplimiento de los objetivos y políticas que se han estructurado en la organización.

En la empresa fabricante de empaques de cartón corrugado se han implementado estrategias en el área de seguridad y salud, así como en los sistemas de gestión de calidad y ambiente, cuya finalidad ha sido la de cumplir con las políticas desarrolladas a partir de los elementos sustanciales del marco filosófico, de manera tal que en la visión de la empresa, se contempla el brindar a sus trabajadores el entorno natural más seguro posible, fomentar el sentido de identidad y garantizar las oportunidades desarrollo dentro de la organización, además de que también se fortalece el compromiso con el medio ambiente y mantener la satisfacción del cliente al máximo nivel. Los elementos de la visión de la organización se ratifican también en su misión, al igual que en los valores constituyéndose como su base fundamental.

Es importante resaltar que, entre los valores que establece la empresa en lo referido a las personas, se señala su deseo por mantenerlos seguros. Para cumplir con ello es necesario apoyarse en las políticas y normativas internas que maneja la organización, impulsadas igualmente por medio de

estrategias como los planes o programas de seguridad que han ido en ascenso en los últimos años. Aún cuando los elementos del Marco Filosófico de la organización no se encuentran visiblemente en las áreas de la empresa, lo cual puede considerarse una debilidad, existe una fuerte y constante divulgación de las políticas que emanan del mismo.

Es así como se hace preciso determinar si el marco filosófico y las diversas políticas que posea la empresa, entre ellas la seguridad afectan la actitud de los trabajadores en pro de la disminución accidentes de trabajo. Por tanto junto con la situación observada en la empresa donde se realiza el estudio, surgen las siguientes interrogantes, clave para el desarrollo de la investigación: ¿Cuáles son las características y elementos que componen el marco filosófico de la organización? ¿Cómo son los registros de accidentes y las características de los trabajadores con accidentes y sin accidentes? ¿Cuál es el nivel de identificación con marco filosófico de la base operativa? ¿De qué manera se puede mejorar la actitud de los trabajadores?

Objetivos

Objetivo general

Analizar la actitud de identificación con el marco filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de accidentes de trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo.

Objetivos específicos

- Describir el marco filosófico de una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo desde la visión de la Superintendencia de RRHH.
- Analizar los registros de accidentalidad de la base operativa de la empresa con el fin de contrastar las características de los trabajadores con accidentes y sin accidentes.
- Determinar el nivel de identificación con el marco filosófico a través de las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad.
- Establecer recomendaciones para mejorar las actitudes de los trabajadores frente a la seguridad

Justificación

Dada la importancia que ha adquirido el estudio de los accidentes de trabajo por su incidencia dentro del área de seguridad y salud ocupacional, se ha hecho creciente el interés por identificar factores vinculados a las causas que los ocasionan. Dentro del estudio de las conductas y actitudes asociadas al trabajo, surge la motivación por parte del equipo investigador de profundizar en el estudio de la identificación de los trabajadores con el marco filosófico de su empresa como factor que contribuye con la disminución de los accidentes de trabajo, ayudando a expandir los conocimientos que se tienen en cuanto su estudio, por ser una variable que pocas veces es considerada como determinante en la ocurrencia de los mismos o como un elemento que pudiera minimizar los índices de accidentalidad.

Para la organización, cumplir con el marco legal que regula la relación de trabajo, la seguridad y salud es fundamental, no sólo para evitar sanciones, sino para el bienestar de todos quienes la integran, de manera tal que las labores sean debidamente ejecutadas para alcanzar las metas de producción y principalmente, manteniendo bajo control los índices de accidentalidad y severidad generados a consecuencia de los accidentes de trabajo. Es por ello, que esta investigación permitirá mantenerse en concordancia a lo establecido en la ley, logrando inclusive obtener prerrogativas, para mejorar entorno de trabajo optimizando la calidad y excelencia de la empresa en materia de seguridad y salud, desde un enfoque orientado a la conducta y la actitud de los trabajadores, específicamente con la identificación que manifiesten hacia la misión, visión y valores de la empresa, y las políticas desarrolladas a partir de los mencionados elementos

Las organizaciones y los trabajadores que la conforman, están inmersos en un entorno social tanto interno como externo. Por tanto, las consecuencias de un accidente de trabajo para un individuo, según sea el grado de severidad, pueden traer consigo, no sólo trastornos físicos, sino también de tipo psicosociales, en donde pudiera haber rechazo por parte de la sociedad según los daños causados, y dificultad en la adaptación a una nueva forma de trabajo según sea el caso presentado.

Igualmente otra de las áreas en donde este trabajo investigativo puede representar un aporte como profesionales de los Recursos Humanos, es en materia de salud, entendiendo la misma no sólo como la ausencia de enfermedades, sino como la promoción de calidad de vida, además de bienestar laboral. Sin duda alguna para un trabajador, siendo este un ser bio-psico-social, un entorno de trabajo seguro aportará un valor agregado a su desarrollo y formación dentro de la empresa, lo cual para las organizaciones se traduce en una ventaja, pues poseer y mantener un equilibrio entre la seguridad y la salud de sus trabajadores contribuye en gran medida al fortalecimiento de un sano clima organizacional.

A su vez este estudio contribuirá significativamente con la línea de Investigación del Departamento de Ciencias de la Conducta denominada Estudio de la Conducta y su Implicación en el Trabajo, contrastando la complejidad de las actitudes que podrán estudiarse en los trabajadores respecto a su identificación con el marco filosófico de la empresa, y los temas que atañen a la seguridad.

Es así como la presente investigación contribuye a trazar camino para el desarrollo de futuras investigaciones dentro de la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, sirviendo de apoyo práctico, teórico y metodológico para diversas áreas asociadas, según el enfoque que pretenda utilizarse. De igual manera brindará un importante aporte para la empresa objeto de estudio, por cuanto permitirá evaluar la efectividad de los programas, planes y estrategias ejecutadas, además de identificar los puntos de mejora para optimizar los resultados obtenidos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO-REFERENCIAL

Crissy, Cyert y otros (1971) mencionan que, en un detallado examen de los causales de los accidentes, se pueden distinguir principalmente dos. En primer lugar expresan que los accidentes vienen a ser dados por condiciones inseguras, mientras que la segunda causal está referida a la actitud no preventiva de manera que las acciones que ejerza el trabajador en su laborar diario, tienen una fuerte incidencia en que sean provocados o no los accidentes.

Lo anterior pone en evidencia que, toda vez que la falla humana representa un factor determinante, es necesario indagar qué elementos podrían afectar la psiquis de las personas y, con ello, sus acciones, llevándoles a manifestar (en ocasiones inconscientemente) actitudes no preventivas. Claramente una política organizacional que promueva campañas de concientización en cuanto al aumento de la seguridad laboral, el buen uso y mantenimiento de los equipos de protección personal, además de una base sustentable de valores organizacionales, visión y misión, y demás elementos del marco filosófico que estén orientados a la promoción de la seguridad e integridad física, podrían ser claves para motivar prácticas seguras.

Terrence y Kennedy (1985) expresan que los valores organizacionales llegan a tener una fuerte influencia en las acciones de las personas, es por eso que se considera deben tener relevancia para la alta gerencia, en cuanto

a su planteamiento, generación y promoción, debido al impacto que pueden llegar a causar dependiendo de su aplicación y la manera en que estos se mantienen en el tiempo.

Pero la puesta en práctica de mecanismos para la adaptación e identificación de las personas a los valores que se pretenden promover, no resulta una tarea sencilla para las Organizaciones, en especial para la alta gerencia encargada de su creación e implementación, desde los niveles más altos, hasta llegar a la base operativa, para lograr que los mismos tengan aceptación, y se responda ante ellos de la forma esperada.

Antecedentes

Los antecedentes de una investigación, según Arias (2006) se refieren a aquellos estudios, tales como trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos, que guardan relación con la problemática en estudio que han sido realizados previamente. En ese sentido, para la investigación actual se resaltó la importancia que tiene el conocimiento sobre el marco filosófico o mejor conocido como cultura organizacional y las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad.

Se hace necesario ahondar en los diferentes estudios realizados en el marco de las áreas de teoría de la organización y cultura organizacional, actitudes y accidentes laborales, por ser estas de especial interés para el desarrollo de la investigación. Se han tomado como referencia aquellos trabajos de mayor relevancia con el tema a abordar en línea con los fines

que persigue el equipo investigador. De ese modo, son presentados cronológicamente ascendentes algunos estudios que contribuyen en el desarrollo de esta investigación.

García, Fernando (1994). Jerarquía de Valores y Cultura Organizacional en una Industria Farmacéutica de la Región Central. Presentado para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de Carabobo. Bárbula. Venezuela.

Tuvo como principal objetivo establecer la jerarquía de valores de los trabajadores de una industria farmacéutica y su relación con la cultura de la organización y la conclusión fundamental es: Los valores promovidos por las organizaciones, se transmiten en las primeras etapas de la relación laboral, considerándose que desde el proceso de inducción la cultura organizacional se manifiesta y comienza a tener influencia en todas las actividades dadas en la empresa. Otro de los resultados obtenidos, está referido a que, al lograr orientar la conducta de los trabajadores hacia la calidad de sus labores, considerando las necesidades individuales, es posible orientar sus acciones hacia las metas que posee la organización, para el logro de la mejora continua y mantener la competitividad con el entorno. Se puede deducir que el marco filosófico, tiene un significado muy importante en las organizaciones, quizás mucho más del que usualmente se le asigna, en vista de que es dentro del mismo donde se conforma como base la misión, visión y valores, institucionalizados como parte de una estrategia gerencial, en lo que se refiere a la definición, y a la gran responsabilidad del logro de su asimilación para todos los sujetos que integran la empresa. De acuerdo a los hallazgos encontrados en este antecedente, es al lograr que los integrantes se identifiquen con la organización, cuando las metas individuales pasan a ser metas colectivas, influyendo en diversas áreas, actividades desarrolladas

y la responsabilidad manifestada en lo que respecta a la salud y la seguridad laboral, punto de gran relevancia considerando el tema a desarrollar en el presente Trabajo de Grado.

Castillo y Ramírez (2008) Actitud de los trabajadores frente a la implementación de un sistema de Gestión de Seguridad Integral en una Empresa Cervecera. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo-Campus Bárbula.

El objetivo general del trabajo realizado fue Determinar las actitudes de los trabajadores frente a la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad Integral en una empresa Cervecera, con la finalidad de señalar la actitud de los trabajadores frente al mismo. La investigación fue desarrollada bajo la modalidad descriptiva, para lo cual se realizó una revisión documental y de campo. Para el logro de los objetivos se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta con el uso de la escala de Likert y como instrumento el cuestionario, a una muestra representativa de 62 personas. Del análisis de los resultados se llegó a la conclusión, que los trabajadores poseen una tendencia positiva ante la implementación del sistema; sin embargo, se recomendó reforzar los incentivos ya que el componente afectivo se mostró disperso.

El estudio es gran importancia para el desarrollo del presente trabajo de grado, pues se crea un vínculo entre la parte conductual a través de la medición de las actitudes y el área de seguridad industrial, donde se hizo un desglose de los componentes que se manejan con el uso de la escala de Likert, incluyendo además, un análisis de la cultura organizacional de la empresa, para comprobar si existe o no concordancia entre lo que se ha

establecido en la visión, misión y valores y lo que se manifiesta en los trabajadores a través de los programas de seguridad y salud impartidos, representando así una contribución significativa para el equipo investigador.

La implementación de cambios en la organización impacta sobre las actitudes del personal en materia de seguridad industrial, cada día en un intento por cumplir con los requerimientos legales y técnicos en los puestos de trabajo se elaboran sistemas de gestión que permitan cubrir en su totalidad los procesos protegiendo al personal y manteniendo la continuidad operativa.

Cecomancini, Santaella y Zambrano (2008). Actitud de los trabajadores de General Motors Venezolana C.A del área de General Assembly frente a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo – Campus Bárbula.

El trabajo de grado tuvo como objetivo analizar la actitud de los trabajadores del área de ensamblaje frente a los programas de seguridad y salud implementados por la organización. Para la ejecución de dicho análisis se realizó un estudio de campo de tipo descriptivo, utilizándose como instrumento de recolección de datos una encuesta bajo de modalidad de la Escala de Likert contentiva de 27 afirmaciones aplicadas de manera aleatoria a más del 50% de la población de trabajadores del área en estudio, donde los resultados obtenidos arrojaron que la actitud de los trabajadores tiene una clara tendencia hacia lo positivo.

Uno de los hallazgos más significativos del trabajo realizado por los bachilleres, indica que, de acuerdo al resultado de la aplicación de la encuesta tipo Likert, los trabajadores manifestaron una actitud muy positiva en las tres dimensiones de análisis del instrumento, mientras que el índice de accidentalidad (suministrado por la organización) se encontraba en un rango moderado. Por tanto, se concluyó que la actitud de los trabajadores frente a los programas de seguridad y salud desarrollados por la empresa, no es un elemento que contribuya con los indicadores de accidentes de trabajo, dejando abierta la posibilidad de que otros investigadores realicen nuevos estudios que determinen la causa real del problema. Como recomendación principal se propuso el desarrollo de programas que incentiven a los jefes de área a cumplir con los requerimientos del departamento de seguridad y salud, implementados a fin de fortalecer la cultura y las políticas de la empresa donde se realizó el estudio, para la cual se tiene como base que la seguridad es tarea de todos.

Tal estudio ha sido de importancia a nivel teórico, pues vincula a las líneas de investigación de ciencias de la conducta con la de seguridad y salud a través de la medición de actitudes frente a los programas desarrollados por la empresa en donde se realizó. También se tuvo una importante contribución metodológica pues permitió orientar al equipo investigador del presente trabajo de grado en el uso de la escala de Likert como instrumento de recolección de datos a fin de analizar la relevancia que tienen los componentes cognitivo, afectivo y conductual con respecto a sus acciones dentro de la organización en línea con los programas ejecutados por el departamento pertinente.

Moreno, María (2009). Diagnóstico e Identificación de los Valores Organizacionales. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo-Campus Bárbula.

La investigación tuvo como objetivo general Analizar los valores organizacionales del Terminal Marítimo de Puerto Cabello para determinar el grado de identificación que los trabajadores poseen con la empresa. La misma fue de tipo descriptivo, basado en un estudio de campo, para lo cual fue necesario aplicar un instrumento de recolección de datos, estructurado en forma de escala de Likert, aplicado a la totalidad de los 60 trabajadores que laboran en la institución. El análisis de los resultados permitió identificar los valores organizacionales existentes en el Terminal Marítimo a través de la opinión de los empleados que integran la empresa, entre los cuales destacan la puntualidad y la satisfacción al cliente. De igual manera se observó la existencia de los medios de comunicación utilizados por la organización para difundir los valores organizacionales. Además se señalaron las características de comportamiento cotidiano más predominante con que se manifestaban los mismos.

Se llegó a la conclusión que los trabajadores presentan un grado medio de identificación con los valores organizacionales de la empresa. Para mejorar el nivel, se hicieron una serie de recomendaciones por parte de la investigadora, entre las que destacan el realizar una reestructuración de los valores organizacionales declarados por la empresa conforme a los valores presentes en los trabajadores de la misma.

Dicho estudio brinda un gran aporte metodológico por cuanto, se evidencia que el empleo del instrumento tipo encuesta con el uso de la

escala de Likert es efectivo no sólo para medir actitudes en sí mismas sino también para evaluar la forma en la que estas se manifiestan, tal es el caso de la identificación de los trabajadores con los valores institucionales de la empresa. De igual manera, brinda un importante apoyo teórico pues, es a raíz de estudios como este que el equipo investigador del presente trabajo tiene una base para evaluar de qué manera la identificación con los valores de la empresa afecta la actitud que los trabajadores y sus labores desempeñadas.

Penilla y Rodríguez (2011). La Cultura Organizacional de una Planta de Alimentos, ubicada en la Zona Industrial II, Edo. Carabobo. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo-Campus Bárbula.

El objetivo del trabajo fue el de analizar los componentes que caracterizan la cultura organizacional de la empresa y la identificación de los miembros que la conforman con respecto a la visión, misión y valores impartidos inicialmente. El estudio realizado fue de tipo descriptivo y se aplicó una encuesta tipo cuestionario conformada por 50 afirmaciones y una entrevista estructurada a través de un guión de 20 preguntas. En la investigación realizada se manifestaron debilidades tales como la poca constancia en la promoción de los elementos de la cultura antes mencionados y el poco empoderamiento a los trabajadores; sin embargo también se hallaron importantes fortalezas como el cumplimiento de las normas establecidas, respeto hacia la tradición de la organización, e incluso, la satisfacción del trabajador con las actividades que realiza en su jornada diaria. La conclusión más resaltante del trabajo realizado es que, a pesar de las debilidades encontradas, la empresa posee una estructura cultural fuerte, por lo que se recomendó intensificar las actividades de integración y difusión

de los elementos propios, a fin de elevar a un óptimo nivel cada uno de los aspectos que integran su cultura organizacional.

El estudio realizado por Penilla y Rodríguez (2011), constituye un importante antecedente por ir más allá de la medición de los valores institucionales, tomando en cuenta la misión y la visión de la empresa, tal como se pretende desarrollar en el presente trabajo de grado, bajo la denominación de marco filosófico, como también es conocida la cultura organizacional. Otro de los aportes significativos estuvo orientado al ámbito metodológico, pues además del uso de la escala de Likert en la encuesta, se diseñó una entrevista estructurada, a fin de incluir no sólo a la base operativa y su percepción, sino la posición de la gerencia respecto a las directrices empleadas para la constitución de su cultura organizacional y sus estrategias de difusión e implementación para la totalidad de los integrantes de la empresa.

Referente Teórico

Teoría de la Organización

Las empresas no existen en el vacío, están integradas por una serie de áreas o departamentos y, dentro de ellos funcionan varios subsistemas, pero en todos y cada uno de ellos independientemente del fin que se persiga, existe un punto en común: la gente.

De este componente interno muchas son las teorías que han surgido para comprender el cómo proceden las personas dentro de las organizaciones y, para orientar a ese recurso humano al logro de las metas corporativas manteniendo eficacia y eficiencia, de manera tal que todo cuanto se logre sea dentro de los estándares de ética de la organización y, controlando los recursos utilizados en el camino, ya que en estos casos, el fin no siempre justifica los medios.

Sin embargo la organización no está aislada, se encuentra inmersa en un entorno social, económico, legal y político, que determina el diseño de estrategias que permiten su ajuste, adaptación y permanencia en el tiempo. Mucho se ha dicho en diversas publicaciones que la empresa es como un ser vivo y, que para adaptarse a su entorno, debe tener la capacidad de auto regenerarse para ir al paso de los cambios que suceden a su alrededor. Precisamente con esos elementos que vienen desde la alta gerencia, se desarrolla la llamada planificación estratégica, que bien puede ser para toda la organización en general o aplicada a la gestión de Recursos Humanos

como parte inicial del plan, como lo manifiestan Burack (1990), Mcleod (2000) y Chiavenato (2009). Estos 3 autores, a pesar de mostrar diferentes enfoques, tienen un punto en común expuesto de manera implícita: el fortalecimiento de la misión, la visión y el afianzar los valores institucionales es la clave del éxito para la buena gestión de los recursos humanos por ser los condicionantes de una efectiva estrategia organizacional.

Si se parte de lo dicho por Chiavenato (2009:64), quien afirma que, “El único integrante racional e inteligente de esta estrategia -organizacional- es el elemento humano, la cabeza y el sistema nervioso de la organización. El cerebro del negocio. La inteligencia que toma decisiones”, se pueden establecer directrices que contribuyan a mejorar cualquier área de particular interés para la organización, sin embargo se debe tener bien establecida la identidad de la cultura organizacional de manera colectiva, respondiendo al ¿Quiénes somos?, ¿Qué hacemos?, ¿Cómo lo hacemos?, ¿Por qué lo hacemos?. Todas esas interrogantes sirven de base para estructurar lo que se conoce como Cultura Corporativa/Organizacional o Marco Filosófico sobre el cual se constituye una organización, compuesto por su misión, valores institucionales y su visión, elementos que luego serán insumo para sus políticas, normas y procedimientos.

La misión de una organización es definida por Caldas, Carrión y Otros (2009:33) como “(...) la razón de existir de la empresa, representa su personalidad e identidad en el momento presente. La misión de la empresa debe ser conocida por todos los integrantes de la organización (...)”. Dicho de otro modo la misión representa el motivo o fin para el cual fue fundada una organización y, por lo tanto, debe orientar la conducta de sus integrantes

para una mejor toma de decisiones frente a qué y cómo hacer sus tareas. Para Chiavenato, (2009:65) “si las personas no conocen la misión de la organización, estarán errantes y sin saber cuál es el camino para su realización”, es decir que la gran maquinaria que debería ser la organización se convierte en un barco sin timón a la suerte de la marea de la mar que representan los factores internos y externos que influyen en la forma en la que se conduce.

Dado que la misión manifiesta la filosofía de la empresa, también involucra los valores institucionales, los cuales forman parte del componente de ética y principios que permiten su eficiente ejecución y orientan a los trabajadores a lograr llevar a la empresa al status y posición que se espera. Los valores que se hayan establecido en una organización, ayudan a conducir las actitudes y el comportamiento individual hacia el ideal constituido por sus fundadores. Sin embargo, se suele ver con frecuencia que, en muchas organizaciones, los valores institucionales no son identificados por los trabajadores, de manera que tampoco se manifiestan en sus acciones. Puede suceder también que las políticas de la organización y la dirección de los supervisores y gerentes sea contraria a los valores, causando así la poca o nula identificación hacia los mismos. Con respecto a la importancia de definir los valores en una organización, Chiavenato (2009) muestra una lista con los valores organizacionales que se encuentran comúnmente:

En lo tocante al desempeño:

- Ser la organización proveedora preferida
- Compromiso con la seguridad y la salud de las personas
- Ser competitiva

- Compromiso con la mejora continúa

En lo tocante con las personas

- Orgullo y entusiasmo
- Comunicación para mantener informadas a las personas
- Igualdad de oportunidades
- Amplia aceptación de la diversidad
- Responsabilidad por las personas

En lo tocante a los procesos:

- Apertura y confianza en las relaciones
- Ética y responsabilidad social
- Fomento a la creatividad, la innovación y la toma de riesgos
- Trabajo en equipo en toda la organización
- Formulación participativa de objetivos, medición y realimentación
- Toma de decisiones
- Acciones congruentes con la misión y la visión de la organización
- Reconocimiento por el logro de los resultados y por la calidad (pág. 67)

En la cita se observa cómo para algunas organizaciones la salud y la seguridad constituye un valor que junto a la mejora continua, la competitividad, la ética y la responsabilidad por las personas, contribuye a formar integridad y a desarrollar un sentido de autodisciplina, muy valioso para el diario laborar dentro de la empresa.

Por otra parte, la visión no es más que la proyección del futuro que se espera a corto, mediano y largo plazo, para Caldas, Carrión y Otros (2009:33) es “la brújula que guiará a líderes y colaboradores y que permitirá que todas las cosas que hagamos tengan sentido y coherencia”. Al entender de los autores, la visión es la perspectiva que la organización tiene en el

presente de sí misma y de lo que pretende llegar a ser dentro del tiempo que se ha planteado para el logro de tal fin, por lo cual, se hace vital el poder reconocer la situación real de la empresa, de manera objetiva, en cuanto a estructura organizacional y recursos disponibles, el cómo es vista por su cliente interno y por los agentes externos, de manera que sea posible trazar la ruta a seguir para llegar a ser lo que se espera.

Por tanto, Chiavenato (2009:70) afirma que “la visión establece una identidad común en torno a los propósitos de la organización para el futuro, con el objeto de orientar el comportamiento de sus miembros respecto al destino que esta desea construir y realizar”, punto de suma importancia pues las tendencias actuales no se basan en imponer autoridad en los trabajadores o en hacer uso de la coerción, muy por el contrario, lo que se pretende en estos momentos de cambio es que todos y cada uno de los integrantes de la organización, desde la alta gerencia hasta la base operativa, tengan la capacidad de mirar juntos hacia un mismo horizonte y puedan desarrollar un alto sentido de pertenencia por su empresa, de manera que pueda existir coherencia entre lo que la organización dice, hace y siente en su interior, gracias a que todos sus miembros por igual, se sienten realmente comprometidos con el logro de las metas establecidas, convirtiendo el éxito individual del logro de sus objetivos personales, en el éxito colectivo porque todos formaron parte de la gran estrategia creada para mantener la misión y creer en ella, aferrándose a los valores organizacionales para llegar a ser la empresa que se pretende en la visión.

Psicología industrial

Santos (2003:7) define la Psicología como “el estudio científico del comportamiento y de los procesos mentales”. Partiendo de esa definición, se entiende que es un campo sumamente amplio que busca entender las emociones y los pensamientos que conducen a la manifestación de ciertas conductas humanas. Son muchos los enfoques y corrientes de estudio que históricamente se han venido desarrollando, por ejemplo el funcionalismo, la gestalt, el psicoanálisis, el humanismo y el conductismo entre otras, de igual manera han sido diversas las ramas de estudio que han emergido a partir la psicología y a las que se han trasladado sus principios fundamentales. Una de esas áreas de estudio es la Psicología Industrial, cuyo propósito fundamental es, en palabras de Rucci (2008:17) “aumentar la dignidad y el desempeño de los seres humanos así como de las organizaciones para las que trabajan al avanzar en la ciencia y conocimiento del comportamiento humano”.

Gran parte del tiempo de las personas económicamente activas gira en torno al trabajo dentro de una organización. Considerando que la jornada regular de labores es de ocho horas (incluyendo el descanso obligatorio contemplado en la legislación venezolana), a lo cual se le suma entre una y dos horas en promedio en lo que corresponde al traslado a la empresa y el regreso a su lugar de residencia, Denton (1996) afirma que, las relaciones de trabajo y entorno laboral afectan psicológicamente a los seres humanos y que de tales argumentos nace la psicología industrial con el propósito de aplicar procedimientos provenientes de disciplinas como la psicología clínica

y aplicada para mejorar los climas laborales e inculcar en los trabajadores conductas y actitudes acordes con los compromisos organizacionales.

La psicología industrial se vale del método científico para ejecutar y desarrollar con propiedad la investigación de uno o varios aspectos en donde exista una oportunidad de mejora para luego aplicar los resultados de los hallazgos y dar solución a diversos problemas laborales de acuerdo a la evaluación realizada, es decir, que existe una fase teórica inicial que sirve de base para la puesta en práctica de las estrategias para un cambio positivo y el avance progresivo de los procesos.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, es en el marco de la psicología industrial como disciplina científica que se desarrollan técnicas para comprender el funcionamiento de la organización en cuanto a las teorías que la rigen, su naturaleza y cultura. Así mismo permite el análisis del trabajo desde un enfoque psicosocial, brindando herramientas para la mejora del clima organizacional. De igual manera, la psicología industrial aporta técnicas para el análisis de puestos, el aumento de la satisfacción y la motivación laboral, selección de personal, mediciones de rendimiento, reducción de ausentismos, manejo de conflictos, mejora de la comunicación y evitar accidentes, entre muchas otras áreas de atención, de ahí que también se base en el modelo científico práctico.

Realizando una paráfrasis de Aamodt (2010), la psicología industrial se divide en tres principales campos:

- **Psicología del personal:** Orientada a los temas de la administración del personal y la manera en que los empleados interactúan en su lugar de trabajo de acuerdo a las funciones que les corresponde realizar, para la mejora de su desempeño en el cargo que ocupan y para la proyección que tienen a futuro dentro de la organización en su plan de carrera. Entre los subsistemas que este campo contempla se encuentran el de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo y la calificación de la remuneración a través de sueldos y salarios, junto a la respectiva evaluación para medir la efectividad de los planes ejecutados y la actitud de los trabajadores frente a los mismos.

- **Psicología organizacional:** al igual en la psicología del personal, se tiene como eje al empleado pero se maneja una perspectiva más global de la organización, atendiendo temas relacionados al ámbito de supervisión, gerencia y estrategias corporativas como el liderazgo, manejo de grupos, gestión del cambio, satisfacción y motivación del empleado entre otros. Es común que los profesionales que se dedican a esta área, se conviertan en asesores empresariales para el desarrollo de programas relacionados con reestructuraciones organizacionales, el empowerment (empoderamiento de los empleados) y la construcción de equipos de trabajo efectivos, entre otros.

- **Ergonomía/Factores humanos:** los psicólogos de esta área buscan comprender y mejorar la interacción hombre-máquina a través del diseño del área de trabajo, adaptando el empleo al empleado, de manera que se pueda hacer el espacio más seguro para el personal que en él labora, con lo cual no sólo se pretende minimizar el riesgo de accidentes y de enfermedades ocupacionales, sino que, además se podría eliminar una de las causas de

fatiga y estrés al mejorar las condiciones físicas del ambiente laboral. Algunos de los proyectos desarrollados por los profesionales que se dedican a esta área tienen que ver con el ajuste del espacio físico considerando aspectos relacionados al sujeto que realiza la labor, objetos y medios empleados, el ciclo de trabajo y los objetivos que se deben cumplir, de ahí que sea común que en este campo se establezca un vínculo cercano con ingenieros y profesionales técnicos.

Hasta el siglo pasado, el trabajo era visto como un castigo para algunos estudiosos del área e incluso, en la actualidad es una concepción que se mantiene en ciertos grupos de la población como percepción popular. El origen etimológico de la palabra trabajo proviene, según Blanch (2002), del sustantivo latino tripalium. Al respecto, el autor define el término:

El tripalium consiste en un instrumento compuesto de tres palos a los que se ata a las personas condenadas a un castigo corporal (normalmente esclavos infractores de las normas que los dueños han establecido para ellos). De esta raíz deriva el verbo tripaliare (“torturar”) y el adjetivo tripaliator (“torturador”) Nuestro trabajo encarna la herencia y la integración de un campo semántico más amplio de los significados arcaicos de tortura, penalidad, sumisión, dolor, humillación, agobio, coerción y necesidad. (pág. 18)

En contraste con ese obsoleto paradigma, estudios han comprobado que los empleados necesitan ser motivados a la cooperación y no coaccionados o castigados para que el cambio conductual sea constante en el tiempo, tal y como se demostró con el legendario experimento Hawthorne de 1923 liderado por Elton Mayo en la planta Western Electric de Chicago,

donde para sorpresa de los investigadores, las condiciones físicas del ambiente de trabajo pasaban a un segundo plano en cuanto a las necesidades de los trabajadores, al sentir que estaban siendo tomados en cuenta por la gerencia, esa era su motivación para trabajar de la mejor manera posible, pues se desarrollaba en ellos una gran identificación y sentido de pertenencia.

Por todo esto, es importante remitirse a los conceptos de psicología industrial para comprender de que manera ésta puede impactar dentro de las organizaciones y que teorías o modelos han sido desarrollados para aplicarse en el área de las actitudes y comportamiento en el trabajo.

La Seguridad Industrial como disciplina

El término Seguridad, como muchas de las palabras empleadas en el idioma español, posee una gran amplitud de acepciones. De hecho, seguro e inseguro son adjetivos derivados del término, usualmente empleados con ligereza ante la ocurrencia de ciertos hechos o condiciones que se hacen presentes en diversos escenarios de la vida, sin que necesariamente se elabore previamente un examen exhaustivo para otorgar tal calificación. Sin embargo, la realización de tal examen es, en la mayoría de los casos, sumamente difícil de efectuar pues, por lo general, en dichos eventos o condiciones catalogadas como 'inseguras', se involucra la decisión de personas, otorgándosele así cierta tilde de subjetividad que hace la evaluación mucho más compleja.

Para el desarrollo del presente Trabajo de Grado, la acepción más idónea para definir Seguridad Industrial, se encuentra en línea con lo expuesto por Betancourt (1999: 55), quien la considera como una disciplina que “se encarga del conocimiento e intervención en las condiciones de trabajo, es decir de detectar, evaluar y corregir los denominados riesgos del trabajo”

En investigaciones realizadas por diversos autores y expuestas en la red, se ha podido constatar que desde el comienzo de la humanidad, el hombre ha desarrollado un fuerte instinto de conservación como mecanismo de defensa ante las lesiones y todo aquello que pudiera causarle daño a nivel físico y orgánico. Estos actos de defensa posiblemente se iniciaron de manera individual, pero posteriormente derivaron en la llegada de la

seguridad industrial, salud e higiene ocupacional, como disciplinas que beneficiarían al colectivo involucrado en el entorno laboral. Diversos autores hacen referencia a que alrededor del año 400 a.C., Hipócrates recomendaba el uso de baños higiénicos a fin de evitar la saturación del plomo en los espacios usados por los trabajadores de la minería, al final de su rutina de aseo. Así mismo, Platón y Aristóteles realizaron estudios de ciertas deformaciones físicas producidas por presuntas actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención.

Más tarde, con la Revolución Francesa se conformaron equipos de seguridad dedicados a la protección de los trabajadores que se desempeñaban como artesanos, pues estos efectuaban las actividades económicas más importantes de la época para la nación. Pero definitivamente no fue sino hasta la llegada de la Revolución Industrial cuando se marcó un hito en el desarrollo de la seguridad industrial, pues como consecuencia de la mecanización, hubo un importante incremento en el número de accidentes y enfermedades laborales. De hecho, la Seguridad Industrial como disciplina nace (aunque no de manera inmediata) a partir del desarrollo industrial, ya que a mayor complejidad de los procesos, mayor la necesidad de mantener en óptimas condiciones el ambiente de trabajo para minimizar la ocurrencia de accidentes, conservando los estándares de calidad y productividad ideal en las operaciones.

A pesar de que el desarrollo industrial fue sumamente acelerado, el interés principal del patrono giraba alrededor del volumen de producción y no hacia el trabajador, quien era visto sólo como una pieza más de la máquina sin considerarse sus requerimientos como ser humano, de ahí que el

desarrollo de la seguridad industrial fuera mucho más tardío que el crecimiento de la industria moderna.

Tal y como se observa en la actualidad, la aplicación de nuevas tecnologías fue un factor que tuvo gran incidencia en el incremento de los accidentes en el trabajo, lo cual obligó a los empleadores a imponer cada vez mayores medidas de seguridad. Sin embargo fue gracias a la lucha de los trabajadores del sector industrial que se lograron importantes conquistas en materia laboral, pues a lo largo de las últimas décadas se han incorporado elementos favorables para el trabajador en materia de seguridad y salud. Los empleadores han entendido que, para implementar programas de seguridad industrial efectivos se requiere de la capacitación permanente de sus trabajadores y, lógicamente de la inversión que conlleva su oportuna aplicación.

En una de las primeras ciudades industriales de Estados Unidos (Lowell, Massachusetts), dedicada a la fabricación de telas de algodón, trabajaban principalmente mujeres y niños menores de diez años nativos de granjas aledañas durante extenuantes jornadas laborales que tenían una duración de hasta 14 horas diarias. Se desconoce a ciencia cierta cuántos que sus trabajadores sufrieron accidentes que originaron discapacidades menores e incluso cuántos de ellos llegaron a perder la vida. A partir de tal situación, se promulga en el Estado de Massachusetts en 1867 un instrumento legal en el cual se establecía que cada fábrica debía contar con dos inspectores. Seguidamente al transcurrir de dos años, se abre la primera oficina de estadísticas laborales de los Estados Unidos. De igual manera, en Alemania se logró que los empleadores pudieran proveer a los trabajadores

los equipos de protección personal necesarios (aunque rudimentarios para la época), con la finalidad de resguardar su vida y salud. Gradualmente, los patronos industriales iban tomando conciencia de la necesidad de conservar sus recursos humanos. Años después en Massachusetts, estudios demostraron que las largas y extenuantes jornadas de trabajo eran, en gran parte, las causantes de varios tipos de accidentes laborales, por lo que se promulgó la primera ley obligatoria de 10 horas de trabajo al día para la mujer y, además en 1877 se ordenó la utilización de espacios destinados al almacenamiento y uso seguro de la maquinaria peligrosa.

En el año 1883 se inician los caminos de lo que conocemos hoy como la seguridad industrial moderna, cuando en París se establece la primera organización dedicada a orientar a los industriales acerca de las mejores prácticas laborales de sus trabajadores en el marco de los procesos seguros. Pero no es sino hasta el siglo XX que el tema de la seguridad e higiene en el trabajo alcanza su máxima expresión al crearse en 1922 la Asociación Internacional de Protección de los Trabajadores con sede en Berlín.

Indudablemente desde los orígenes de la Seguridad Industrial como disciplina hasta la actualidad, muchos han sido los avances que se han venido dando en el área, uno de los más resaltantes se encuentra en la fundación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) el 11 de abril de 1919, constituida como el organismo rector y guardián de los principios e inquietudes referentes a la seguridad del trabajador en todos los aspectos y niveles, manteniéndose activa al presente.

La Seguridad Industrial cubre un amplio espectro de elementos que inciden en el resguardo de los bienes humanos y materiales, que se traduce pues, en resultados rentables para la organización en donde se aplique. Para el mencionado autor, la disciplina cuenta con cinco objetivos básicos de acuerdo a la influencia positiva que tiene sobre el personal y los bienes físicos de la empresa:

El campo que abarca la seguridad en su influencia benéfica sobre el personal, y los elementos físicos es amplio, en consecuencia también sobre los resultados humanos y rentables que produce su aplicación. No obstante, sus objetivos básicos y elementales son 5:

- Evitar la lesión y muerte por accidente. Cuando ocurren accidentes hay una pérdida de potencial humano y con ello una disminución de la productividad.
- Reducción de los costos operativos de producción. De esta manera se incide en la minimización de costos y la maximización de beneficios
- Mejorar la imagen de la Empresa y, por ende, la seguridad del trabajador que así da un mayor rendimiento en el trabajo.
- Contar con un sistema estadístico que permita detectar el avance o disminución de los accidentes, y las causas de los mismos
- Contar con los medios necesarios para montar un plan de Seguridad que permita a la empresa desarrollar las medidas básicas de seguridad e higiene, contar con sus propios índices de frecuencia y de gravedad, determinar los costos e inversiones que se derivan del presente renglón de trabajo (pág. 38)

En base a lo expuesto por el autor en los objetivos fundamentales que debe cumplir la seguridad industrial, se extrae a los fines de la presente investigación, lo referente a los accidentes como causantes de lesiones e incluso la muerte de los trabajadores, yendo a una postura más extremista.

Muchas han sido las corrientes de investigación (Seguridad basada en Comportamientos y Seguridad basada en Liderazgo, por mencionar dos) que han surgido con el fin de investigar el por qué se originan los accidentes de trabajo indiferentemente de la magnitud de los mismos, pero gran parte de ellas coinciden en que se deben hacer esfuerzos mancomunados entre empleadores y trabajadores para mantener controlados los índices de ocurrencia, pues cada uno desde su posición tiene una cuota de responsabilidad en la forma en la que se genera el proceso productivo y en la percepción que se tiene del mismo.

Bases Teóricas

Comportamiento Organizacional

El Comportamiento Organizacional de es un campo de estudio que investiga el efecto que tienen los individuos, grupos y estructura, sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, a fin de llevar dicho conocimiento a la práctica para mejorar su efectividad (Robbins, 2004).

Es de gran importancia la aplicación de varios métodos de investigación para conocer la situación real en la que se encuentra una organización, pues la misma está integrada por personas, que como tales, poseen un alto nivel de complejidad por la diferencias que existen entre sí a nivel de personalidad, percepciones y acciones. Por lo cual Robbins (2004) propone la realización de un estudio sistemático como medio para hacer evaluaciones y pronósticos efectivos con respecto al efecto que tienen los cambios dentro de la organización. Dicho estudio, según lo propuesto por el mismo autor, debe estar complementado con la denominada Administración Basada en Evidencias, agregándole además la intuición como elemento subjetivo y cualitativo del investigador, en cuanto a lo observado en las actitudes y conductas de los sujetos de estudio.

Sin embargo, son varios los investigadores que no recomiendan basarse únicamente en la intuición, pues existe la tendencia a sobrestimar la exactitud de lo que se considera saber, de ahí que la visión que tengan los directivos de la organización no siempre sea la misma que tienen los

empleados, y no es sino hasta que se realizan encuestas y evaluaciones para conocer la verdadera percepción general, que se descubren debilidades latentes o se comprueba la existencia de las presentes, a partir de lo cual se deben desarrollar estrategias por parte de la gerencia que den soluciones oportunas a las fallas encontradas

El comportamiento organizacional se apoya de cuatro grandes y firmes disciplinas: Psicología, Psicología Social, Sociología y Antropología. Cada una de ellas aporta su enfoque y técnicas, entre otros elementos a ser utilizados para evaluar el comportamiento de los individuos de manera individual, sus interacciones con el entorno y la forma en que se relacionan con el ambiente en que se encuentran, estudiando todo cuanto sucede, para encontrar oportunidades de mejora y evolución.

Al entender que no todos los elementos del Comportamiento Organizacional se encuentran a simple vista y se requiere el uso de las herramientas anteriormente expuestas para su evaluación y estudio, es posible cumplir con las metas que el postulado posee según Celis (2012), las cuales son:

- Describir: indagación de los detalles de la situación problemática de comportamiento.
- Entender: diagnóstico de la problemática con base a las teorías del CO
- Predecir: planteamiento de consecuencias en el desempeño a corto, mediano y largo plazo
- Controlar: diseño y aplicación de medidas correctivas a la problemática detectada (pág. 25)

Dentro de lo que integra el comportamiento organizacional se encuentra el concepto de cultura organizacional, que corresponde al sistema de concepciones comunes a los integrantes de una organización que la hacen diferenciarse de las demás de acuerdo al concepto manejado por Celis (2012). Para algunos investigadores, la cultura organizacional representa un entramado constante y complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas. Específicamente, para Celis, la cultura organizacional incluye:

- Formas rutinarias de comunicarse, como rituales y ceremonias organizacionales y el lenguaje común. Entre los ritos destacan: a) de paso: su finalidad es aprender y asimilar normas y valores organizacionales; b) de integración: estimulan sentimientos comunes que vinculan a los miembros entre sí; c) de mejoramiento: recalcan el valor de la conducta adecuada.
- Las normas que comparten los individuos y grupos de toda la organización (un ejemplo de esto es: no tener estacionamientos reservados o tenerlos, separación de comedores según la jerarquía organizacional, entre otras).
- Los valores determinantes que mantiene la organización (destacan entre estos valores: calidad de servicio, liderazgo en precios, entre otros).
- La filosofía que guía las políticas y la toma de decisiones de la organización
- Las reglas de juego para llevarse bien en las organizaciones
- El sentimiento o clima que se transmite en una organización por la disposición física y la forma en que los integrantes interactúan con los clientes, proveedores y otras instancias externas. (pág. 30-31)

Ubicando los conceptos de comportamiento y cultura organizacional en lo que corresponde al desarrollo del presente trabajo de grado, se

evidencia que todos los individuos que integran la empresa deben tener una visión compartida acerca de lo que se hace, para qué y por qué se hace, ya que de ahí depende el elevar los resultados obtenidos por la organización en eficacia y eficiencia de todos los procesos relacionados a la misma. Es entender que existe una corriente interna en la estructura organizativa que va mas allá de la finalidad que se persigue con las actividades laborales y que se manifiesta en la motivación al logro y la excelencia que cada individuo tenga, en la cooperación y trabajo en equipo, en la identificación y sentido de pertenencia que se demuestre hacia la organización y la satisfacción que este tenga por el lugar en que se encuentra para dar cumplimiento a sus actividades y en su efectiva interacción con el entorno en que se desenvuelve.

Entre esa multiplicidad de elementos que se integran en el concepto de Comportamiento Organizacional, se ubican los valores institucionales que van a variar y ajustarse a la cultura que se maneje, de ahí que franquicias y empresas transnacionales y multinacionales tengan lineamientos corporativos que las diferencian de manera global e integran a las naciones donde se encuentran, pero que además, adaptan su marco filosófico a la cultura propia de cada país en que se encuentran, de manera que se fortalece el vínculo de sus integrantes con la organización para orientar sus acciones en función de las metas que se pretenden alcanzar.

Factores Psicosociales de Riesgo Laboral

En un comité mixto compuesto por la OIT y la OMS Ginebra (1984) se definieron los Factores Psicosociales de Riesgo en el Trabajo como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”

Menéndez, Fernández y otros (2009) ratifican la definición de la OIT y la OMS de los factores psicosociales como elementos que se encuentran inmersos en las condiciones de trabajo y que van directamente relacionados con la organización, qué se hace y cómo se hace, pudiendo afectar la salud del trabajador, ya sea a nivel físico, psíquico, o social, además de causar interferencias en el desarrollo óptimo del trabajo.

De acuerdo a los mencionados autores, los factores de riesgo psicosocial no son elementos ilusorios del trabajador, definitivamente son parte de las condiciones de trabajo y deben ser consideradas en la evaluación inicial/integral de riesgos, de ahí se desprende lo siguiente:

Los factores de naturaleza psicosocial generan:

- ❖ Disfunciones en el ámbito laboral
 - Sobre la calidad del producto
 - Sobre la cantidad de producción
 - Incremento del absentismo y número de bajas
 - Movilidad interna
 - Abandono de la empresa

- Aumento de la siniestralidad laboral
- Resistencia al cambio
- Conflictos
- ❖ Disfunciones en la vida social y familiar (pág. 494)

Rodríguez (2009), indica que los factores psicosociales han tomado gran importancia en los últimos tiempos, por tanto se hace necesario determinar y reconocer a cuáles se exponen los trabajadores, haciendo posible el plantear alternativas en pro de la salud de los mismos y la mejora de sus condiciones en el medio ambiente de trabajo en el que se desenvuelven.

Entre los factores psicosociales comúnmente identificados por estudiosos del área, incluyendo la mencionada autora, se encuentran: exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima. Siendo los factores más desfavorables para los trabajadores la estima, la inseguridad en el trabajo y las exigencias psicológicas.

Por tanto se plantea que los factores psicosociales no son un parámetro nuevo; en vista de que han existido paralelamente con el trabajo y sus cambios en el tiempo, adquiriendo hoy en día, cada vez mayor relevancia. Las concepciones y la percepción que se tienen del trabajo han cambiado, llevando no solo a una evolución de las organizaciones, sino también al desarrollo y fomento de políticas gubernamentales que han tenido gran repercusión en las relaciones de trabajo, ocasionando que las normativas y ciertos aspectos sean percibidos y apreciados de otra manera.

Actitud

La conducta en el individuo varía de acuerdo a las situaciones a las que se enfrenta en determinados momentos, tal y como se ha demostrado en diversos estudios que se han realizado en el marco de las ciencias conductuales, al respecto, muchos han sido los autores que han realizado estudios sobre las actitudes, brindando importantes contribuciones y aportes que permiten entender que las actitudes provienen de aprendizajes y experiencias vividas.

Esta percepción crea un enlace donde Felman, R. (1994:484) define que la actitud se constituye como “una organización bastante estable de las opiniones, sentimientos y conductas de un individuo ante los demás, ante las situaciones o los objetos. Es una tendencia general a emitir una misma respuesta ante una persona u objeto, es decir, el mismo patrón de pensamiento y tendencias conductuales”.

Las actitudes están integradas por tres componentes positivos: afectivo, cognoscitivo y conductual; según lo expresa Franzoi S. (2007), quien además considera que no necesariamente los tres componentes deben presentar como condición *sine qua non* niveles positivos al mismo tiempo, de manera que, si al menos uno de los tres componentes alcanza un nivel de tendencia positiva este será determinante para que la actitud sea positiva.

Whittaker, J. (1998:718) señala que “componente afectivo se forma por los diversos contactos, experiencias y asociaciones que hayan ocurrido entre las circunstancias placenteras o desagradables hacia una persona u objeto, cuyo sentimiento que lo integran pueden ser placer, dolor, miedo, agrado u odio”. El mismo autor plantea que el componente cognoscitivo, se refiere a las opiniones, conocimientos o ideas que tiene una persona de otro sujeto, de un objeto o del ambiente en que se encuentra. Por otra parte Marcano, M. (1996:80), define el componente conductual como: “las predisposiciones para actuar de modo consiente con nuestra actitud”

En lo que respecta a la formación y desarrollo de las actitudes se aplica con la base de los principios del aprendizaje. Según Felman, R. (1994:503) “el aprendizaje vicario, se realiza cuando una persona aprende algo mediante la observación de los demás, cuando el sujeto no posee una actitud formada por la experiencia directa con el objeto el aprendizaje no tendrá repercusión en la conducta del individuo”.

La conducta manifestada por un individuo puede cambiar según los estímulos del entorno en que se encuentra, con lo cual se tiende a variar sus estados emocionales, por ende, se hace necesario el uso de una metodología que permita medir de manera cuantitativa la variabilidad que puede existir entre las diversas actitudes que adoptar un individuo.

El educador y psicólogo organizacional estadounidense Rensis Likert, dio una contribución de suma importancia al estudio de las actitudes con el desarrollo de una de las técnicas más utilizadas en la actualidad para su medición, la cual puede ser utilizada de manera práctica y sencilla,

facilitando en gran medida el estudio de las actitudes. Dicha técnica, denominada Escala de Likert, en referencia a su creador, se compone de un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se aplica, ya que el objetivo principal es brindarle al individuo la posibilidad de expresar su grado, acuerdo o desacuerdo a través de las cuatro o cinco opciones de respuesta que puedan presentarse, según sea el caso, situando a la persona en un continuo que va desde una actitud muy positiva hasta una actitud muy negativa.

La forma más frecuentemente empleada por su efectividad para medir las actitudes, es el uso de una escala actitudinal contentiva de una variedad de proposiciones que le permita al individuo concordar o discrepar con las afirmaciones planteadas en cada una de las tres dimensiones, manifestando sus diferentes puntos de vista.

Teoría de la Acción Razonada

El estudio de la accidentalidad y de las causas que la originan, motiva a indagar en las diferentes investigaciones que se han hecho al respecto y los distintos resultados que estas han arrojado, para poder considerar cuáles son los motivos que las han inducido y los factores que han intervenido.

Fishbe y Azjenin (1980) formularon la Teoría de Acción Razonada, según la cual se sostiene que la conducta sigue un camino racional y correcto, producto de los costos y beneficios al manifestarla. El modelo se

basa en la deliberación y en el cálculo de las consecuencias probables que generarán la conducta y es por tanto, un proceso que exige la concentración y el esfuerzo del sujeto.

El punto focal de la Teoría de Acción Razonada es la Intención Conductual, la cual no es más que la generadora de la conducta y se manifiesta como el análisis inicial que realiza el sujeto para decidir si ejecutar o no una acción (Moscovici, 1985). Dado que usualmente es difícil descubrir las intenciones primarias de los sujetos con el uso de medios directos, el modelo contempla la posibilidad de obtener información por medios que son indirectos a partir de dos factores con naturalezas diferentes: un factor personal y un factor que refleja la influencia social. El factor personal o actitud hacia la conducta es determinado como la evaluación individual positiva o negativa de llevar a cabo una acción, mientras que el segundo corresponde a la percepción individual que las presiones sociales ejercen para realizar o no dicha acción. De igual manera, ambos factores se exponen atendiendo a la base informativa o creencias. Es así como la conducta en última instancia está determinada por la forma de asimilar toda la información que tenga el sujeto tanto de los objetos como de su entorno social, y la relevancia que esos elementos tengan para sí.

Trasladando la Teoría de la acción razonada al ámbito laboral, específicamente en el caso de los accidentes de trabajo, el sujeto involucrado en el hecho, tendrá dos factores que le permitirán formar su juicio para la ejecución de tareas de manera insegura. Por ejemplo, que un trabajador omita el uso de guantes y demás equipos de protección personal por considerar que los mismos obstaculizan el trabajo y su agilidad,

corresponde quizás a que en lo personal tenga el deseo de aumentar su bono de producción restándole importancia a su propia seguridad en el trabajo y las normas, además de que sea probable que sus compañeros actúen de la misma manera y su supervisor deje pasar por alto tal incumplimiento.

Esto deja muy en claro que son muchos quienes han pretendido abordar exhaustivamente, la influencia que puede llegar a surgir entre las creencias y los actos de trabajo seguro, en donde no solo es necesario, profundizar notablemente en la población objeto de estudio, si no que de igual forma se requiere canalizar qué otros factores pudiesen llegar a intervenir.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación

Existen diversos tipos de investigación, los cuales se eligen según los objetivos planteados de las mismas. En el presente trabajo se tiene como objetivo analizar la actitud de identificación con el marco filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de accidentes de trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo, es por ello que se selecciona como naturaleza de la investigación el tipo no experimental, que según la autora Palella y Martins (2010):

El diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen. (pag.87)

El estudio se va a desarrollar en la población que integra la base operativa de la empresa debido a que la información y los datos necesarios se recolectarán directamente de las personas involucradas con el objeto de estudio sin la manipulación de las variables arriba expuestas, lo que genera un tipo de investigación de campo que, para Fidias, A. (1999:49) “consiste en

la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. Es así como la investigación de campo es la más adecuada para el desarrollo del presente trabajo de grado, pues en ella los investigadores abordan los hechos y se recaba la información, recurriendo fundamentalmente al contacto directo con los fenómenos que se encuentran en estudio sin alterar las condiciones que existen.

El nivel de la investigación está relacionado con el grado de profundidad que se le desea dar a la misma, de manera que, partiendo del objetivo planteado de analizar la actitud de identificación con el marco filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de accidentes de trabajo, el desarrollo la investigación va a tener un nivel descriptivo que, según Rodríguez (2005:24) “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de los fenómenos” ya que se hace necesario estudiar las características de los accidentes y medir las actitudes. Estos dos fenómenos presentados en el objetivo general, requieren de un análisis y descomposición de los mismos para su descripción, con lo cual, este método da respuesta y aproxima el alcance de los objetivos específicos, buscando obtener una mejor visión al estudiar los fenómenos o variables involucradas.

Estrategia metodológica

En esta parte se buscó señalar el método a emplearse para dar con los fenómenos de la realidad, donde es preciso considerar la serie de procedimientos y técnicas a utilizarse para una mejor recolección de la información. Para Pérez (1994:219), las estrategias metodológicas son “un conjunto de tácticas y técnicas que permiten descubrir, consolidar y refinar un conocimiento”.

Para Delgado (2011:261) “el cuadro técnico metodológico será una guía que podrá orientar la elaboración del instrumento sea este un cuestionario, test, o tan simple como una lista cotejo”. Es a través del cuadro técnico metodológico que se realiza la descomposición de los objetivos específicos extrayendo de estos las respectivas dimensiones para su conceptualización, con las cuales se formulan los indicadores. A partir de los indicadores obtenidos, se van a definir los ítems que se convierten en preguntas y afirmaciones para la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, garantizando así que el desarrollo de cada dimensión esté alineado con el objetivo general de investigación, a ser alcanzado a través del cumplimiento de los objetivos específicos planteados en el presente trabajo de investigación.

Cuadro N°1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión / Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumentos	Fuente
1 - Describir el Marco Filosófico de una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo desde la visión de la Superintendencia de Recursos Humanos.	Marco Filosófico.	El Marco Filosófico puede ser definido como aquel marco establecido por la organización tal como expresa Chiavenato (2007) para la aceptación y cumplimiento de sus integrantes para poseer una visión compartida del negocio; en el que este marco se compone por: la visión, misión, y los valores organizacionales, de manera integradora con las políticas. En el que dichos elementos pueden variar según la organización.	Datos Organizacional es respecto a: Visión, Misión y Valores.	<p>Marco Filosófico de la Organización</p> <p>Elementos del Marco Filosófico</p> <p>Marco Filosófico su proveniencia</p> <p>Marco Filosófico desde cuando se creó</p> <p>El Marco Filosófico surge a través de un equipo Multidisciplinario</p> <p>Tiempo de revisión y actualización del Marco Filosófico</p> <p>Motivos de la actualización</p> <p>El Marco Filosófico es global para todas las divisiones</p> <p>El Marco Filosófico se debe tropicalizar por cada división de la organización</p> <p>Departamento responsable del cumplimiento del Marco Filosófico</p> <p>Integración de los trabajadores con la Visión, Misión y Valores</p>	Entrevista Semi-Estructurada.	Superintendente de Recursos Humanos.

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

1/7

Cuadro N° 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión / Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumentos	Fuente
1 - Describir el Marco Filosófico de una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo desde la visión de la Superintendencia de Recursos Humanos.	Marco Filosófico.	El Marco Filosófico puede ser definido como aquel marco establecido por la organización tal como expresa Chiavenato (2007) para la aceptación y cumplimiento de sus integrantes para poseer una visión compartida del negocio; en el que este marco se compone por: la visión, misión, y los valores organizacionales, de manera integradora con las políticas. En el que dichos elementos pueden variar según la organización.	Datos Organizacionales respecto a: Visión, Misión y Valores.	<p>Inducción contempla la Visión, Misión y Valores</p> <p>Herramientas de divulgación de la Visión, Misión y Valores</p> <p>Responsables de la divulgación del Marco Filosófico</p> <p>Tiempo de refuerzo de la divulgación del Marco Filosófico</p> <p>Como se aplica el Marco Filosófico a las políticas</p> <p>Impacto de la política</p> <p>Importancia del Marco Filosófico para la Organización</p> <p>Aportes del Marco Filosófico a los sistemas de Seguridad y Salud Laboral</p> <p>El Marco Filosófico transferido a los trabajadores</p>	Entrevista Semi-Estructurada	Superintendente de Recursos Humanos.

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

2/7

Cuadro Nº 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión / Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumentos	Fuente
2 - Analizar los registros de accidentalidad de la base operativa de la empresa con el fin de contrastar las características de los trabajadores con accidentes y sin accidentes.	Registros de accidentalidad laboral.	Según Briceño (2010) los registros de accidentalidad son los soportes tales como fichas, listas, gráficos, entre otros que se recopilan del accidente basado en los lineamientos y teorías de seguridad industrial para tener de forma precisa y estadística lo que se produjo.	Accidentes de Trabajo Ocurridos	Frecuencia de los accidentes ocurridos a cada trabajador Cantidad de accidentes generados por cada año Tipos de Accidentes registrados Clasificación de los cargos involucrados en accidentes de trabajo	Revisión documental de las evidencias (registros)	Servicio de Seguridad y Salud Labora
			Datos del Trabajador (Características Demográficas)	Edad Sexo Antigüedad en la Empresa Cargo que posee actualmente Tiempo en el último cargo Nivel educativo Estado Civil		

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

3/7

Cuadro Nº 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión / Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumentos	Fuente
3 - Determinar el nivel de identificación con el Marco Filosófico a través del estudio de las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad.	Actitudes de los trabajadores	Para Morris(1997) , las actitudes "están relacionadas con las intenciones de la persona, también reflejas su aceptación de las normas, incluyendo las presiones sociales para ejecutar o no la conducta".	Cognitivo	<p>Conocimiento de la Visión</p> <p>Conocimiento de que la empresa promueve el desarrollo de sus empleados</p> <p>Conocimiento de la Misión</p> <p>Comprensión de que el Trabajo forma parte de la satisfacción del cliente</p> <p>Conocimiento de los Valores</p> <p>Identificación de las condiciones inseguras del ambiente de trabajo</p> <p>Conocimiento de la frecuencia del mantenimiento de maquinarias y equipos</p> <p>Conocimiento de la omisión por parte de la gerencia en el mal estado de maquinarias y equipos</p> <p>Conocimiento de la política de Seguridad y Salud de la empresa</p> <p>Periodo de renovación de las herramientas de trabajo</p> <p>Saber del uso de los equipos de protección personal</p>	Cuestionario tipo Likert	Trabajadores de la base operativa

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

4/7

Cuadro Nº 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión / Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumentos	Fuente
3 - Determinar el nivel de identificación con el Marco Filosófico a través del estudio de las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad.	Actitudes de los trabajadores	Para Morris(1997) , las actitudes "están relacionadas con las intenciones de la persona, también reflejan su aceptación de las normas, incluyendo las presiones sociales para ejecutar o no la conducta".	Cognitivo	Conocimiento de no improvisar herramientas de trabajo Disfunción de información por parte de la empresa para actividades de Seguridad	Cuestionario tipo Likert	Trabajadores de la base operativa
			Conductual	Acciones orientadas a alcanzar el éxito de la empresa Participación en cursos de ambiente para contribuir en la disminución de la contaminación Participación en cursos por obligación del supervisor Participación en cursos propuestos por la empresa Cuidar la generación de desechos en el trabajo Divulgación de la política de Seguridad y Salud con los compañeros de trabajo. Participación en jornadas de ayuda a la comunidad Practica de los valores de la empresa Promover el cumplimiento de los valores entre los compañeros de trabajo		

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

5/7

Cuadro N° 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión / Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumentos	Fuente
3 - Determinar el nivel de identificación con el Marco Filosófico a través del estudio de las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad.	Actitudes de los trabajadores	Para Morris(1997) , las actitudes "están relacionadas con las intenciones de la persona, también reflejas su aceptación de las normas, incluyendo las presiones sociales para ejecutar o no la conducta".	Conductual	<p>Reporte de condiciones inseguras en el trabajo</p> <p>Alerta ante el mantenimiento de los equipos para que el mismo se realice correctamente</p> <p>Solucionar que los equipos no operativos vuelvan a estar en funcionamiento</p> <p>Alerta al cambio de herramientas de trabajo cuando estén deterioradas</p> <p>Pongo en práctica la política de salud y seguridad</p> <p>Uso de equipos de protección personal</p> <p>Manifestar opinión sobre los equipos de protección personal al Departamento de Seguridad y Salud</p> <p>Uso de herramientas improvisadas para las actividades de trabajo</p> <p>Participación en todas las actividades de Seguridad</p> <p>Contribución con el trabajo para la Satisfacción del Cliente</p>	Cuestionario tipo Likert	Trabajadores de la base operativa

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

6/7

Cuadro N° 1: Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Analizar la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo.						
Objetivo Especifico	Dimensión / Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica y/o Instrumentos	Fuente
3 - Determinar el nivel de identificación con el Marco Filosófico a través del estudio de las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad.	Actitudes de los trabajadores	Para Morris (1997), las actitudes "están relacionadas con las intenciones de la persona, también reflejas su aceptación de las normas, incluyendo las presiones sociales para ejecutar o no la conducta".	Afectivo	<p>Sentido de pertenencia hacia la empresa</p> <p>Importancia del éxito de la empresa</p> <p>Sentido recíproco del éxito con la empresa</p> <p>Interés en contribuir con el trabajo en la conservación del medio ambiente</p> <p>Preocupación por cubrir las especificaciones del cliente</p> <p>Falta preocupación por el aumento de desperdicios</p> <p>Identificación con los valores que promueve a la empresa</p> <p>Priorizar el seguimiento de las condiciones inseguras</p> <p>Importancia del mantenimiento de los equipos</p> <p>Aceptación de que se han cumplido los objetivos de la política de Seguridad y Salud</p> <p>Desinterés porque los demás hagan mal uso de las herramientas</p> <p>Agrado en uso del equipo de protección personal</p> <p>Desinterés en las actividades de Seguridad y Salud</p>	Cuestionario tipo Likert	Trabajadores de la base operativa

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

7/7

Población y Muestra

Para continuar con el propósito de esta Investigación se seleccionó como población a la base operativa de una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado compuesta por 161 operadores. Debido al número de trabajadores del área a evaluar, se hace necesario tomar una muestra o sub grupo de la población, con la finalidad de facilitar la recolección de datos, al tiempo de asegurar un número representativo de trabajadores a encuestar para que la información recabada permita dar un aporte preciso a la investigación, ya que, el aplicar el instrumento a la totalidad de los individuos que integran la población, excedería el tiempo y los recursos de las investigadoras. Acuña (2006:137) explica que después de ubicar a la población, se deben “establecer unidades de análisis ya sean sujetos u objetos para ser estudiados y medidos, estas unidades de análisis son parte constitutiva de la población, que se va a delimitar”.

Para Acuña (2006:141) “la muestra en esencia es un sub grupo de la población, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población”, es decir, es la elección de un grupo más pequeño o de menor número de la población pero que tienen características importantes para lograr el objetivo de la investigación utilizando de técnicas de muestreo.

Para la investigación a desarrollar, se seleccionó como tipo de muestreo el no probabilístico, que según Barrera (2007:141) aplica cuando “no se conoce la probabilidad que cada elemento tiene de formar parte de la población, y los criterios para seleccionar la muestra responden a criterios no

basados en el azar”, es por ello, que los criterios considerados por las investigadoras han sido seleccionar una muestra basada en sujetos que han tenido al menos un accidente laboral y sujetos que nunca han tenido uno, realizando una revisión documental de los registros de accidentalidad, se obtuvo que un total de 35 trabajadores de la base operativa que presentaron accidentes con ocasión del trabajo en los años: 2011, 2012 y 2013 tiempo considerado para el desarrollo de esta investigación. A partir de dicha cantidad, debió realizarse una revisión del status de esos trabajadores en la empresa, para conocer su ubicación y cargo actual. Debido a movimientos de personal (rotaciones o egresos), se obtuvo que de los 35 trabajadores, permanecen activos en la empresa 31. En base a lo expuesto, la técnica de muestreo es intencional, definida por Barreras (2007:146) como aquella que “se escoge en términos de criterios teóricos, que de alguna manera ciertas unidades son las más convenientes para acceder a la información que se requiera”. Se infiere que los trabajadores activos laboralmente dentro de la empresa, serán de fácil ubicación para la aplicación del instrumento.

Una vez conocida la cifra de los trabajadores con accidentes laborales, se tomó la misma cantidad, es decir 31, para tener igual proporción de trabajadores sin accidentes laborales. De manera que el total de la muestra seleccionada es 62 trabajadores de acuerdo a los criterios ya mencionados. Todo lo expuesto se argumenta según lo expresado por Hernández, Fernández y otros (2010:176) quienes afirman que “la elección no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. El procedimiento no es mecánico ni con base a fórmulas de probabilidad, sino que dependen del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores”.

Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

Para el desarrollo de la investigación se hace necesario emplear técnicas de recolección de datos que permitan obtener efectivamente información que servirá de insumo para dar respuesta al logro de los objetivos planteados. Zorilla (1992:62) define dicha técnicas como “la forma o regla para construir los instrumentos apropiados que permiten el acceso a la información para la recolección de datos”

Se seleccionó como una de las técnicas de recolección, la revisión documental definida por Acuña (2006: 152) como “el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general del texto, se iniciará con la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados”. Esta revisión se hace necesaria para conocer aspectos importantes referidos a:

- Los índices de accidentalidad, llevados en el registro de accidentes laborales de la empresa y,
- La descripción del accidente, encontrados tanto en la investigación que se realiza por la empresa, como en los reportes llevados ante el INPSASEL.

Dichos aspectos son relevantes como insumo para la selección de la muestra a seleccionar. Lo antes señalado, aporta datos de interés para las investigadoras con la intención de precisar y delimitar la información a

obtener. Dicha revisión se verá ampliada en el análisis de esos registros recolectados como se expone en el segundo objetivo.

Para dar respuesta al primer objetivo se empleó como técnica la entrevista semi-estructurada, definida por Hernández, Fernández y otros como aquellas que “se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas)” lo que permite esquematizar previamente la información que quienes tengan la responsabilidad de su aplicación deseen conseguir a través de preguntas abiertas que, para Fidias (1999:75) “son las que no ofrecen opciones de respuestas, sino que se da la libertad de responder al encuestado, quien desarrolla su respuesta de manera independiente” y que de igual manera permite que se establezca mayor confianza entre los entrevistadores y el entrevistado dando diferentes matices en las respuestas.

La entrevista semi-estructurada se realizó a través de un cuestionario o guía de entrevista que fue el instrumento a emplear. Para la autora Delgado (2011:284), el cuestionario “es la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, etc”. El cuestionario diseñado consta de 18 preguntas, que se aplicaron a la Superintendente de Recursos Humanos de la empresa, por ser la persona más idónea para dar respuesta a las interrogantes planteadas en el mismo, por ser el departamento de Recursos Humanos desde donde se debe llevar a cabo la divulgación del marco filosófico que posee la empresa, además de manejarse todo lo

referido a cómo se desarrolla este en términos de su creación y posibles actualizaciones.

Es de destacar que hubo interés en las investigadoras por entrevistar al Coordinador del departamento de Seguridad y Salud, por ser el responsable del diseño de la política pertinente, garantizando su ejecución a través de planes y estrategias orientadas a la concientización de quienes laboran en la empresa para la disminución de los accidentes de trabajo, todo esto a fin de contrastar el aporte a nivel de Recursos Humanos frente al valor que brinda para la gestión el fortalecimiento de la política de seguridad y la potencia de los planes desarrollados. Sin embargo por limitaciones de tiempo y disponibilidad tal fin no pudo ser cubierto.

Para dar respuesta al tercer objetivo de la investigación, se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta estructurada con afirmaciones diseñadas para conocer la opinión de los trabajadores en estudio respecto a los tópicos de interés mencionados como objetivos de investigación. Para la selección del instrumento que mejor se ajuste a la recolección de la información que se desea obtener, el equipo investigador se apoya en el cuadro que se presenta a continuación,

Cuadro. Nº 2: Esquema para seleccionar los instrumentos.

TIPO DE TÉCNICA	INSTRUMENTO	TIPO DE INSTRUMENTO
Encuesta	Cuestionario	Medición
	Escala	Medición
	Algunos test	Medición

Fuente: Jacqueline, 2005. p. 155.

De acuerdo a lo señalado en cuadro nº 2, indica Barreras (2007:157-158), “que la diferencia de los cuestionarios es que en todas sus preguntas guardan un formato similar y las alternativas de respuestas son graduadas” como se expresa en dicho objetivo se busca la determinación de las actitudes de los trabajadores, por lo que se ha seleccionado el cuestionario con el uso de la Escala de Likert como el instrumento más pertinente, pues según Díez y Romero (2011:351) “esta escala mide actitudes o predisposiciones individuales en contextos sociales particulares”, abarcando de forma correcta la información que se desea recoger.

En la construcción del cuestionario tipo Likert se contemplan las dimensiones cognitiva, conductual y afectiva, a través de 45 ítems con 5 opciones de respuesta las cuales son: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, en función de poder conocer las actitudes de los trabajadores. A su vez, dicho cuestionario contempla de manera introductoria la solicitud ciertos datos al encuestado, que corresponden a características demográficas como: edad, sexo, antigüedad, cargo, tiempo en el último cargo, estado civil y nivel educativo aspectos a ser considerados para el segundo objetivo de investigación. (Ver anexo N° 5)

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

Las causas que generan los accidentes de trabajo son muy diversas, por lo cual se hace imprescindible que los instrumentos de recolección de datos en esta investigación cumplan con los requisitos esenciales para su aplicación en el campo, siendo estos la validez y la confiabilidad.

La Validez, según Hernández, Fernández y otros (2010:201) “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, y se obtiene mediante las opiniones de expertos”, en base a lo cual se ha considerado para este estudio, que el instrumento sea sometido al juicio de tres especialistas de las áreas de ciencias de la conducta, estadística y sociología del trabajo; pertenecientes a la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, quienes de acuerdo a sus conocimientos y experiencia en el área, otorgaron la validación. (Ver anexos nº 1, 2 y 3)

Por otra parte, la Confiabilidad es un instrumento de medición que según Hernández, Fernández y otros (2010:200) “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objetivo produce resultados iguales”. Es así como el método a emplearse para determinar la confiabilidad fue a través del Coeficiente Alfa Cronbach, con el cual se mide la consistencia interna de pruebas cuyo modo de respuesta sea de tipo escalar, determinando además, la proporción en que los ítems de una prueba miden una misma característica común. Su función es asegurar la consistencia interna. Así mismo, Hernández (1998:242) define el método de Alfa Cronbach, como única administración del instrumento de medición, en que se generan valores entre 0 y 1, afirmando que el método resulta sencillo, ya que se aplica la medición y se calcula el coeficiente, sin que sea necesario dividir en dos mitades a los ítems del instrumento.

Tal como se expresa, se tomó una fracción como prueba piloto a la cual se le aplicó la fórmula del coeficiente, buscando que dicho resultado

tenga un patrón homogéneo. Seguidamente se exponen los cálculos y fórmulas para medir el instrumento con el método ya mencionado.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * 1 - \frac{\sum S^2}{\sum S^2 t}$$

Donde:

K= Número de ítems

S²= Varianza de los ítems

S²t= Varianza Total de todos los ítems

Obteniéndose como resultado de la Confiabilidad

$$\alpha = \frac{45}{45-1} * 1 - \frac{\sum 46,5^2}{\sum 245,73^2 t} = \mathbf{0,83}$$

Según el procedimiento del cálculo Alfa Cronbach se seleccionaron 20 trabajadores de la base operativa para aplicar el instrumento de la escala, siendo esta la prueba piloto tomada para el coeficiente, lo que arrojó como resultado 0,83 que, dentro del rango del coeficiente alfa establecido entre 0 y 1, representa que se encuentra en la categoría 'muy alta', lo que indica que el instrumento es altamente confiable, evidenciando que es ideal para ser aplicado y cumplir con los objetivos. Para el detalle de los cálculos totales (Ver Anexo N° 4).

Técnicas y Procedimientos de Análisis de Datos

De los 45 ítems que integran el instrumento a aplicar, se establecieron trece para determinar el componente cognoscitivo, desde el ítem N° 1 hasta el ítem N° 13, los cuales se basan en el conocimiento categorizado de hechos, opiniones, creencias, pensamientos, valores, y expectativas acerca del objeto de la actitud y así conocer de manera global la tendencia actitudinal de éste componente. Así mismo se establecieron diecinueve (19) ítems referentes al componente conductual, desde el ítem N° 14 hasta el ítem N° 32, lo que permitió determinar la tendencia o disposición a actuar de determinada manera con respecto al marco filosófico y las políticas que de él se desprenden. En la misma línea, se emplearon trece ítems para el componente afectivo, desde el ítem N° 33 hasta el ítem N° 45, los cuales involucran todas las sensaciones y sentimientos que un hecho, concepto, pensamiento o creencia despierten en un sujeto

Una vez elegida una única opción para cada ítem, se procedió a asignarle un valor numérico, tal y como lo explican Hernández, Fernández y otros (1997). La escala escogida en esta investigación fue del cinco (5) al uno (1) en el caso de las afirmaciones positivas, y del uno (1) al cinco (5) en el caso de los ítems negativos.

Cuadro N° 3: Distribución de la puntuación para ítems positivos.

Alternativa de Respuesta	Valoración
Totalmente de Acuerdo (TDA)	5
De Acuerdo (DA)	4
Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo (NAND)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

Cuadro N° 4: Distribución de la puntuación para ítems negativos.

Alternativa de Respuesta	Valoración
Totalmente de Acuerdo (TDA)	1
De Acuerdo (DA)	2
Ni Acuerdo, ni en Desacuerdo (NAND)	3
En Desacuerdo (ED)	4
Totalmente en Desacuerdo (TED)	5

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

Diez y Romero (2008), establecen una metodología para la construcción, valoración, tabulación y análisis de los ítems de la escala de Likert, junto a las fórmulas aplicadas en el presente trabajo para los cálculos del Puntaje Total Ideal (PTI), Puntaje Total Real (PTR), Índice Ideal (I. Ideal), Índice Real (I. Real) y el Valor Real por ítems, dispuestos de la siguiente manera:

$$PTR = \sum \text{Respuestas Dadas por todos los sujetos en los ítems del Componente}$$

$$PTI = N^{\circ} \text{ de Sujetos} \times N^{\circ} \text{ de Opciones de Respuesta}$$

$$I. \text{ Ideal} = \frac{PTI}{N^{\circ} \text{ de Sujetos}} \times 100$$

$$I. \text{ Real} = \frac{PTR}{N^{\circ} \text{ de Sujetos}} \times 100$$

$$\text{Valor Real} = \frac{\text{Índice Real}}{\text{Índice Ideal}} \times 100$$

Las fórmulas expuestas fueron aplicadas para la totalización de los resultados por cada ítem y obtener finalmente el ‘valor real’ que determina en término porcentual la actitud manifestada. A fin de ubicar el valor en una tendencia positiva, neutral o negativa de manera individual y por componente, fue necesario elaborar de un referente de comparación donde se estructure su respectiva escala de valoración

Para la construcción del Referente de comparación, se definieron cinco categorías de respuesta: Muy Positiva, Positiva, Neutral, Negativa y Muy Negativa. Seguidamente fue calculado el rango, teniendo como máximo el 100 y como mínimo el 20. A partir de los mencionados datos, el equipo investigador obtuvo los siguientes resultados:

R. (Rango)= Valor Máximo – Valor Mínimo

R. (Rango)= 100 – 20 = 80.

Intervalo= Rango ÷ Número de Categorías

Intervalo: 80 ÷ 5 = 16

Por tanto, el referente de comparación, es el siguiente:

Cuadro N° 5: Referente de comparación

Escala de Valoración	Categoría	Definición.
20 - 36	Actitud Muy Negativa.	El trabajador manifiesta un total rechazo frente a los aspectos del marco filosófico de la empresa, porque siente que no son importantes para los Trabajadores. Constante y frecuentemente da a conocer su manera de pensar, y lo manifiesta en cada oportunidad con los actores sociales que intervienen en la empresa (Representantes del Patrono y Trabajadores).
36,01 - 52	Actitud Negativa.	El trabajador siente que no se informa lo suficiente ciertos aspectos del marco filosófico que pudiesen ser relevantes para los trabajadores y aunque a veces da a conocer su forma de pensar, no le parece efectivo esforzarse en acudir a las áreas o a personas responsables de dichos aspectos, ya que considera no habrán de tomarse en cuenta las recomendaciones.
52,01 - 68	Actitud Neutral.	El trabajador siente desinterés hacia el marco filosófico. Le son indiferentes todos los aspectos que la misma comprende, por ende no busca informarse o saber si hay información, ni toma acciones al respecto.
68,01 - 84	Actitud Positiva.	El trabajador comprende algunos elementos del marco filosófico y le parece que son de importancia para los trabajadores. En algunas oportunidades da a conocer su punto de vista, y trata de ser participativo en casi todas las actividades realizadas.
84,01 - 100	Actitud Muy Positiva.	El trabajador comprende un marco filosófico, y sus acciones están orientadas a cumplirlas y obtener por medio de sus lineamientos el éxito de la empresa. Da a conocer su forma de pensar constante y frecuentemente, siendo principal vocero entre sus compañeros (trabajadores) de divulgar esos aspectos que forman parte del Marco Filosófico, y aportando constantemente ideas en relación a dichos aspectos frente a los representantes por parte de la Empresa.

Fuente: González, Trevol y Vargas. (2014)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Descripción del Marco Filosófico

Para dar cumplimiento al primer objetivo de la investigación, una de las fuentes de información fue la página web de la empresa fabricante de empaques de cartón corrugado, con la cual se realizó una revisión documental para conocer cómo se estructura su marco filosófico, el mismo se presenta a continuación:

Visión

Nuestra visión es ser reconocidos como la empresa de empaques fabricados con papel, de mayor éxito en los sectores del mercado escogidos por la Compañía.

Se manifiesta la proyección que la organización tiene a futuro, pretendiendo alcanzar el liderazgo en los sectores donde se tenga participación, es decir, su visión está orientada al ámbito de producción y comercialización. Para dar cumplimiento a la visión, se tienen los siguientes objetivos:

- Actuar por el bien general de los países y de las comunidades en las que tenemos el privilegio de operar
- Proporcionar el entorno natural más seguro posible, un sentido de identidad y una oportunidad de desarrollo para nuestros empleados
- Generar el más alto nivel de satisfacción de nuestros clientes
- Optimizar las utilidades de los accionistas.

A pesar de que la visión planteada por la organización es netamente orientada a la calidad de sus productos y la posición en el mercado, se entiende que para cumplirla, es necesario estar en armonía con el entorno en donde se encuentra, cumplir con los requerimientos y la demanda de los clientes para contar con su preferencia, y asegurar el bienestar de sus empleados, generando en ellos un gran sentido de identidad y oportunidades de crecimiento.

Misión

Ser una empresa orientada a los clientes y al mercado, en la que la satisfacción de los clientes, el desarrollo personal de los empleados y el respeto hacia las comunidades locales y el medio ambiente, formen parte integral del objetivo de generar utilidades para los accionistas.

En la misión se establece el “crecimiento personal” de los empleados, es decir que se tiene como norte el desarrollo de quienes integran de la organización pero más allá de sus capacidades para la ejecución de tareas, pues se pretende lograr que ese crecimiento sea integral y cónsono con el resto de los elementos planteados en su marco filosófico.

Valores

- Espíritu emprendedor: apreciamos el espíritu empresarial y un tipo de gestión descentralizado, con unas funciones de los empleados que desafien y avalen las operaciones con rapidez e innovación.
- Personas: nuestro objetivo es contratar, desarrollar, motivar, mantener seguros y mantener a nuestros empleados.
- Medio ambiente: nuestro objetivo es proteger el medio ambiente y mejorar de forma progresiva

nuestros resultados en cuanto a las emisiones al aire y los vertimientos al agua y a la tierra.

- Clientes: nos consideramos una empresa de servicios, con empaques como producto.
- Utilidades para los accionistas: nuestro propósito es ofrecer las mejores utilidades a los accionistas.
- Cumplimiento de los compromisos de los accionistas y otras partes interesadas: estamos decididos a cumplir con nuestros compromisos y dispondremos de los recursos necesarios para garantizar su cumplimiento.

Entre todos los valores que constituyen la organización, destacan “Espíritu Emprendedor” y “Personas”. En el primero, se manifiesta la libertad dada a los integrantes para desarrollar y proponer ideas innovadoras que contribuyan a optimizar las labores asignadas, lo cual se complementa con el segundo valor mencionado, pues en lo referido a las “personas”, se pretende el crecimiento de los empleados y su motivación, además de mantenerlos seguros

En la investigación realizada se pudo conocer que a partir del marco filosófico, se desarrollan las políticas de cada departamento y área que compone la empresa. En tal sentido, a partir de lo establecido en su visión, objetivos, misión y valores donde menciona en reiteradas veces el mantener seguras a las personas, se estructura su Política de Salud y Seguridad, en donde se establece lo siguiente:

POLÍTICA DE SALUD Y SEGURIDAD

(...) empresa líder en la fabricación de soluciones de empaques de cartón, promueve una gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, acorde a la normativa legal vigente con la participación de los trabajadores y trabajadoras. Nuestra misión está orientada a la No

ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales, mediante la promoción, prevención y vigilancia de la Seguridad y Salud en el trabajo, la Conservación Ambiental, La Protección de los Equipos e Instalaciones, de posibles daños y/o pérdidas, bajo un enfoque de mejoramiento continuo.

Se manifiesta en la Política de Seguridad y Salud de la empresa fabricante de empaques de cartón corrugado, la participación activa de los trabajadores y trabajadoras de acuerdo a lo establecido en la legislación venezolana. A través de la observación directa se pudo constatar cómo se cumple con lo establecido en la mencionada política, garantizando la dotación de uniformes y equipos de protección personal a sus trabajadores además de velar por el uso correcto de los mismos.

La empresa va más allá de la simple prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, integrando también lo referido a la conservación del medio ambiente y el mantenimiento de todo cuanto integra el espacio de trabajo para la mejora de sus procesos. En lo que corresponde a la promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, se pudo conocer a través del departamento pertinente que se implementan diversas estrategias durante todo el año para hacer efectivo el desarrollo de una cultura preventiva entre el personal que integra la empresa, a continuación se mencionan indicando de qué manera se ponen en práctica:

Charlas 5 min: Los Supervisores de cuadrilla de planta, los Gerentes de cada departamento y su equipo son responsables de su ejecución, y están dirigidas a todos los trabajadores. Estas charlas se realizan durante todo el año y se tiene una cantidad asignada mensualmente para cada

departamento, que integrada, representa el cumplimiento de la meta anual establecida. Estas charlas no sólo son acerca de temas de Seguridad o temas de Salud, abarcan cualquier tópico que tenga que ver con el cuidado de las personas no sólo en el ámbito laboral sino fuera de él, el objetivo principal es promocionar un compromiso hacia una cultura de seguridad integral desarrollada por todos los trabajadores dentro y fuera de la organización.

Safety fast training (Entrenamiento rápido de seguridad): Dirigidos a todos los trabajadores de la empresa, y son ejecutadas por el Coordinador de Seguridad. El entrenamiento radica en diferentes temas de seguridad, y para ello se emplean distintas herramientas audiovisuales, para afianzar la seguridad preventiva en los trabajadores.

Gerencia Segura: Son actividades donde cada responsable de área o Gerente del departamento debe crear y realizar conjuntamente con su equipo actividades innovadoras de seguridad durante el año dirigida a todos los trabajadores, en donde la “Gerencia Segura” busca que se promueva la seguridad preventiva a través de juegos o dinámicas, con el objetivo de captar la atención de los trabajadores y promover el cumplimiento de las normas de seguridad de la planta. Entre las actividades que se han realizado en el marco de “Gerencia Segura” se pueden mencionar el Kiosco de la Seguridad que se colocaba en el cambio de turno y donde se entregaba a los trabajadores equipos de protección personal, el Periódico Mensual de Seguridad, Prevención al Día, el juego Reto al Conocimiento de las 4p’s (Para, Piensa, Pregúntate, Prosigue) y La Ruleta de la Seguridad, entre otros, donde según fuera el caso, la participación positiva de los trabajadores

se premiaba con los llamados “Dulces Seguros”. El incluir a la gerencia de diversos departamentos es de suma importancia, pues la seguridad laboral no sólo es responsabilidad del Servicio de Seguridad y Salud, por el contrario todos los que hacen vida laboral en la empresa deben estar comprometidos con la seguridad, para dar efectividad al cumplimiento de los objetivos en la materia

Jornada de Seguridad: Se realiza durante la semana del 28 de abril de cada año, en conmemoración al día mundial de la Seguridad y Salud Laboral, siendo responsables de esta actividad el Servicio de Seguridad y Salud de la empresa, a través de una logística desarrollada con el manejo de proveedores externos, para realizar charlas, talleres y dinámicas durante toda la semana dirigidas a todos los trabajadores de la empresa, las mismas comprenden temas de Seguridad, Salud, Clima Organizacional, Motivación y entre otros. La jornada inicia con una misa de Acción de Gracias para bendecir a todos los trabajadores, y finaliza al término de la semana con un evento integrador donde participan los trabajadores y sus familias, desarrollándose distintas dinámicas, entre ellas un “Rally de Seguridad” en el que todos los asistentes pueden participar, de manera que se hace extensivo llevar la Seguridad al hogar, además de fomentar la cultura preventiva y compartir con la familia.

Súper Semana de la Seguridad: Es una nueva actividad que se ha implementado en la empresa desde el año 2013, y se lleva a cabo en el mes de Junio, como cierre del semestre del año para dar un reforzamiento y complementar las actividades de Seguridad que ya se han realizado hasta el momento, además de informar acerca del status de los índices de

accidentalidad de la empresa. En esa semana se realizan actividades conducentes a cumplir el objetivo principal de esos días, que corresponde a la inspección de los puestos de trabajo para promocionar el uso de los equipos de protección personal y cumplimiento de las normas de seguridad por parte de los trabajadores, estas inspecciones se realizan con diferentes personajes o dinámicas, se ha realizado con “Prudencia” que es la mascota del departamento de Seguridad y Salud, con el “Mimo de la Seguridad”, y la “Heladería de la Seguridad”, para premiar con un helado o un material informativo, al trabajador que cumpla con las normativas y el uso de sus equipos.

Trabajador Seguro: Es un reconocimiento otorgado a los trabajadores, realizado mensualmente como iniciativa de la Gerencia General, en el que se le da un detalle los trabajadores que han contribuido con la meta de “cero accidentes”, con el objetivo de motivar y reconocer su esfuerzo por realizar las operaciones de acuerdo con las normas y procedimientos para no accidentarse. Este reconocimiento es llevado a cabo con la Gerencia General, en conjunto con el Servicio de Seguridad y Salud de la empresa.

Prevención al día: Consiste un periódico de Seguridad que circula en la empresa mensualmente y está dirigido a todos los trabajadores. Este periódico contiene información de Seguridad involucrando a otros departamentos y a todas las áreas de la empresa. Entre las secciones que lo conforman hay un espacio denominado “El Trabajador Opina”, en el que todos tienen la oportunidad de expresar su opinión acerca de cualquier tema de Seguridad o de la gestión del departamento. El objetivo de la publicación

es mantener informadas a todas las personas de la empresa, tanto en aspectos de Seguridad y Salud que puedan ser de inquietud en general, como en lo referido a las diferentes actividades que se llevan a cabo por parte de la empresa.

Plan 12 Cero: Son 12 semanas enfocadas en la prevención de accidentes y se llevan a cabo durante el último trimestre de cada año. Se centra en la prevención de los accidentes dentro y fuera de la empresa, ya que según las estadísticas, durante esa época se incrementan los sucesos por la cercanía de las fiestas navideñas, por tanto el objetivo principal del Plan 12 Cero es abarcar diferentes tópicos como es la sana diversión con precaución familiar, evitar el consumo excesivo de alcohol, cumplir con las horas de descanso requeridas antes del inicio de la jornada laboral, y consejos para estar “seguros en la vía”, por las movilizaciones que se generan durante esas fechas por viajes y visitas a sitios turísticos o para compartir con familiares residenciados fuera de la ciudad. Con todo lo antes expuesto, se pretende concientizar a los trabajadores de manera que el año culmine con cero accidentes.

A fin de continuar con el cumplimiento del primer objetivo de la investigación, fue necesario establecer contacto con el departamento de Recursos Humanos de la empresa fabricante de empaques de cartón corrugado, por ser ahí donde se maneja toda la información referida al marco filosófico de la organización. Para conocer más detalles al respecto, se realizó una entrevista semi estructurada a la Superintendente de Recursos Humanos, por ser la ocupante del cargo más alto en el mencionado departamento para la planta donde se realizó el estudio, además de recibir

las directrices de la vicepresidencia de asuntos corporativos en lo relativo a la estructuración, difusión, y modificación entre otros aspectos concernientes a misión, visión, valores y demás elementos que componen el marco filosófico de la organización. (Ver Anexo N° 6).

De la entrevista realizada, se puede extraer que el marco filosófico de la empresa fabricante empaques de cartón corrugado, se encuentra bien definido, ya que en su contenido contempla la misión, visión, valores, objetivos y normas de ética y conducta. Se pudo conocer a través de la información suministrada por la Superintendente de RRHH, que dicho marco filosófico, por ser una empresa perteneciente a una corporación transnacional, se tropicaliza de acuerdo a las necesidades y características culturales del país en donde se encuentre, por lo que Venezuela no es la excepción. La empleada también indicó a las investigadoras que, si bien el marco filosófico se ha mantenido constante en el tiempo desde hace 60 años cuando se estableció en el país, un equipo multidisciplinario, integrado por la junta directiva, comunicaciones corporativas y recursos humanos, establece normas, políticas y procedimientos para los cambios que eventualmente pudieran presentarse en los mencionados elementos para cada planta, junto a los respectivos mecanismos de divulgación. Sin embargo, la Superintendente de RRHH no pudo precisar si el marco filosófico base de la empresa (misión, visión, valores y objetivos) se ha modificado o actualizado al menos una vez dentro de esos 60 años debido al poco tiempo que lleva perteneciendo a la organización. Lo anteriormente expuesto, constituye una debilidad, pues según Chiavenato (2009), las organizaciones están obligadas a actualizar y redimensionar con cierta periodicidad su marco filosófico para adaptarse a los cambios que se presentan en el entorno, si su objetivo es mantenerse en el tiempo, de lo contrario, corren el riesgo de perecer y ser

superadas por aquellas en donde saben utilizar como ventaja competitiva la debilidad de sus similares.

De acuerdo a la revisión documental realizada para la investigación por el equipo, se obtuvo que la empresa cartonera en estudio, pertenece a un grupo integrado por seis negocios, incluyendo el corporativo para Venezuela, la mayoría de ellos ubicados en la ciudad de Valencia, Estado Carabobo. La anterior aclaratoria vale para ratificar lo dicho en la entrevista por la Superintendente, quien indicó si bien el marco filosófico de la organización orienta toda su estructura a nivel nacional, las políticas internas de cada una de esas seis empresas se establecen de acuerdo a las líneas departamentales que las componen, el proceso productivo particular y, para el caso de la unidad en donde se realizó el estudio, responden a ciertas necesidades, por ejemplo, la obtención de una certificación de calidad internacional o el cumplimiento de alguna normativa legal, tal y como fue precisado en la entrevista. Sin embargo, para Jarrín (2007) el objetivo que deben perseguir las empresas, más allá de satisfacer necesidades básicas, es el de estructurar sus políticas internas de acuerdo a los objetivos empresariales pero alineándose con las motivaciones más profundas de su gente, de manera que todos puedan brindar lo mejor de sus talentos y se comprometan con el logro de las metas corporativas, pues la solidez de una cultura organizacional (marco filosófico) es la base para el desarrollo de ventajas sustentables en el tiempo

El departamento de Recursos humanos es el encargado de la divulgación de todo lo que corresponde a cultura organizacional, sin embargo, cuando se le preguntó sobre el momento en que se se le dan a

conocer al trabajador sus elementos, la Superintendente de RRHH respondió “Al momento que ingresa el trabajador, el departamento de Seguridad y Salud le da toda la información de la empresa dentro del programa de inducción pero se acostumbra hacer ninguna programación posterior para reforzar el conocimiento de esto”, lo cual se identifica otro punto de mejora, pues al respecto Jarrín (2007) también sostiene que los líderes tienen la responsabilidad de modelar y difundir constantemente el marco filosófico, pues el mismo debe dejar de estar grabado en papeles o libros, como un simple enunciado o declaración para pasar a grabarse en el corazón de la gente. De ser así, se genera un impacto positivo en los procesos y en su comportamiento, haciendo posible definir en conjunto las conductas observables que denoten que los valores organizacionales realmente se están viviendo.

De igual manera, la Superintendente de RRHH indicó que uno de los elementos que conforman el marco filosófico de la empresa, además de los básicos que se están considerando para la elaboración del presente trabajo, es el código de conducta, cuya difusión se realiza a través de un libro que se entrega anualmente a cada trabajador, además de publicaciones tipo resumen colocadas en las carteleras informativas dispuestas en toda la planta. Sin embargo, en dicho libro sólo se hace una breve mención a la misión, la visión y los valores de la empresa sin entrar en detalle, pues como fue precisado por la entrevistada, no fue concebido para tal fin. También se pudo conocer que el material se entrega sin explicar o afianzar su contenido, lo cual no es garantía de que la información realmente llegue al trabajador.

Por otra parte, a través de la observación directa del espacio físico de la planta junto con la información obtenida, se verificó que no existen suficientes medios visuales donde se exponga la misión, la visión y los valores para todos los trabajadores, pues los mismos se muestran en la recepción de la empresa, se presentan a los clientes y se exponen en la página web, puntos a los que sólo los empleados administrativos y unos pocos trabajadores de la nómina diaria tienen acceso, lo cual se reconoce como una debilidad pues no se exponen en el resto de las instalaciones de la planta, donde se ejecutan las labores de la base operativa, contrario a lo que sostiene Jáuregui (2001) del concepto de una organización inteligente, en donde para que la misma funcione efectivamente, es necesario que los trabajadores de todos los niveles que la integran, estén alineados con lo que se establece en su marco filosófico, de manera que se sientan responsables de controlar la calidad de su propio trabajo al reconocer claramente, cuál es la filosofía que se maneja en la empresa y la forma en que deben orientar sus acciones dentro de la misma.

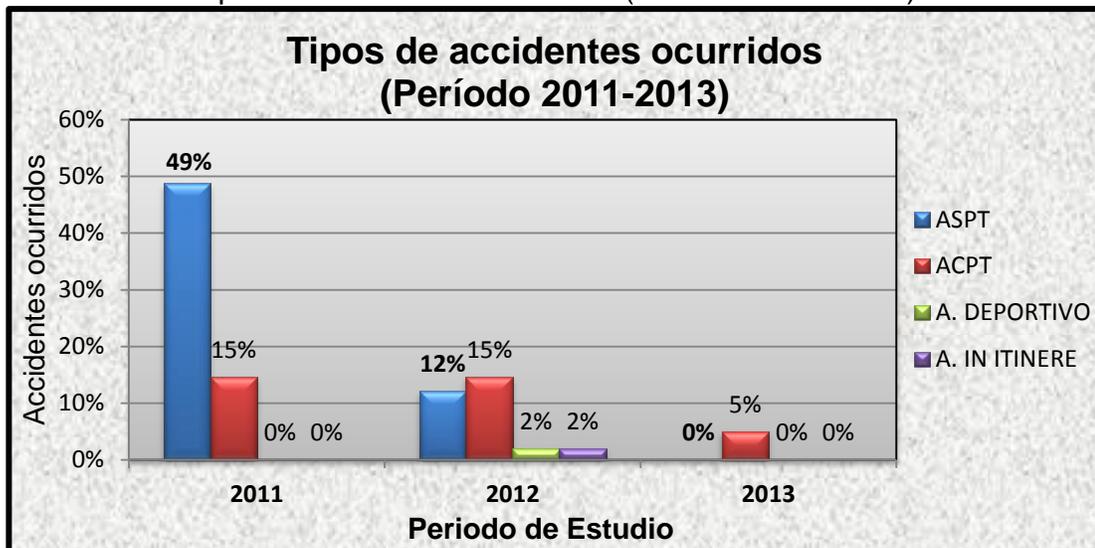
Sin embargo, la Superintendente de Recursos Humanos considera que, a pesar de no existir un plan de divulgación explícito del marco filosófico, los trabajadores tienen clara la razón de ser de la organización en lo que respecta a quiénes son, para qué existen y cuáles son los valores que se deben tener para formar parte de la empresa, siempre se refuerzan sus elementos a través de las políticas de seguridad industrial, calidad y ambiente que emanan de sus principios, como es el caso de la 'satisfacción al cliente', establecido como base de la cultura organizacional de la empresa.

Análisis de los registros de Accidentes de Trabajo

Para el alcance del segundo objetivo, se empleó como método la revisión documental, para lo cual fueron considerados tanto los registros de accidentes de investigaciones formales que deben ser presentados ante el INPSASEL, como los que se llevan internamente en la empresa pudiéndose denominar como reportes simples, pudiéndose generar la base de datos empleada para totalizar el número de trabajadores accidentados dentro del período escogido para llevar a cabo la investigación, además de reflejar los tipos de accidentes ocurridos y su frecuencia.

De la información registrada se desprenden diversos elementos a considerar, entre ellos, la clasificación por tipo de accidentes ocurridos para cada año del período en estudio:

Gráfico N° 1: Tipos de accidentes ocurridos (Período 2011-2013)



Fuente: Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

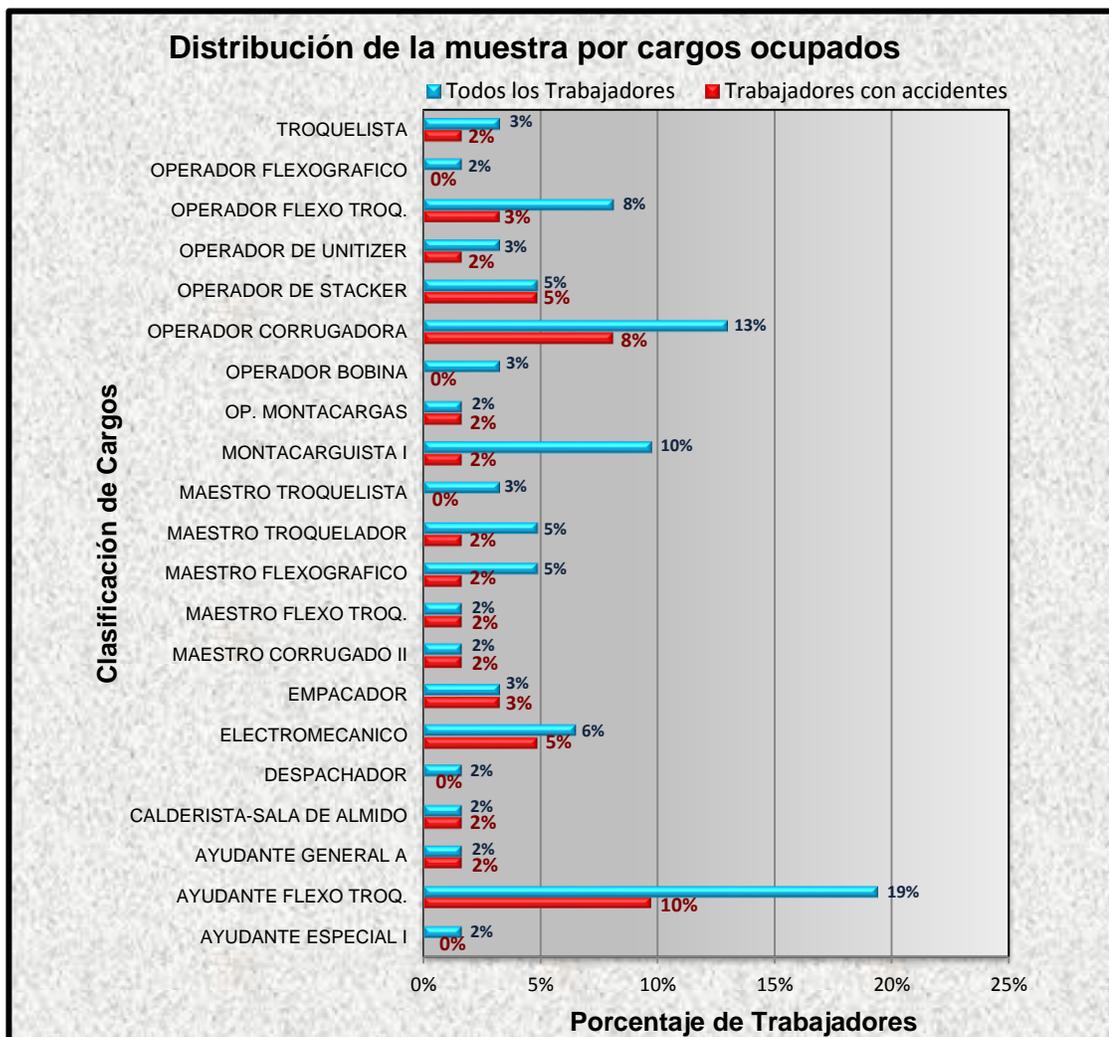
Dentro de la clasificación de accidentes ocurridos en los tres años considerados, se encuentran los Accidentes sin Pérdida de Tiempo (ASPT), los Accidentes con Pérdida de Tiempo (ACPT), Accidentes Deportivos (A. deportivo) y Accidentes In Itinere o de trayecto (A. In Itinere). Notándose que el tipo de accidente con mayor porcentaje de ocurrencia con un 61% entre 2011 y 2012 es el ASPT, frente a un 30% total de ACPT para el mencionado período de estudio. De acuerdo a lo cual, Frank Bird expresa que por cada 600 incidentes ocurren 30 accidentes leves (ASPT), 10 accidentes serios (ACPT) y 1 grave (Lesiones), ya que la mayoría de los accidentes suelen ser de tipo leve o sin pérdida de tiempo, similar al valor porcentual arrojado, comprobando que existe cierta consonancia con lo expresado esta teoría

De igual manera se puede observar que existe una disminución en los accidentes de forma progresiva, entre 2011, 2012 y 2013, a partir de lo cual se deduce que se debe a que del 2012 en adelante ocurre una serie de cambios entre ellos está la figura de mando en el Servicio de Seguridad y Salud, además de generarse mayor iniciativa por parte de la gerencia en promover e implementar nuevas estrategias alineadas a la política y el cumplimiento de las normas de Seguridad. Aun cuando se evidencia esa disminución y que en el 2013 solo hay dos ACPT, estos accidentes considerados serios siguen ocurriendo dentro de esos tres años.

Otro de los aspectos que se evalúan a partir de la información suministrada por el departamento de Seguridad y Salud Laboral de la empresa fabricante de empaques de cartón corrugado, corresponde a los cargos que ocupan los trabajadores que han tenido accidentes relacionándose con la labor que desempeñan y el área a la que pertenecen.

Según la información suministrada, se afirma que las áreas en donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores accidentados son las de corrugado y conversión, donde a su vez, se ubican la mayoría de los integrantes de la base operativa, pues representan el punto focal para la producción, como se puede observar en el siguiente gráfico correspondiente a la distribución porcentual de la muestra objeto de estudio:

Gráfico N° 2: Distribución de la muestra por cargos ocupados



Fuente: Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

De acuerdo al gráfico presentado se ubicó en el límite superior con un 10% el cargo de Ayudante Flexo-Troquelador, seguidamente y con una distancia de 2 puntos para un 8% el cargo de Operador de Corrugadora y, con un 5% están los cargos de Electromecánico y Operador de Stacker, siendo estos los cuatro cargos donde se concentra la mayor cantidad de los trabajadores que han presentado accidentes, para un total de 28%, es decir, un tercio del total de los 31 trabajadores con accidentes. A su vez se puede evidenciar que los cargos de mayor incidencia de accidentes laborales involucran gran contacto con la máquina dispuesta y, en el caso de los Electromecánicos se requiere especial atención, por ser ellos los encargados del mantenimiento de los equipos, pudiéndose conocer que en algunas ocasiones, dicha tarea se ejecuta sin suspender la fuente de energía, elevándose así el nivel de riesgos. Otra parte de la distribución de accidentes corresponde a los cargos de Empacador y Operador Flexo-Troquelador donde en cada uno se registró un 3%, bajo porcentaje relacionado con el tipo de actividades que se realizan pues en su mayoría son tareas manuales.

Pudiéndose notar que en los cargos estudiados según el gráfico, con respecto a donde se ubica la mayoría de los trabajadores con accidentes, no hubo mayor variación dado que en ellos suele estar concentrada la parte más predominante de la base operativa ejerciendo esas actividades conexas a la producción. Los únicos cargos fuera del área productiva que se agregan en el estudio son: Ayudante Especial I, Despachador, Maestro Troquelista, Operador Bobina Operador Flexográfico, puesto que se buscó abarcar todas las áreas de la planta, en donde se ubicasen trabajadores de la base operativa.

Una vez identificados los cargos y parte de las áreas en donde han ocurrido y presentado la mayor cantidad de accidentes, se observan el comportamiento de las estadísticas de accidentalidad desde el año 2011 al 2013, para establecer una relación por sujetos y sus respectivos cargos a fin de conocer la frecuencia individual por cada año del período en estudio.

Cuadro N°6: Tipo de accidentes ocurridos según sujetos y cargos en los años 2011, 2012 y 2013

	AÑO Y TIPO DE ACCIDENTE	2011		2012		2013	
		CPT	SPT	CPT	SPT	CPT	SPT
S11	Operador corrugadora		2				
S12	Maestro flexografico		1				
S13	Operador flexotroquelador			1			
S14	Maestro flexográfico		1	1			
S15	Electromecánico		1				
S16	Empacador	1					
S17	Operador de montacarga				1		
S18	Ayudante flexotroquelador			1			
S19	Ayudante especial II		1				
S20	Ayudante flexotroquelador	1			1		
S42	Ayudante especial II		1	1	1		
S43	Maestro corrugado II		1				
S44	Operador corrugadora		1				
S45	Operador de stacker		1				
S46	Electromecánico		1				
S47	Operador corrugadora		1				
S48	Operador corrugadora				1		
S49	Ayudante general a			1			
S50	Empacador					1	
S51	Ayudante flexotroquelador	1					
S52	Ayudante flexotroquelador		1				
S53	Operador de stacker		1				
S54	Ayudante flexotroquelador				1		
S55	Troquelista			1			
S56	Calderista sala de almidón					1	
S57	Ayudante flexotroquelador	1					
S58	Maestro flexotroquelador		1				
S59	Operador flexo troq.		2				
S60	Electromecánico	1					
S61	Ayudante flexotroquelador		1				
S62	Montacarguista I	1	2				
TOTALES		6	20	6	5	2	0

Fuente: Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

Se puede observar que los sujetos 20 y 42 presentaron un (1) accidente de trabajo durante el año 2011, siendo ambos reincidentes en el 2012, pero cada uno de ellos teniendo dos accidentes dentro de ese último período. Ambos trabajadores cuentan con las mismas características, ya que ambos poseen cargos de ayudantes, a partir de lo cual se puede inferir que dicho cargo presenta ciertas condiciones de riesgo que hacen que sus ocupantes sean más susceptibles a accidentarse.

Por otra parte aquellos trabajadores que se han accidentado más de una vez en un mismo año han sido el S11, S59 y S62, resaltando que el sujeto 62 se encuentra en el tope con la mayor cantidad de accidentes ocurridos en un mismo año. Por otra parte, las mencionadas eventualidades ocurrieron durante el 2011, año en el cual se ubica la mayor cantidad de accidentes del período en análisis.

Se observa de igual forma que los sujetos 14 y 19 han tenido dos accidentes por igual, uno en el año 2011 y otro en el 2012, observándose una reincidencia dentro del lapso de tiempo tomado para la investigación. El resto de los casos mencionados a pesar de contar con sólo un accidente, merecen también la atención del correspondiente Servicio de Seguridad y Salud de la empresa para detectar cuáles aspectos podrían estar influyendo en dichas conductas y actitudes manifestadas por los trabajadores que presentan accidentes.

En lo que respecta al año 2013 sólo se registraron dos accidentes que involucran a los sujetos 50 y 56, estando en similitud con el resto de los sujetos que solo han reportado un accidente durante la fase evaluada.

Otro punto de análisis de acuerdo a lo expuesto en el gráfico, es la clara disminución no sólo de los accidentes de trabajo, sino de la cantidad de trabajadores involucrados en los mismos, pues en el año 2011 fueron en total 22, cifra que disminuyó en un 50% para el año 2013 cuando 11 de los sujetos pertenecientes a la base operativa formaron parte del registro notándose que parte de ellos forman parte de ambos grupos. Sin embargo, tal como se planteó en el párrafo anterior, sólo 2 sujetos tuvieron un accidente durante el 2013, lo cual se traduce en la disminución de más de un 90% de trabajadores asociados a los índices de accidentalidad con respecto al año 2011.

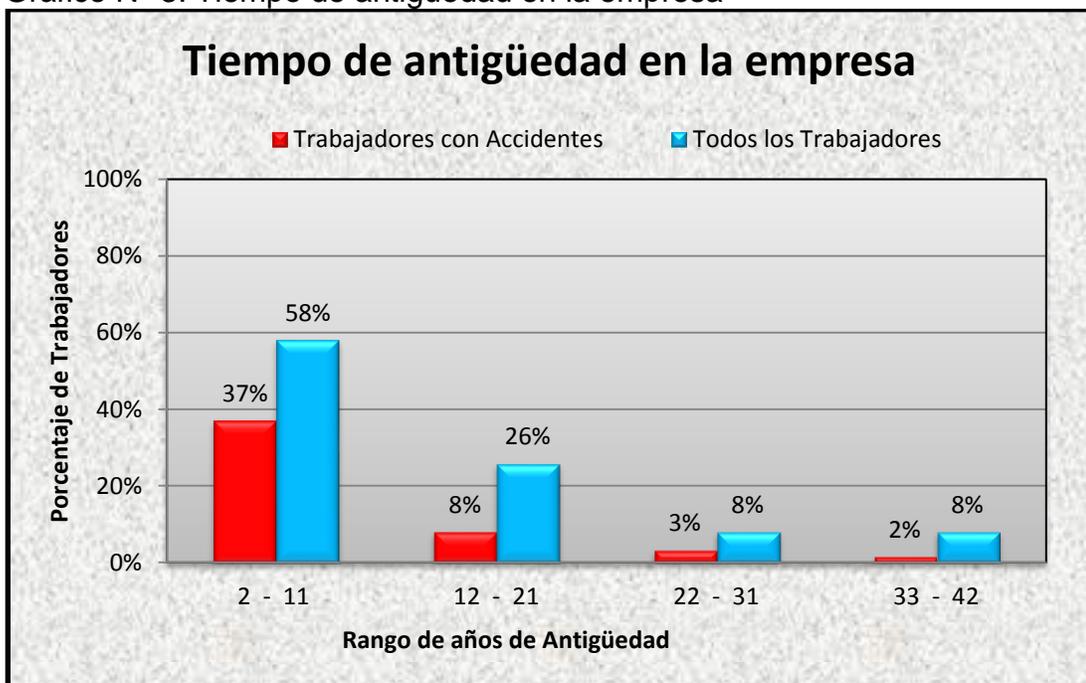
De igual manera, para el equipo investigador también resultó relevante realizar un análisis de los registros demográficos de la muestra poblacional encuestada, a fin de contrastar las características del total de los sujetos con las presentadas por los trabajadores accidentados para evaluar si la antigüedad en la organización, el tiempo que posean en el último cargo, la edad, el estado civil y el grado de instrucción académica constituyen factores que pudieran influir en la forma de trabajo, el nivel de concentración y en la conducta de quienes integran la base operativa de la empresa.

Para observar la forma en la que se comporta la población en estudio, se presentan gráficos por cada aspecto demográfico considerado, haciendo diferenciación entre los resultados globales de todos los trabajadores, frente aquellos que son trabajadores con Accidentes. Ya que por una parte se contemplan las características del 100% de los de trabajadores encuestados, es decir, de los accidentados y no accidentados. Y por otra parte va orientado al 50% de la muestra total que corresponde a aquellos

sujetos que tuvieron al menos un accidente de trabajo durante los años 2011, 2012 y 2013.

En primer lugar, se presenta el tiempo de antigüedad que tienen los trabajadores dentro de la organización como un elemento que pudiera intervenir en el desarrollo del sentido de pertenencia hacia la empresa, entendiendo el concepto como el sentimiento de apego que los hace creerse o sentirse parte de la misma, más allá del vínculo laboral existente. Motivado a esto, es de suponer que a mayor antigüedad, mayor será el cuidado que los sujetos manifiesten en sus labores y más alto el nivel de compromiso con el trabajo, junto con el cumplimiento de las normas y políticas establecidas para el alcance de las metas, tanto departamentales, como organizacionales

Gráfico N° 3: Tiempo de antigüedad en la empresa

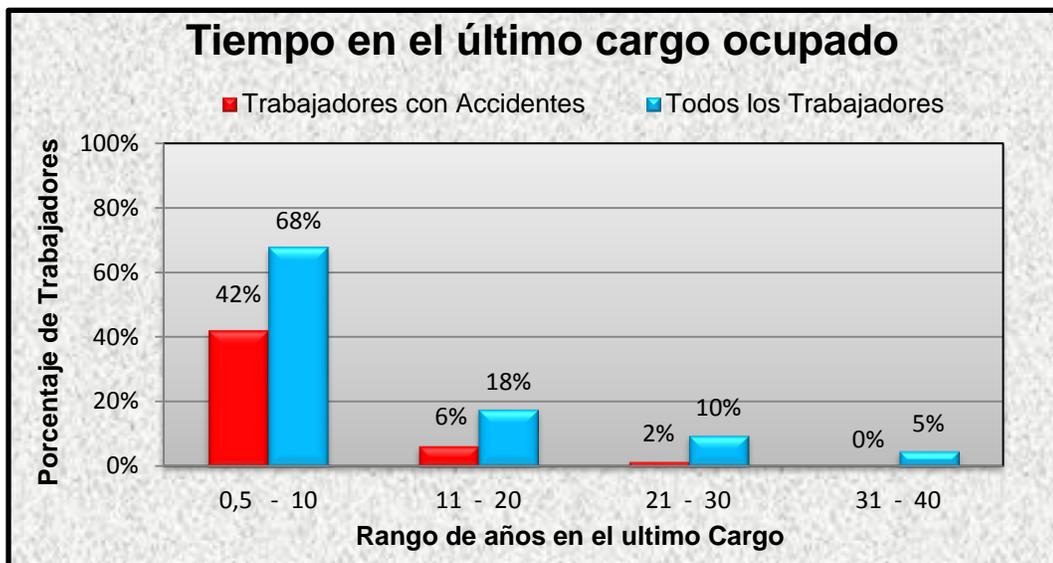


Fuente: Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

De acuerdo a la información presentada en el gráfico, la antigüedad dentro de la organización del 50% de la muestra, correspondiente a trabajadores que han tenido al menos un accidente laboral, se encuentra en proporción con el total de la población evaluada. Se observa que más de la mitad del grupo de sujetos con menos de 10 años en la organización, se involucró como mínimo en un accidente de trabajo. Sin embargo en el resto de los tres rangos de antigüedad delimitados, corresponde a menos de un tercio de la muestra para cada división.

Otra de las características demográficas a considerar y que va en línea con la planteada anteriormente corresponde al tiempo que el individuo tiene en el último cargo por la familiarización que se tiene con las tareas ejecutadas, herramientas, materiales y equipos empleados, su interacción con la maquinaria y lo claro que se tienen el procedimientos.

Gráfico N° 4: Tiempo en el Último cargo ocupado



Fuente: Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

Se observa que la cantidad de trabajadores que han presentado accidentes laborales con menos de 10 años en el último cargo ocupado, sobrepasa de manera significativa la mitad del total global presentado en el gráfico N° 5 para el mismo rango. Y fuera de ello, entre ese rango de medio año a 10 años, es en donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores accidentados con 42% frente al 50% de la sub-muestra escogida, correspondiente a quienes han tenido al menos un (1) accidente.

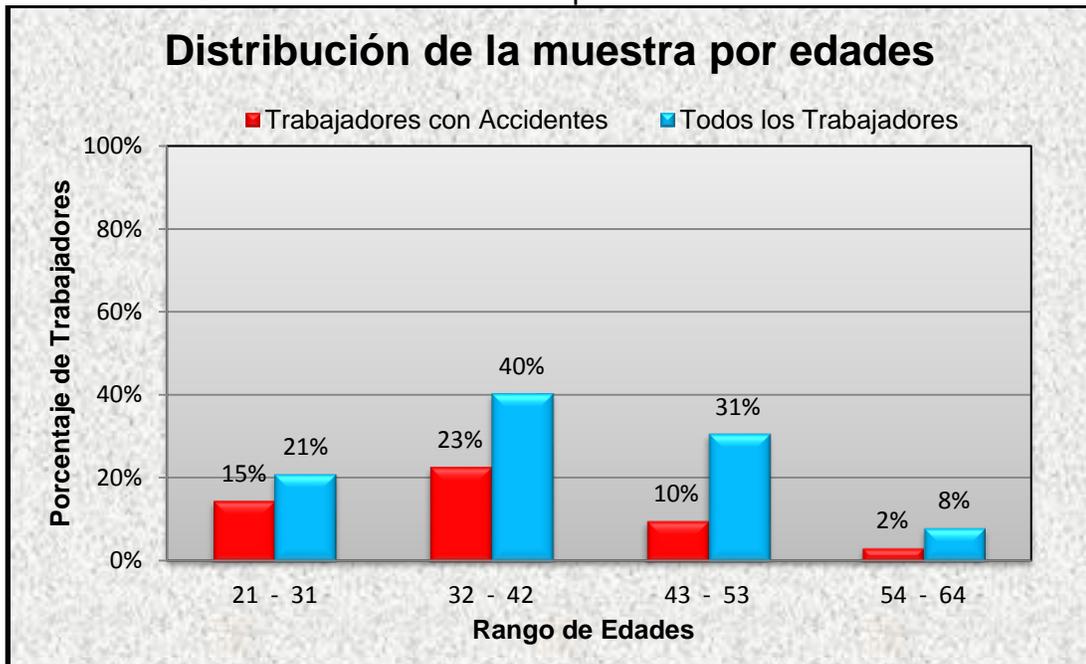
Por otra parte, en el caso de quienes tienen de 11 a 20 años en el último cargo ocupado, se manifiesta una disminución de proporción con respecto al primero como se comentaba anteriormente, pues la cantidad de trabajadores que se han visto involucrados en al menos un (1) accidente con respecto al global de los trabajadores de su categoría, corresponde a un tercio.

En ese mismo sentido, en lo referente al tercer rango para los trabajadores que tienen de 21 a 31 años, la diferencia entre el número de sujetos con al menos un accidente laboral representa solo una quinta parte del total global de su similar.

Finalmente y como punto representativo, la proporción se reduce hasta anularse en el último rango, es decir que del año 2011 al 2013, no hubo trabajadores involucrados en accidentes laborales para el sector de la muestra que se ubica en aquellos individuos que tienen de 31 a 41 años de experiencia en el último cargo que han ocupado.

Seguidamente se encuentra la característica de la edad que poseen los trabajadores, aspecto que podría ser considerado relevante en cuanto a la madurez de los mismos, y al compromiso en la internalización de los valores.

Gráfico N° 5: Distribución de la muestra por edades



Fuente: Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

Dentro del gráfico anterior se observa que dentro del rango de edades entre 32 y 42 años se ubica el mayor porcentaje de trabajadores que integran la muestra objeto de estudio total.

Dentro del grupo de los trabajadores que se ubica dentro del rango de 21 a 31 años de edad, la proporción de quienes han tenido al menos un accidente corresponde a un 15% del total de 21% que compone la muestra,

es decir se supera en gran medida la mitad de trabajadores para esa categoría, con una distancia de 6% entre un grupo y otro.

La distancia proporcional entre los trabajadores con accidentes respecto al total se hace mayor en el rango de edades que va de 32 a 42 años, donde los trabajadores con accidentes representan casi la mitad del conjunto de los trabajadores de la muestra ubicados en ese grupo.

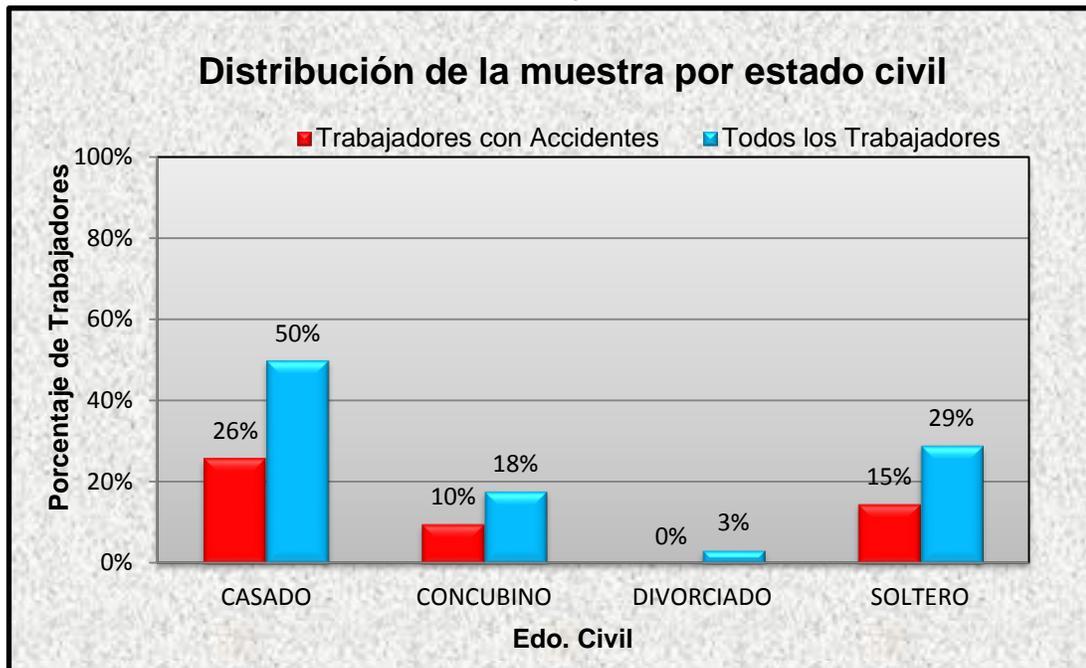
Comprendiendo que en las dos últimas categorías la población total se compone de 31% en el rango de 43 a 53 años y que el 8% corresponde a trabajadores de 54 a 64 años de edad, se tiene un 39% del total de la muestra objeto de estudio, incluyendo individuos accidentados y no accidentados que van de los 43 a los 64 años de edad. Al aplicar el mismo procedimiento, de sumar las cifras que representan trabajadores con al menos un accidente laboral en los últimos dos rangos se obtiene un total de 13% que corresponde a un cuarto del 39% total.

Todo lo anterior ratifica lo planteado por autores como Marín (2009), para quien los trabajadores más jóvenes tienen mayores probabilidades de ser parte de las estadísticas de accidentalidad por desconocimiento del marco legal, inexperiencia e inmadurez entre otros elementos, por lo que el mismo autor sostiene que en grupos de individuos de más avanzada edad, tales estadísticas de accidentalidad disminuyen.

En lo que respecta a la característica demográfica del Estado Civil, se considera todo lo referente a la constitución del hogar y el significado de la

familia, ya que el 100% de la población en estudio se compone de individuos de sexo masculino que, de acuerdo a las costumbres de la sociedad venezolana tienden a ser, generalmente quienes brindan un importante aporte económico a sus hogares. Goldman (2011) considera que los problemas familiares y personales de los individuos desvían sus pensamientos del trabajo ejecutado como un factor psicosocial que interviene en la ocurrencia de accidentes laborales.

Gráfico N° 6: Distribución de la muestra por estado civil



Fuente: Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

De acuerdo al gráfico, se observa que el 50% de los trabajadores que integran la muestra total de la población objeto de estudio se encuentran casados y un 18% en concubinato, es decir que el 68% del total son parte de

una unión estable de hecho con todas las responsabilidades que implica pertenecer a un hogar y constituir una familia.

El gráfico refleja que de ese 50% de la población de casados, el 26% de ellos tuvo al menos un accidente laboral lo cual representa, en términos estadísticos, la mitad del total de esa categoría evaluada. De igual manera, en el caso de los trabajadores que viven en concubinato se observó una proporción similar ya que 10% del total de 18% de ellos, tuvo como mínimo un accidente de trabajo. Al sumar los porcentajes de trabajadores que han tenido al menos un accidente en ambas clasificaciones, se obtiene un 36% con respecto al 68% del total global correspondiente.

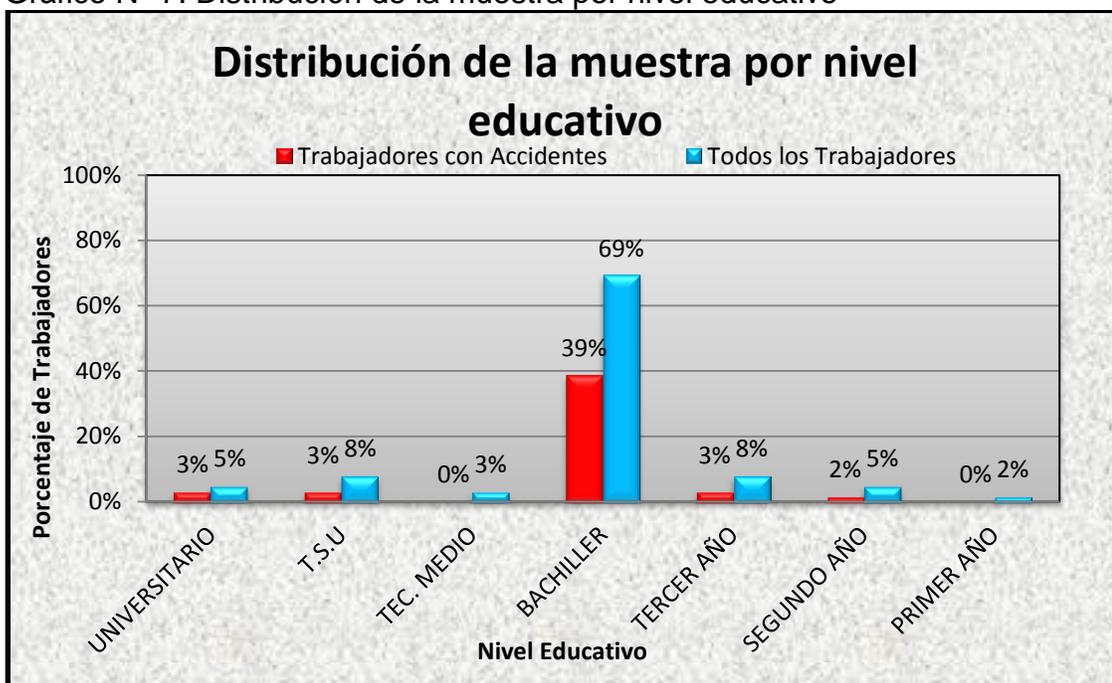
Por otra parte, con un 3% se ubica el total de divorciados, tal porcentaje representa a un (1) sólo trabajador, y este no tuvo accidentes durante el período de estudio.

El grupo de trabajadores solteros de la población total es de 29%, de los cuales 15% tuvo al menos un accidente de trabajo durante el período en estudio, lo que se traduce en la mitad estadística del conjunto.

A partir del análisis realizado con respecto al estado civil de los trabajadores, se evidencia que tal condición, a diferencia de lo planteado por Goldman, no es determinante en la ocurrencia de los accidentes pues en términos generales la cantidad de accidentados por categoría representa proporcionalmente a la mitad casi perfecta del total global de la categoría que corresponde.

Finalmente, entre las características demográficas consideradas se tiene el Nivel Educativo. Goldman (2011) considera que un bajo grado de instrucción académica es otro de los factores psicosociales que pueden propiciar la ocurrencia de accidentes de trabajo, influyendo posiblemente en la forma en que internalizan las normativas y la política de seguridad.

Gráfico N° 7: Distribución de la muestra por nivel educativo



Fuente: Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

Según los valores arrojados en el presente gráfico puede observarse que una importante mayoría de trabajadores de la muestra objeto de estudio es Bachiller, representando el 69% del total de la muestra poblacional. Se puede inferir que si el grueso de la base operativa cuenta con el mencionado grado de instrucción, lógicamente también en ese sector se encontrará el más elevado porcentaje de trabajadores que han tenido al menos un

accidente laboral, tal y como se manifiesta en el gráfico, donde el 39% de los bachilleres se ubica dentro del grupo de trabajadores con accidentes.

El 31% restante que corresponde al total global se reparte entre un 15% de trabajadores con bachillerato no concluido (primero, segundo y tercer año) como se observa en la gráfica, y un 16% que corresponde a trabajadores con un Técnico Medio, un Técnico Superior Universitario o una carrera universitaria completa.

Los más altos grados de instrucción corresponden a las categorías de Universitario y T.S.U en la muestra poblacional encuestada, representan un 13% del total entre ambas, de los cuales hubo un 3% de trabajadores con al menos un accidente en cada uno de los mencionados niveles de estudio, es decir que la mitad del total en términos estadísticos para la cantidad de trabajadores de la muestra, que representa un 6%, tuvo al menos un accidente laboral.

Se pone de manifiesto el análisis realizado por Robinson y otros (1997) para quienes la educación por sí misma parece no ser una garantía de una mayor orientación y mejor desempeño laboral, pues de acuerdo a los resultados arrojados en la investigación el grado de instrucción académica no constituye un factor determinante en la disminución de estadísticas de accidentalidad, pues la proporción de ocurrencia con respecto al total global de la muestra evaluada es similar independientemente de la titulación o no que tengan los trabajadores de la empresa objeto de estudio.

Determinación del nivel de identificación de los trabajadores con el Marco Filosófico

Para realizar la determinación del nivel de identificación de los trabajadores con el Marco Filosófico de la empresa a través de la actitud que manifiestan, se recurrió a autores como Weiten (2006), Becker, Huselid y Ulrich (2002), Mora (2008) González (1981) quienes desarrollan cada uno de los componentes que la integran y, constituyéndose como base teórica de ésta investigación para determinar los mismos, se reconocen tres (3): Componente cognoscitivo (relativo a los conocimientos), componente afectivo (relacionado con las sensaciones y sentimientos) y componente conductual (referido a las acciones y conductas).

Como instrumento de recolección de datos se aplicó una encuesta con el uso de la Escala de Likert a la muestra objeto de estudio, integrada por 62 trabajadores de la base operativa su actitud hacia el marco filosófico en relación a los accidentes de trabajo. Tal cuestionario estuvo conformado por cuarenta y cinco (45) afirmaciones donde no se tienen respuestas correctas ni incorrectas. Las alternativas de respuestas son:

- Totalmente de Acuerdo
- De Acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En Desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo.

A manera de identificar las tendencias actitudinales arrojadas, se presenta un extracto en valores del referente de comparación (para mayor detalle ver cuadro N° 5):

Cuadro N°7: Escala de valoración de tendencia actitudinal

Actitud Muy Negativa	Actitud Negativa	Actitud Neutral	Actitud Positiva	Actitud Muy Positiva
20 - 36	36,01 - 52	52,01 - 68	68,01 - 84	84,01 - 100

Fuente: González, Trevol, Vargas.

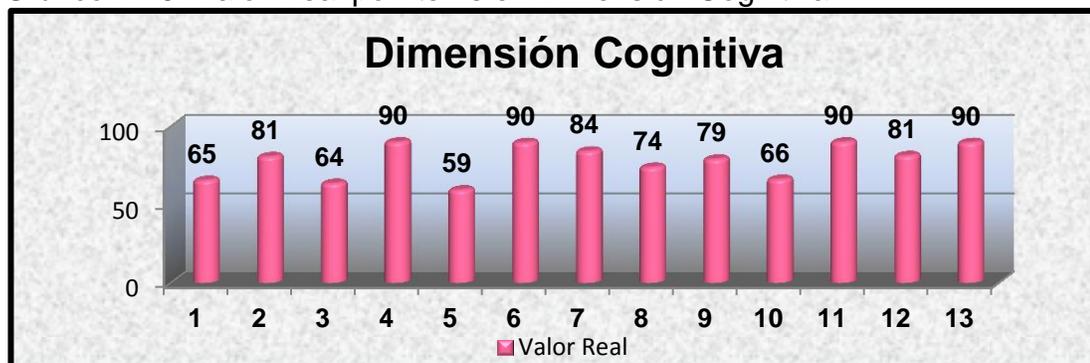
A continuación se presentan los resultados por componente acompañados de sus correspondientes gráficos y análisis.

Cuadro N° 8: Resultados por Dimensión Cognitiva

Dimensión:	Cognitiva												
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
SUMA (PTR)	203	250	197	279	184	278	261	229	245	205	279	252	278
PTI	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
I. Ideal	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500
I. Real	327	403	318	450	297	448	421	369	395	331	450	406	448
Valor Real	65	81	64	90	59	90	84	74	79	66	90	81	90

Fuente: Trabajadores de la Base Operativa

Gráfico N° 9: Valor Real por Ítems en Dimensión Cognitiva



Fuente: Trabajadores de la base operativa de la empresa objeto de estudio.

Al realizar un análisis de los resultados obtenidos en el componente cognitivo, es de especial atención para el equipo investigador que los ítems 1, 3 y 5 relativos al conocimiento que los trabajadores manejan con respecto a la visión, misión y valores de la empresa, se ubiquen en una tendencia neutral, es decir, que existe desinterés e indiferencia hacia los mismos, lo cual se manifiesta como una debilidad y una oportunidad de mejora para el departamento de Recursos Humanos, considerando que para Chiavenato (2009), la falta de una visión corporativa desorienta a la organización y sus miembros, pues se pierde la imagen que la empresa tiene de sí y de lo que pretende llegar a ser en el futuro. De igual manera, el autor sostiene que la misión se constituye como el propósito del negocio, por lo tanto si las personas no saben para qué y por qué se existe, sus acciones serán ejecutadas sin tener claro el mejor camino a seguir, de acuerdo con los objetivos y los principios establecidos por la dirección, de ahí que también sea de suma importancia para el mencionado autor, que visión y misión se amalgamen dentro de lo que corresponde al sistema de valores compartidos, ya que los mismos son el conjunto de creencias y actitudes que contribuyen a determinar el comportamiento individual y, por ende, comportamiento global de una institución.

El ítem 4 “Comprendo que con mi trabajo debo satisfacer las necesidades del cliente”, mostró una tendencia actitudinal muy positiva con 90% de aceptación dentro del referente de comparación, importante a destacar pues satisfacer las necesidades del cliente es un elemento fundamental de la misión y visión, además de constituirse como uno de los principales valores institucionales, conjugándose con los postulados de Vavra (2003), para quien el agrado que sienta un cliente por la calidad de los productos y servicios prestados se traduce en la fidelidad del mismo hacia la

empresa, su posicionamiento en el mercado, alta competitividad y aumento de ingresos para la organización, entendiéndose que mientras mejor sea el producto, mayor es su valor agregado, lo cual se traduce en el aumento de la capacidad productiva, nuevas plazas de empleo, incremento de la remuneración o bonificaciones económicas, entre otros. A pesar de los resultados obtenidos en los ítems expuestos anteriormente sobre el conocimiento que manejan los trabajadores referente al marco filosófico de la organización, se evidenció que están conscientes de que cumplir con la cantidad y calidad demandada a la organización es fundamental. Sin embargo, se puede inferir que ese grado de compromiso existente responde a estrategias diseñadas por el departamento de producción para mantener la efectividad y por el esfuerzo realizado por los supervisores de cada línea para cumplir con las metas establecidas.

Uno de los objetivos planteados para alcanzar la visión de la empresa es “Proporcionar el entorno natural más seguro posible, un sentido de identidad y una oportunidad de desarrollo para nuestros empleados”, de ahí que, para comprobar el conocimiento que los trabajadores poseen del marco filosófico de la empresa, se planteó el Ítem N° 2 “Estoy enterado(a) de que la empresa promueve el desarrollo de sus trabajadores”, el cual se ubicó en una tendencia positiva, para Mondy y Noe (2005), esto beneficia tanto a la organización como al empleado, pues al aumentar su preparación, se agrega valor tanto a sí mismos como a la empresa. De igual manera, a partir del mencionado objetivo organizacional, se desprenden los lineamientos que contribuyen a desarrollar las políticas de calidad y ambiente, así como las de seguridad y salud para la organización, siendo esta última de especial interés para el desarrollo del presente trabajo.

Debido a la necesidad de la organización de disminuir la cantidad de accidentes ocurridos con ocasión del trabajo, el departamento de seguridad y salud laboral de la empresa ha desarrollado estrategias conducentes a mejorar las condiciones del ambiente de trabajo e instruir a los trabajadores en el cumplimiento de las normas y la ejecución segura de sus tareas. Cuando se les realizó el planteamiento de las afirmaciones N° 9 “Sé cuál es la política de Seguridad y Salud en el trabajo que se maneja en la empresa” y N° 12 “Sé que no debo improvisar herramientas de trabajo”, la tendencia actitudinal fue positiva, punto de suma importancia pues al tiempo de minimizar los riesgos, el objetivo global que persigue un programa de seguridad y salud y su respectiva política pudiera tomar otra perspectiva, tendiente a el aumento de la capacidad productiva de la empresa a través del desarrollo de las capacidades de los individuos que la integran, como lo afirman Mata, Rojas y otros (2010).

La efectividad de la ejecución de la política de seguridad y la aceptación que la misma ha tenido se mide también a través de los ítems 6, 7, 11 y 13, en los cuales los trabajadores manifestaron con más de un 84%, una actitud muy positiva en lo que respecta a la capacidad de identificar las condiciones inseguras del ambiente de trabajo, el conocimiento que se tiene de la frecuencia con la que se realiza el mantenimiento periódico de maquinarias y equipos, lo conscientes que están del uso de sus equipos de protección personal y lo enterados que se encuentran de las actividades desarrolladas por el departamento de salud y seguridad laboral, en perfecta concordancia con el planteamiento de Mata, Rodríguez y otros (2010), para quienes el papel de los trabajadores ha sido cada vez más significativo, pasando de ser sujeto pasivo a ser sujeto activo dada la participación activa y protagónica que deben tener en la actividad preventiva de acuerdo a lo

establecido en la Ley Orgánica para la Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Según lo descrito anteriormente, la mayoría de los ítems relativos a seguridad y salud laboral mostraron una tendencia que va de lo Positivo a Muy Positivo, sin embargo para el ítem N° 10 “Tengo conocimiento del período en que se deben renovar las herramientas de trabajo”, los integrantes de la base operativa manifestaron una actitud neutral, lo cual guarda estrecha relación con la información suministrada por ellos mismos, quienes aseguraron al equipo investigador, que realmente sus labores se realizan directamente con las máquinas y, quienes hacen uso de herramientas manuales son los pertenecientes al área de mantenimiento mecánico.

Otro de los resultados a destacar en el componente cognoscitivo es el obtenido en el ítem N° 8, “En mi opinión, la gerencia omite el mal estado de las maquinarias y equipos para su operatividad”, con una tendencia actitudinal positiva de un 73,9%, a partir de lo cual se puede inferir que un significativo grupo de trabajadores considera que, a pesar de la implementación y divulgación de la política de seguridad y salud en el trabajo, existen incongruencias a nivel organizacional, en lo que respecta a invertir y garantizar las mejores condiciones para el óptimo desarrollo de las actividades que conforman el personal. Sin embargo, la opinión manifestada en cuanto a que la gerencia oculte el mal estado de las condiciones de trabajo y el riesgo que eso representa, se traduce en la falta de confianza que los trabajadores tienen en las decisiones tomadas por los directivos, de ahí que para Taylor (2003), más allá de estudiar todo cuanto rodea el

proceso del trabajo y renovar las herramientas, materiales y equipos empleados, se hace necesario poder generar un cambio completo en la actitud de todos los trabajadores de la organización hacia las funciones que desempeñan y hacia sus supervisores y directivos.

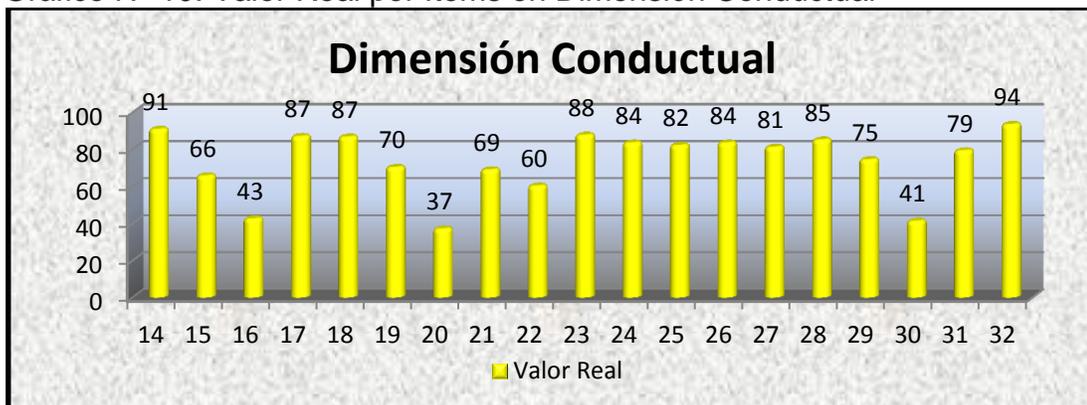
Para el mismo autor, las mejoras de las condiciones de trabajo pueden efectuarse con relativa rapidez, sin embargo, el cambio en la actitud mental y en los hábitos de una gran cantidad de trabajadores sólo puede lograrse muy lentamente, a través de una larga serie de demostraciones prácticas que los convenzan de que la gerencia tiene la toda la disposición de contribuir con su bienestar además de que finalmente, se obtendrán grandes ventajas para ambas partes sí se coopera sinceramente con la realización del trabajo diario.

Cuadro N° 9: Resultados por Dimensión Conductual

Dimensión:	Conductual																		
ITEMS	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
SUMA (PTR)	282	204	132	270	269	218	115	214	187	272	259	255	259	252	264	231	128	246	290
PTI	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
I. Ideal	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500
I. Real	455	329	213	435	434	352	185	345	302	439	418	411	418	406	426	373	206	397	468
Valor Real	91	66	43	87	87	70	37	69	60	88	84	82	84	81	85	75	41	79	94

Fuente:

Gráfico N° 10: Valor Real por Ítems en Dimensión Conductual



Fuente: Trabajadores de la base operativa de la empresa objeto de estudio.

En lo que respecta al componente conductual, según se expresa en el gráfico N° 10, existe una tendencia actitudinal variada que comprende Actitudes: Negativa en un 16%, Neutral 11%, Positiva 42%, y Muy Positiva 32%, dentro de esas 19 afirmaciones que integra dicho componente, donde claramente existe inclinación hacia las dos últimas tendencias actitudinales mencionadas.

De ese modo se hace preciso analizar los hallazgos para comprender la variedad de las actitudes encontradas, donde los ítems 21 y 22 (en línea con los ítems presentados en el componente cognoscitivo), concuerdan con

lo expresado en el conocimiento por los elementos del marco filosófico de la empresa, pues el ítem 21 “Pongo en práctica los valores de la empresa” posee una tendencia positiva, mientras que en el ítem 22 “Promuevo entre mis compañeros el cumplimiento de los valores de la empresa” la tendencia es neutral, es decir, no existe una total aceptación en ese sentido por parte de los encuestados, entendiéndose que si no existen maneras efectivas para la transferencia de la información y su internalización, difícilmente los trabajadores podrán ponerlos en práctica o promoverlos, más aun cuando no exista un vínculo que los entrelacen con ellos. Que los resultados anteriores se manifiesten para la organización, representa un aspecto de alerta pues, como exponen Terrence y Kennedy (1985), los valores son “Medulares” para la cultura, ya que proporcionan una dirección común a todos los integrantes de la organización, con lo cual, se orienta también su comportamiento, de modo que si estos elementos no se definen, las acciones y conductas de los trabajadores se verán afectadas.

El ítem 20 “Participo en jornadas de ayuda a las comunidades” obtuvo 37% reflejando una actitud negativa, a pesar de que dentro de la visión de la empresa se plantea: “Actuar por el bien general de los países y de las comunidades en las que tenemos el privilegio de operar” orientándose hacia el compromiso que tiene la empresa en cuanto a Responsabilidad Social Empresarial, de lo cual hasta el momento, si existe evidencia de cumplimiento como organización. El resultado obtenido en la opinión de los trabajadores encuestados de la base operativa, es que existe un rechazo por parte de la organización para incluirlos en dichas jornadas, si bien es cierto que las mismas se llevan a cabo, no se plantea hacerlos a ellos de partícipes de esas labores que corresponden a la visión compartida que deben tener todos sus trabajadores, pues de acuerdo con Chiavenato (2007), la visión

debería ser lo suficientemente amplia como para abarcar a todos los grupos de interés sin que ningún individuo de la organización quede fuera.

Otros aspectos que contribuyen a describir el clima organizacional que se posee en la empresa se reflejan a través de los ítems 17 y 16, donde en el primero los trabajadores demuestran con un 87% una actitud muy positiva respecto a la participación en los cursos propuestos por la empresa, involucrándose altamente en su desarrollo dentro de la organización. El resultado anterior se complementa con el ítem 16 que se ubica en 43% señalando una actitud negativa, lo que expresa que la participación en los cursos por parte de los trabajadores no es por obligación de sus supervisores, sino que por el contrario, su participación es de forma voluntaria, demostrándose lo conscientes que están de su crecimiento profesional y del aporte que esto representa para el cumplimiento de los objetivos de la organización, pues como expresa Chiavenato (2007), la organización debe definir sus competencias y crear condiciones internas para que las personas las adquieran y desarrollen de la forma más idónea, de manera que se logre alcanzar las metas que se han fijado. Es así como el ítem 14 “Mis acciones están orientadas a alcanzar el éxito de la empresa” la tendencia fue muy positiva, es decir que los trabajadores se incorporan a esa mejora continua, y están consientes de la importancia de las capacitaciones para adquirir competencias, y con ello lograr el éxito de la empresa.

En cuanto a cómo se componen la visión y misión de la empresa, cuyo estudio se expresa también dentro de los otros dos componentes actitudinales en análisis, se buscaba si los trabajadores lo manifestaban a través de sus conductas y acciones, para lo cual se estructuraron ciertos

ítems como el N° 32 que indica la afirmación: “Busco con mi trabajo la satisfacción del cliente”. En el mencionado ítem se apreció un 94% de aceptación orientado hacia una actitud muy positiva, en el que dicho aspecto, más allá de comprenderse como un elemento representativo del marco filosófico, puede entrar en consideraciones de índole económico para de los trabajadores, ya que los mismos expresaron que se deben a los clientes, pues ellos representan el medio de colocación del producto que se fabrica, y que si en ese entorno no se manifiesta interés de compra, su trabajo no tendría razón de ser, y por ende, la empresa dejaría de existir. En línea con lo anterior, Vavra (2003), cree que la satisfacción del cliente influirá en las futuras relaciones con la organización, repercutiendo en las posibles compras, en las recomendaciones o en buscar otros proveedores, siendo un aspecto que no solo perciben los empresarios, sino que es también la percepción de negocio que comparten los trabajadores desde la base operativa.

El medio ambiente y lo importante que es para la empresa la interacción con el mismo se refleja tanto en su visión como en su misión, además de ser un componente presente en los valores, señalando al respecto que su objetivo es protegerlo y mejorar de forma progresiva los resultados en cuanto a las emisiones al aire y los vertimientos al agua y a la tierra, con lo cual se considera que deben existir mecanismos que faciliten su cumplimiento bien sea, a través de lineamientos, políticas y normas que respondan a ello, y en lo cual para su divulgación se utilicen estrategias como lo son los cursos o talleres referidos a dichos aspectos ambientales, es así como para conocer la participación de los trabajadores en estas actividades que promueven ese valor que posee la empresa, se ha diseñado el ítem 15, en el que se manifestó una tendencia neutral, infiriéndose que

existe poca aceptación por los trabajadores, o desinterés hacia el mismo, lo cual llama la atención y bien podría ser tomado como punto de mejora para replantear las estrategias y motivar a los trabajadores para que se involucren en todo lo que se refiere a la conservación ambiental.

Sin embargo el ítem 18, también se vincula con ese valor ambiental, pero desde el enfoque de la disminución del desperdicio. Contrario a los resultados del ítem 15, su tendencia es hacia una actitud muy positiva, dado a que existen otras motivaciones que permiten la manifestación de esa conducta aparentemente contradictoria. Por una parte, los trabajadores entienden que el desperdicio se traduce en re-trabajo, lo cual impacta en la meta de satisfacer al cliente, pues para alcanzarla se le debe dar no sólo un producto de calidad, sino en el tiempo y en las cantidades requeridas; además existe una relación directa con otro aspecto económico, ya que al aumentar el desperdicio, disminuye el beneficio del bono de producción. Dicho bono es en definitiva un incentivo otorgado por la empresa a sus trabajadores como premio por el cumplimiento de los objetivos, que a la larga se traduce en un valor monetario agregado a su remuneración, así lo manifiesta Chiavenato (2007) en lo que respecta al sistema de recompensas.

Dentro de los otros valores que promueve la organización se encuentra la seguridad, que además se materializa en su política. Se buscó estudiar cómo es el comportamiento de los trabajadores por medio de las afirmaciones 19, 27 y 31 las mismas arrojaron una actitud positiva, evidenciándose que existe una transferencia asertiva de la política de seguridad hacia ellos, teniendo en cuenta que desde la gerencia de planta hasta el servicio de seguridad y salud de la empresa se han unido esfuerzos

e implementado estrategias en los últimos años, con el fin de dar respuesta a las necesidades existentes al respecto. Igualmente se ha logrado sensibilizar a los trabajadores en el ámbito de seguridad de manera que se han convertido en los principales responsables de su seguridad partiendo del reporte de las condiciones inseguras, estando contenido dicho aspecto en la afirmación 23 obteniéndose como resultado una respuesta muy positiva, con lo cual se ratifica que los trabajadores manifiestan una actitud en pro de garantizar su seguridad y la de sus compañeros.

En lo que se refiere a la cuota de responsabilidad que deben tener los trabajadores, Crissy, Cyert y otros (1971) sostienen que la actitud no preventiva es uno de los principales factores que generan accidentes laborales, de manera que las acciones que ejerza el trabajador en su jornada diaria van a constituir un punto clave para mantener controladas los índices de accidentalidad. De manera que, para comprender si los trabajadores manifiestan una conducta acorde con un ambiente adecuado de trabajo, y su compromiso como parte de la empresa se estructuran los ítems 24, 25 y 26, respecto al uso de las herramientas y equipos de trabajo, en los cuales se obtuvo hasta un 84% de aceptación orientado hacia una actitud positiva, lo cual significa que la mayoría de los trabajadores hacen uso las herramientas adecuadas de trabajo según aplique a las funciones de su cargo, tienen en cuenta la importancia del mantenimiento de los equipos verificando que el mismo se realice de manera satisfactoria, y en el caso de los equipos fuera de funcionamiento, tratan de buscar su reemplazo o las soluciones que permitan llevarlos nuevamente a la operatividad dependiendo del caso. De igual modo se observa en el ítem 30 “Uso herramientas improvisadas para las actividades” posee una tendencia negativa, es decir se busca respetar la normativa de seguridad con respecto al uso de herramientas apropiadas para

las actividades de trabajo, de manera que se evite estar expuesto a condiciones que puedan causar accidentes.

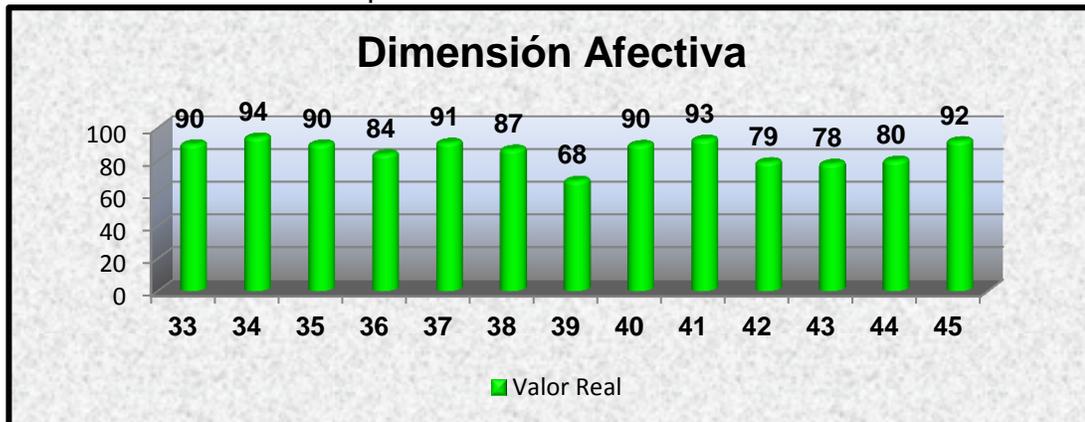
Por otra parte, dentro de las normativas, que a su vez dan respuesta a la política de seguridad y salud, se encuentra lo referido al uso de los Equipos de Protección Personal (EPP). Para medir la actitud de los trabajadores al respecto, se tienen las afirmaciones 28 y 29, las cuales poseen tendencias entre muy positiva y positiva respectivamente, reafirmando que los integrantes de la base operativa entienden su importancia y acatan las normas de uso. La implementación de los EPP es fundamental en el área de trabajo y, además de ser parte de la obligatoriedad de la legislación venezolana y de normas internacionales, es altamente satisfactorio para la empresa lograr alcanzar los objetivos planteados para las políticas correspondientes.

Cuadro N° 10: Resultados por Dimensión Afectiva

Dimensión:	Afectiva												
ITEMS	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
SUMA (PTR)	279	292	279	260	282	269	210	278	288	245	242	248	285
PTI (62x1x5)	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310	310
I. Ideal	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500
I. Real	450	471	450	419	455	434	339	448	465	395	390	400	460
Valor Real	90	94	90	84	91	87	68	90	93	79	78	80	92

Fuente Trabajadores de la base operativa de la empresa objeto de estudio.

Gráfico N° 11: Valor Real por Ítems en Dimensión Afectiva



Fuente: Trabajadores de la base operativa de la empresa objeto de estudio.

El componente afectivo está conformado por 13 afirmaciones en las que se manifiesta una actitud muy positiva, actitud positiva y neutral, de las cuales ocho tienen una tendencia muy positiva lo que representa el 62%, cuatro manifestaron una actitud positiva que representan el 31% y sólo una se orientó hacia lo neutral para un 8%.

Evaluando el comportamiento de los ítems es especial atención el resultado obtenido en el número 34 referido a “me importa el éxito de la

empresa” el cual arrojó un valor real de 94% dentro del rango de valoración y se define como una actitud muy positiva, es decir que al trabajador le preocupa la situación de la empresa. De igual forma, el ítem número 33 “tengo sentido de pertenencia hacia la empresa”, a pesar de manifestar una tendencia muy positiva con 90% de aceptación, disminuye ligeramente con respecto al ítem 34, punto para destacar que durante la aplicación del instrumento, se observó que no todos los trabajadores tenían claro lo que engloba el concepto de ‘sentido de pertenencia’, lo cual pudo cambiar ligeramente la percepción o sensación ante la afirmación, pues según Whittaker (1979), al modificar los conocimientos que una persona tiene acerca de un objeto o hecho social, es probable que también se modifiquen los sentimientos que se muestran ante dicho objeto. De igual manera, el ítem número 35, “Siento que mi éxito, es también el éxito de la empresa” resultó con orientación muy positiva. Los tres ítems mencionados ratifican la importancia que tiene el desarrollo del sentido de pertenencia para los trabajadores pues Alles (2012) plantea que cuando una persona se siente parte de la organización desde lo afectivo, se involucra más allá de las simples obligaciones laborales.

En línea con lo que menciona la autora, respecto a ir más allá de lo estrictamente laboral sin limitarse sólo a las funciones que le competen al trabajador, se diseñaron ciertos ítems que permiten identificar la percepción del trabajador con respecto a los objetivos de la organización, como el ítem n° 37 “Me preocupa cumplir con las especificaciones del cliente”, cuyo resultado se orientó hacia actitud muy positiva con un valor real de 91%, en línea con lo que establece el marco filosófico de la empresa en su misión y visión por lo cual se puede afirmar que los trabajadores tienen alto grado de compromiso con los objetivos establecidos, realizan esfuerzos importantes y

promulgan los intereses de las organización como si fueran propios, de ahí que también resultara con orientación muy positiva el ítem N° 41 “Me parece importante el mantenimiento de los equipos”, pues sin el correcto funcionamiento de la maquinaria de producción, se dificulta enormemente el desempeño de las labores que conducen al logro de las metas fijadas.

En el marco filosófico de la empresa objeto de estudio se expone dentro de los valores “mantener seguras a las personas”, por lo cual se crean políticas de seguridad y estrategias para la disminución de los accidentes en la planta, ya que se ha vuelto una necesidad para la empresas proporcionar un ambiente de trabajo seguro, pues según Cavassa (2005) el concepto moderno de seguridad industrial abarca más que una simple situación de bienestar personal, es también mantener un ambiente de trabajo idóneo, basado en una buena economía y logrando afianzar una óptimo clima organizacional. Por tanto, es de gran importancia conocer si se ha entendido la seguridad como un valor y si la misma es realmente importante para quienes integran la empresa.

Los ítems N° 42, 43, 44 se diseñaron con el fin de verificar si ha sido posible afianzar una cultura de auto-cuidado en los trabajadores, y los resultados obtenidos en ellos se encuentran dentro de una actitud muy positiva, siendo de especial atención el ítem N° 44 “me gusta usar los equipos de protección personal” arrojando un 80% como valor real, siendo estas afirmaciones evidencia de la consciencia, y buena disposición, que tienen los trabajadores con respecto a su uso.

El ítem nº 43 está redactado de forma negativa, “No me importa que los demás usen herramientas de trabajo incorrectamente”, y frente al mismo, el 78% de los trabajadores manifestó estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, es decir que, al mencionado porcentaje de trabajadores sí les importa que sus compañeros utilicen las herramientas incorrectamente lo que refleja claramente el concepto manejado por la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (FISO) donde cada persona adopta conductas seguras en el ambientes laborales y contribuye con su propio cuidado y el de sus compañeros, más allá de las condiciones de trabajo existentes y de lo que hagan otras personas en una organización.

Con el ítem número 42 “siento que se han cumplido con los objetivos de la política de seguridad y salud”, se manifestó una tendencia actitudinal positiva, sin embargo, a pesar de la disminución de los accidentes en los últimos tres años, algunos trabajadores sienten faltan aspectos por cumplir porque no se ha llegado a la meta de “cero accidentes”.

Dentro del porcentaje de la tendencia actitudinal muy positiva se encuentran los ítems nº 40 y 45 °. El ítem 45 fue redactado de forma negativa y su resultado fue de 90% de aceptación, el mismo reza “me parece poco importante las actividades de seguridad”, con lo cual los trabajadores manifestaron estar en desacuerdo, pues las actividades de seguridad además de reforzar los valores propios, los hacen sentirse como elementos clave dentro de la empresa, por lo cual se sienten motivados y capaces de generar un entorno laboral seguro, de ahí que Denton (1988) afirme que los trabajadores bien motivados pueden establecer un clima más favorable, promoviendo el deseo de cooperar en las actividades de seguridad. De igual

manera, a través del ítem N° 40 “Para mí es prioridad el seguimiento de las condiciones inseguras”, se manifestó una actitud muy positiva, lo que significa que los trabajadores sienten que además de la empresa, ellos también tienen una cuota de responsabilidad en el control de ciertos puntos que pudieran generar situaciones de riesgo laboral en sus actividades.

En los valores de la organización está reflejado como objetivo la protección del medio ambiente, para evaluar el aspecto afectivo en cuanto a este valor se desarrollaron los ítems N° 36 y 38 “Me interesa contribuir con mi trabajo por el medio ambiente” y “El aumento del desperdicio no me preocupa porque va a la trituradora”, respectivamente. El ítem N° 38 fue redactado de forma negativa, y mostró una tendencia muy positiva para el enfoque afectivo, pues las respuestas de los trabajadores estuvieron inclinadas a estar en desacuerdo con la afirmación, es decir que sí les importa el aumento de desperdicio, ya que el mismo se traduce en pérdida de tiempo en producción y materia prima para la empresa lo que genera la disminución de los beneficios para los trabajadores, siendo esta su mayor preocupación. Es decir, este resultado de tendencia orientada hacia una actitud muy positiva no va de acuerdo al valor de respeto por el medio ambiente establecido por la organización, sino más bien, en lo que respecta a sus propios intereses, por lo que los resultados se ven influenciados por la motivación que se tiene para la obtención de beneficios económicos y el aumento de su remuneración.

Actitud General

Luego de analizar la valoración por Ítems, de acuerdo al componente que integran y, observando que los resultados obtenidos representan en un sentido general que las actitudes de los trabajadores son positivas, se procedió al análisis global de cada componente a través de la aplicación de las respectivas fórmulas presentadas para determinar el valor real a ser ubicado en la escala de valoración actitudinal. El procedimiento realizado se muestra en el siguiente cuadro:

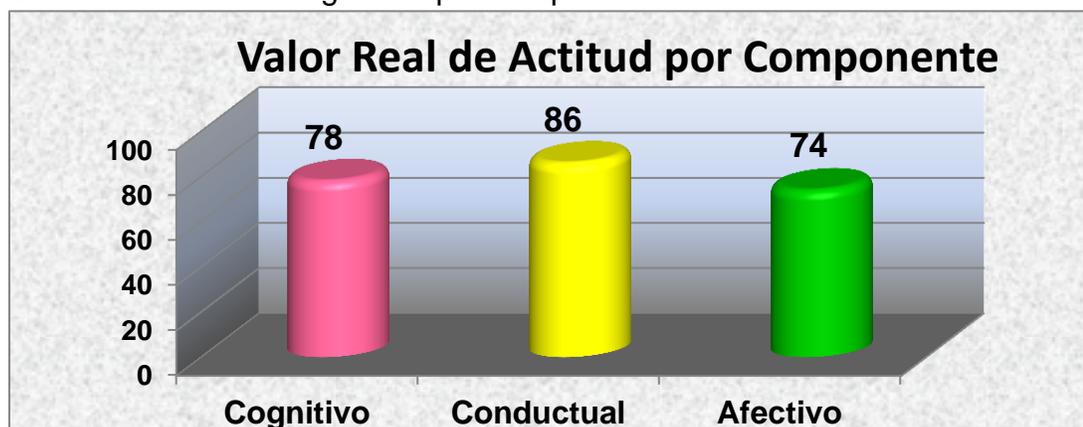
Cuadro N° 11: Valoración general por componentes

Valoración por Componentes					
Componente	Cognitivo	Afectivo	Conductual	Total	
Cantidad	13	19	13	45	Fórmulas
PTR	3140	4347	3457	10944	$PTR = \sum \text{Respuestas Dadas por todos los sujetos en los ítems del Componente}$
PTI	4030	5890	4030	13950	$PTI = N^{\circ} \text{ Sujetos} \times N^{\circ} \text{ Opciones} \times N^{\circ} \text{ Ítems}$
I. IDEAL	6500	9500	6500	22500	$I. Ideal = \frac{PTI}{N^{\circ} \text{ de Sujetos}} \times 100$
I. REAL	5065	7011	5576	17652	$I. Real = \frac{PTR}{N^{\circ} \text{ de Sujetos}} \times 100$
VALOR REAL	78	74	86	78	$\text{Valor Real} = \frac{\text{Índice Real}}{\text{Índice Ideal}} \times 100$

Fuente: Trabajadores de la base operativa de la empresa objeto de estudio.

En base a los resultados obtenidos del valor real por componente, se estructura el siguiente gráfico para tener una mejor visual al respecto:

Gráfico N° 9: Valor Real general por componentes



Fuente: Trabajadores de la base operativa de la empresa objeto de estudio.

La relación detallada que se realizó por ítems y por el global del componente al que pertenecen, permite dar respuesta al tercer objetivo, referido a la determinación del nivel de identificación con el marco filosófico a través de las actitudes de los trabajadores que integran la base operativa de la empresa dedicada a la fabricación de empaques de cartón corrugado.

El valor real muestra que la tendencia actitudinal para el componente cognitivo fue positiva con un 78%; lo cual según lo señalado se traduce en aceptación y conformidad, para efectos de esta investigación se entiende como el buen nivel de conocimiento, en términos generales, que tienen los trabajadores acerca del marco filosófico de la organización, esto en relación a la teoría revisada representaría una ventaja al entender de Whittaker (1998) porque este componente refleja los aspectos positivos y negativos del

objeto de actitud, de lo cual se puede inferir que los trabajadores tienen información y pensamientos positivos hacia los principios planteados en la cultura organizacional de la empresa.

Por otra parte, se observa que el componente conductual registró un 86% de aceptación, con lo cual se ubica dentro de una tendencia actitudinal muy positiva, a partir de lo cual se infiere que los trabajadores manifiestan una alta disposición de comportarse acorde a las exigencias del marco filosófico de la empresa, a través del cumplimiento de las normas y políticas que se desarrollan a partir de este, donde resulta de especial atención, lo referente a la política de seguridad y salud laboral, pues es a través de esta que se tiene como objetivo el mantener seguras a las personas, garantizando óptimas condiciones en el ambiente de trabajo y generando progresivos cambios conductuales en cada individuo para hacer que su conducta dentro de la organización y durante el desarrollo o no de sus labores esté alineada con los principios establecidos. En este sentido, Franzoi (2007) plantea que las actitudes permiten predecir en cierta forma, cómo se ha de manifestar la conducta cuanto más específicas sean, tal es el caso del instrumento aplicado a la muestra.

El componente afectivo, a su vez, se ubicó dentro de la tendencia positiva, con un 74% en su valor real, siendo el resultado más bajo obtenido entre las tres dimensiones evaluadas, pudiendo establecerse un vínculo con lo manifestado en el nivel cognitivo, pues difícilmente puede desarrollarse un alto grado de emotividad frente a lo que no se conoce y, si bien se manifestó un alto sentido de pertenencia hacia la organización en la evaluación individual por ítems, se pudieron observar ciertos vacíos en lo que

corresponde a los principios establecidos en su marco filosófico. Whittaker (1998) considera que este componente se forma por los diversos contactos, experiencias y asociaciones que hayan ocurrido entre circunstancias placenteras o desagradables, ante lo cual se infiere que los trabajadores no han tenido suficiente cantidad de experiencias relacionadas directamente con los elementos que integran su cultura organizacional como para elevar su afectividad al respecto, o quizás no se han percatado de que las han vivido pues cada estrategia llega a ellos indirectamente, es decir que forman parte de las políticas cuya base se encuentra en la estructura del marco filosófico.

En líneas generales, a pesar de existir tendencias negativas y neutrales dentro de los tres componentes sujetos a análisis, para ciertos ítems, la valoración total real entre los tres componentes, se ubica con un 78% de aceptación en una tendencia actitudinal positiva, lo cual se entiende como la aceptación de los trabajadores en el entendimiento, cumplimiento y emotividad de sus acciones hacia el marco filosófico de la organización, y hacia la política de seguridad y salud que se desprende del mismo.

El equipo investigador ha confirmado mediante la observación directa que los trabajadores, se esfuerzan por minimizar la cantidad de desechos generados en sus labores, ejecutan sus actividades en función de satisfacer con la demanda del cliente en cuando a calidad y cantidad, asisten a las charlas, utilizan debidamente los implementos de seguridad dotados por la organización y manifestaron un alto nivel de disposición al responder la encuesta realizada, con lo que Denton (1988) plantea que los trabajadores bien motivados pueden establecer un clima más favorable, promoviendo el deseo de cooperar en las actividades desarrolladas por la empresa.

CONCLUSIONES

Una vez finalizada la presente investigación en la que se planteó como objetivo general el análisis de la actitud de identificación con el Marco Filosófico por parte de los trabajadores de la base operativa como factor que contribuye con la disminución de Accidentes de Trabajo, en una empresa de fabricación de empaques de cartón corrugado del Estado Carabobo. Y dado a los resultados obtenidos se establecen las siguientes conclusiones:

Dado al aporte de diversos autores que han abordado el tema de las actitudes y la seguridad laboral en las organizaciones se permitió generar una referencia teórica tomando en cuenta la existencia de distintas posiciones sobre el objeto de estudio, las cuales se contrastaron con la información suministrada por la empresa tanto en el contacto directo de entrevistas como en la revisión documental, y percepción de los trabajadores en relación al Marco Filosófico entre otras políticas como la de seguridad.

Con la finalidad de describir el marco filosófico de la empresa de acuerdo al primer objetivo de investigación, se realizó una entrevista semi-estructurada a la superintendente de recursos humanos para evaluar su percepción acerca del mismo, considerándose que a pesar de que la empresa tiene un marco filosófico bien definido, no se evidenció una participación de los trabajadores en su creación, además carecen de medios de divulgación y elementos visuales al alcance de todos, lo que puede generar cierto desinterés por aprender conceptos de los que no fueron partícipes.

La superintendente de recursos humanos reconoce la debilidad en cuanto a la carencia de estrategias de divulgación, sin embargo considera que los trabajadores tienen claro su razón de ser dentro de la organización en lo que respecta a quiénes son, para qué existen y cuáles son los valores que se deben tener para formar parte de la empresa ya que esto se refuerza a través de las políticas de seguridad industrial, calidad y ambiente que emanan de sus principios. No obstante se evidencia que esas políticas se refuerzan para responder a una necesidad, que es la de lograr las certificaciones correspondientes a calidad y ambiente, es decir que son estrategias que corresponden a una situación “momentánea”, por lo cual si los trabajadores no conocen que esas políticas emanan del marco filosófico de la empresa, no son internalizadas y por ende no son sostenibles en el tiempo.

El segundo objetivo específico formulado, se alcanzó a través de la revisión documental de los archivos de registros de accidentes del Servicio de Seguridad y Salud lo que permitió conocer los tipos de accidentes ocurridos, su frecuencia, y las áreas según los cargos de los trabajadores que han presentado accidentes.

De la información recabada se obtuvo que se ha generado una disminución en los accidentes de manera progresiva de acuerdo a los años considerados para el estudio (2011, 2012, y 2013), destacándose que a partir del 2012 se dan una serie de cambios, principalmente relativos a la promoción de nuevas estrategias alineadas a la política de seguridad. Igualmente existe en misma proporción, la disminución de la cantidad de trabajadores involucrados en accidentes, sin embargo lo que corresponde a

los accidentes con pérdida de tiempo (ACPT) considerados como accidentes serios, siguen estando presentes en los tres años de estudio, es decir no se ha logrado por completo la eliminación de los mismos.

En lo que respecta a las áreas en donde han ocurrido accidentes laborales, se registran altos índices en corrugado y conversión, áreas donde se concentra la mayor parte de los trabajadores de la base operativa, por ser éstas donde se desarrolla esencialmente el proceso productivo, por ende las labores allí ejecutadas, tienen como distintivo la ejecución de tareas manuales que pudiesen exponer al trabajador a mayor cantidad de riesgos, para los cuales se hace necesario tener tácticas efectivas por parte de la gerencia para su control.

Por otra parte, dentro de dicho objetivo también se buscó contrastar una serie de características demográficas de los sujetos de estudio considerando a quienes han presentado accidentes respecto a aquellos que no, analizando a profundidad otros aspectos que pudiesen afectar la actitud de los trabajadores en la generación de accidentes. Dichas características corresponden a: antigüedad, tiempo en el último cargo, edad, estado civil y el nivel de instrucción académica.

Concluyéndose que en lo relativo a la antigüedad, se obtiene que a menor cantidad de tiempo en la empresa mayor es la probabilidad de que los trabajadores se involucren en accidentes, pudiéndose considerar en caso contrario que, a mayor tiempo en la empresa lo trabajadores debiesen estar más identificados adaptados a la cultura organizacional, y conociendo mejor los procesos de trabajo lo cual permite, exista dicha reducción en relación

con los años en la empresa. En el mismo sentido se corresponde la característica de acuerdo al tiempo en el último cargo, en donde a mayor tiempo en el cargo se obtiene una reducción en la ocurrencia de accidentes que llega hasta anularse, lo que denota que la experiencia adquirida en el puesto de trabajo y su total familiarización con la labor diaria de trabajo genera tal descenso.

Así mismo en los trabajadores más jóvenes se registra la mayor cantidad de accidentes, es decir a mayor edad menos accidentes se registran, entendiendo que la edad que tenga el trabajador puede influir en su madurez, y capacidad de respuesta ante aquellos aspectos fundamentales para el auto-cuido. Mientras que en lo que respecta al estado civil, se evidenció que no representa un factor que pudiese influir en la actitud de los trabajadores, es decir, de acuerdo a los resultados obtenidos, el estado civil junto con las responsabilidades que tengan o no en su entorno familiar, no es determinante para suponer que puedan ocasionar algún tipo de presión que perturbe mentalmente al trabajador o que por el contrario, lo motive a mantener su seguridad en el desarrollo de sus labores.

Por último se notó que el nivel de instrucción académico no representa un valor fundamental a la hora de interferir en la actitud de los trabajadores en la generación de accidentes, ya que a pesar de que la mayor parte de los sujetos posee un nivel de bachiller, trabajadores con el nivel Universitario y T.S.U también formaron parte de las estadísticas de accidentes reportados. Lo que indica que el nivel de conocimiento no interfiere, ya que con un grado de instrucción académica básica, es posible desarrollar conciencia en lo que corresponde a aplicar y seguir las normativas y la política de seguridad.

En relación al tercer objetivo de investigación formulado, referido a Determinar el nivel de identificación con el Marco Filosófico a través del estudio de las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad, para lo cual se construyó una escala tipo Likert y luego de su posterior validación, se aplicó a los trabajadores de la base operativa, dado al muestreo intencional no probabilístico realizado, en que entre dichos criterios fue considerar trabajadores que con accidentes y sin accidentes, en el que se dividieron en los tres componentes de la actitud, entre los 45 ítems, cabe destacar que durante la aplicación del instrumento los trabajadores presentaron plena disposición y sentido de cooperación para con la investigación, permitiendo conocer:

A nivel cognoscitivo la tendencia obtenida fue de un 78% correspondiendo a una actitud positiva por parte de los trabajadores, indicando existe aceptación y conformidad, entendiendo a los mismos como la existencia de conocimientos generales que poseen los trabajadores acerca del marco filosófico de la organización, pudiendo notarse que los trabajadores tienen información y pensamientos positivos hacia estos principios planteados por la empresa

En el que se evidencia que ese conocimiento es prácticamente general, ya que en los ítems que señalaban esos conocimientos hacia visión, misión y valores la tendencia actitudinal ubicada fue más bien neutral, es decir la aceptación hacia el conocimiento de los mismos no es completamente total, pudiéndose inferir que pueda existir cierta indiferencia al respecto. Mas sin embargo lo referido a la satisfacción del cliente referido en la misión de la empresa, es identificado según la actitud de los

trabajadores como muy positiva, pero los mismo proviene de otras motivaciones ya que existente estrategias diseñadas por el departamento de producción a través de la política de calidad para mantener la efectividad, agregando un componente de índole económico que interfiere.

Por otra parte a pesar de que ese conocimiento está acentuado por aquellos componentes del marco filosófico que transfieren en las políticas de la organización, puede decirse que respecto a la política de seguridad, la efectividad de la ejecución y aceptación de la misma es muy positiva, no obstante se evidencia cierta contradicción, ya que respecto a la invertir y garantizar las mejores condiciones como parte de la responsabilidad de la organización para el óptimo desarrollo de las actividades, notándose un descontento por parte de los trabajadores en dichos aspectos por la falta de su cumplimiento, en ese sentido se puede inferir existe una incongruencia según los aspectos planteados por la política de seguridad, y que los mismos sean totalmente materializados en las acciones de la gerencia.

De acuerdo a la identificación del componente conductual, este evidencio una tendencia actitudinal muy positiva con un 86% de aceptación, lo que permite inferir que existe disposición por parte de los trabajadores de tener un comportamiento según lo establecido bajo el marco filosófico de la empresa, manifestando el cumplimiento de las normas y políticas que se desarrollan que están en función de dicho marco y de la necesidades que posee la empresa, lo cual alineado al instrumento de recolección aplicado, de acuerdo al compromiso de mantener seguras a las personas, garantizando condiciones de trabajo adecuadas, lo que conduce a cambios conductuales progresivos en cada individuo, mas sin embargo es importante hacer

referencia que lo que ha sido afianzado es todo lo referido a las políticas, que son realmente los aspectos reforzados por la organización, y del cual se exige un cumplimiento, y según la actitud de los trabajadores es aceptado de ese modo por parte de los trabajadores.

Por otra parte se hace preciso destacar que aunque la tendencia arrojada ha sido muy alta de acuerdo a los aspectos ya mencionados hubo ítems que no reflejaron la misma tendencia y de de igual forma es necesario inferir en la información que los mismo presentaron, es así como puede considerarse como se venía señalando las actitudes manifestadas por trabajadores objeto de estudio están propiamente vinculadas desde las políticas que se desprenden del marco filosófico y solo aquellas políticas en donde las estrategias implementadas han logrado ser efectivas, como se denota en la política de seguridad, la cual en contraste con la política ambiental, hay una disociación en reflejar a través de ella los aspectos considerados en el marco filosófico, ya que los trabajadores no presentan acciones orientadas a demostrar interés a lo que respecta ese valor organizacional ambiental.

De igual forma como debilidad de ese marco filosófico manifestado en la actitud de los trabajadores se evidencia en la baja promoción de los valores organizacionales entre sus compañeros, lo que puede traducirse en que no existe un conocimiento claro de los mismos o la manera de sensibilizarlos al respecto no ha sido totalmente efectiva, por otra parte lo que respecta al valor de la ayuda a las comunidades existe una desconexión en la misma, ya que a pesar de que debería ser un valor con que estén

identificados, no manifiestan estarlo ya que no son tomados en cuenta para contribuir en la materialización de dicho valor.

Respecto al componente afectivo es el que resulta más bajo en comparación con los dos componentes ya descritos con un valor de 74% sin embargo sigue siendo alta ya que la tendencia actitudinal es positiva, a su vez es de considerar que los ítems dentro de este componente con tendencias bajas se puede inferir que dicho aspecto se pudiese deber a la falta de mayor conocimiento que tienen los trabajadores respecto algunos elementos del marco filosófico de la empresa por lo cual no se puede presentar sensaciones frente a algo que no se conoce en su totalidad, sin embargo cabe destacar que los ítems que dieron una tendencia muy positiva dentro de este componente resultan de los ítems referidos a la política de seguridad y salud, esto es gracias a las estrategias que se ejecutan para hacer cumplir los objetivos de la política, los trabajadores son participes de todas estas estrategias, lo que comprueban que han tenido contacto directo con el objeto y sienten, participan y conocen acerca del mismo.

Otro aspecto importante que se puede comprobar en este componente es lo que los ítems que resultan de la satisfacción del cliente, el éxito de la empresa y la generación del desperdicio ubicaron en la tendencia muy positiva, pero no porque están orientados hacia los valores de la organización sino más bien que todo los aspectos tocados en el ítems se traducen a la final para los trabajadores en bonos y beneficios salariales, ya que la satisfacción del cliente se traduce en calidad mayor producción y entregas puntuales, eso por lo tanto es menos desperdicio y menos tiempo y materia prima invertida, todo esto al cumplirlos genera bonos de producción

en el aspecto salarial, por lo que se comprueba que su orientación positiva está influenciada por motivación salarial y no por su marco filosófico concretamente.

Siguiendo las consideraciones anteriores la falta de conocimiento de los trabajadores frente al marco filosófico es generado por la falta de divulgación constante del mismo, la tendencia positiva hacia la política de seguridad responde a aspectos de participación de los trabajadores en las actividades para cumplir con los objetivos de la misma, mas no saben que esa política responden a aspectos del marco filosófico, por lo cual se considera que los trabajadores a nivel afectivo no están identificados con el marco filosófico ya que no saben que la política de seguridad se desprenden de ese marco filosófico.

Con la realización de este estudio se pudo analizar la actitud de los trabajadores frente a su identificación con el marco filosófico hacia la seguridad, estableciendo en líneas generales una tendencia actitudinal positiva, pero que no se corresponde con un conocimiento total de acuerdo a lo que representa el marco filosófico, siendo este el principal aporte del estudio debido a que según la superintendencia también reconoce una debilidad en el mismo. Y dichas debilidades resultan dado a que a pesar de que el conocimiento es general, y hay acciones orientadas a llevar a cabo las necesidades exigidas para su cumplimiento, se demuestra que el valor más bajo entre los tres componente es el afectivo, observándose que a la que no impacta efectivamente la emotividad para su internalización de la identificación con la organización.

De ese modo se puede establecer que el mismo podría ser considerado como un factor clave en la contribución de la disminución de accidentes, ya que para que en el tiempo se mantenga la disminución de los accidentes actualmente observados, se requiere de bases firmes, que generen verdaderos cambios en la actitud de los trabajadores, y solo ello es se puede lograr si hace a través de una internalización e identificación con el marco filosófico, y no solo por medio de la políticas, que son tan cambiantes y solo responden a necesidades puntuales, ya que si cambiasen las políticas y los mecanismos para su reforzamiento, entonces podría verse afectados dichos índices de accidentalidad tanto positivo o negativo. Mientras que si la base de todo corresponde con el marco filosófico la actitud podría ser perdurable en el tiempo.

RECOMENDACIONES

El desarrollo de esta investigación permitió detectar las oportunidades de mejora de la organización, es este sentido se plantean recomendaciones para fortalecer la excelencia de la empresa objeto de estudio además de dar con ello respuesta al cuarto objetivo específico planteado.

A través del estudio de las actitudes se pudo evidenciar que los trabajadores tienen y sienten un compromiso hacia la seguridad en la organización, ya que todos los ítems referido al tema de seguridad reflejaron una actitud que va desde positiva a muy positiva en los tres componentes estudiados, en este sentido es una oportunidad para la organización objeto de estudio ya que las estrategias para dar cumplimiento a la política de seguridad han sido efectivas, prueba de ello no es solo el compromiso de los trabajadores hacia la seguridad, es también la disminución de los índices de accidentalidad en los últimos tres años considerados para la presente investigación.

Sin embargo ese el nivel de identificación que poseen los trabajadores hacia la seguridad, no es apreciado por ellos como un aspecto que se vincula con el marco filosófico de la organización ya que no tienen conocimiento claro de lo que expone la misma, estableciendo como punto de mejora emprender acciones inmediatas en la comunicación interna dentro de la organización y hacer del conocimiento de todos los trabajadores que la seguridad parte de valores y principios de su marco filosófico a fin de que se

pueda establecer en el tiempo como un valor en los trabajadores y así afianzar su compromiso hacia la seguridad.

El comportamiento general en los tres componentes estudiados reflejaron una tendencia positiva, es decir los trabajadores comprenden “algunos elementos” del marco filosófico y en consecuencia sienten y dirigen sus acciones hacia esos aspectos, sin embargo en consideración a lo planteado en los ítems referidos a la misión, visión, valores, resultaron hacia una actitud neutral en los tres componentes, esta situación al respecto evidencia que no conocen su marco filosófico y que sus acciones se orientan por las políticas que son reforzadas por la gerencia por necesidades del entorno.

La situación expuesta es consecuencia de la falta de divulgación que tiene la empresa en cuanto a su marco filosófico lo que cabe destacar que esto lo afirma la superintendencia de recursos humanos como una debilidad al respecto. De acuerdo a lo planteado como punto de mejora se recomienda establecer planes de divulgación efectiva por medio de una toma de conciencia que permita afianzar los conocimientos de manera que de los trabajadores puedan identificarse con ellos,

Es decir, establecer un plan de divulgación, aprendizaje y concientización del marco filosófico a través de procesos de formación de acuerdo a las necesidades y competencias que requiera su desempeño laboral (trabajadores de la base operativa/empleados), a través de medios y herramientas de comunicación, como trípticos, charlas de concientización, folletos, ,revistas, información en carteleras, avisos permanentes distribuidos

por todas las áreas, videos y demás instrumentos informativos que permiten a los trabajadores internos tener fácil acceso al contenido del marco filosófico.

Suministrar frecuentemente una retroalimentación para garantizar la comprensión y la importancia que tiene el marco filosófico en el trabajo que desarrollan los trabajadores, además afianzar el papel fundamental que tienen en el cumplimiento e internalización del marco filosófico. Ya que como se comprueba la efectividad de las actividades de seguridad desarrolladas y dirigida a los trabajadores se recomienda tomar ciertas estrategias que se puedan adaptar u orientar hacia la internalización, comprensión del marco filosófico.

Por su parte una de las políticas que demostró no tener total aceptación es la que respecta al ambiente, por lo cual se propone promover acciones que motiven a los trabajadores al cuidado del medio ambiente, desarrollar cursos en donde se motive la participación constante del trabajador y hacer de su conocimiento que con su trabajo puede generar cambios positivos para la disminución de la contaminación y uso de los recursos naturales. Esta recomendación surge de la valoración neutral que tuvo el ítem número 15.

Otra recomendación a considerar es hacer partícipes a todos los trabajadores en las jornadas de ayuda a las comunidades, ya que durante la aplicación del instrumento manifestaron que no se les toma en cuenta a la hora de elegirlos como colaboradores, lo que pudiese ocasionar poca motivación al y bajo sentido de pertenencia hacia la organización, además

esto genera una incongruencia entre lo que expresa el valor de “ayudas a las comunidades” expuesto en el marco filosófico y lo que realmente se hace en la organización, dado a que los valores organizacionales deben estar enfocados para todos los miembros de la misma.

Estimular la motivación de todos los trabajadores hacia óptimos niveles de desempeño en seguridad, calidad, medio ambiente y productividad.

Finalmente es importante tener en cuenta la internalización de todos los aspectos de identificación de los trabajadores hacia el marco filosófico, ya que esto puede no solo contribuir a la seguridad sino que pudiera ser un factor para promover una cultura de sentido de pertenencia hacia la empresa que perduren en el tiempo y generar mayores y mejores resultados en todo lo que integra el desarrollo de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aamodt, Michael (2010). **Psicología industrial/organizacional**. Cengage Learning Editores, S.A de C.V. Sexta edición. México.

Alles, Martha. (2012). **Diccionario de términos de recursos humanos**. 1era edición. Granica , Buenos aires.

Arias, Fidias G. (2006) **El proceso de la investigación Científica**. Editorial Espíteme. 5ta edición, Caracas.

Balestrini, Acuña, Mirian (2006). **¿Cómo se elabora el proyecto de investigación?** Consultores y Asociados, Servicio Editorial. Séptima edición. Caracas, Venezuela.

Barrera, Jacqueline (2007). **El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación**. Ediciones Quirón, sexta edición. Caracas, Venezuela.

Betancourt, Oscar (1999). **Salud y Seguridad en el Trabajo**. OPS/OMS-FUNSA. Ecuador.

Blanch, Joseph (2002). **Trabajo y experiencia social**. UOC Papers. Madrid

Burack, Helmer (1990). **Planificación y Aplicaciones Creativas de Recursos Humanos**. Ediciones Díaz de Santos S.A. Madrid.

Caldas, María; Carrión, Reyes y Lacalle, Guillermo (2009). **Recursos humanos y responsabilidad social corporativa**. Editorial editex. México.

Castillo y Ramírez (2008) **Actitud de los trabajadores frente a la implementación de un sistema de Gestión de Seguridad Integral en una Empresa Cervecera**. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Cecomancini, Santaella y Zambrano (2008). **Actitud de los trabajadores de General Motors Venezolana C.A del área de General Assembly frente a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo**. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Celis, María (2012). **La Conducta en las Organizaciones: Bases para su estudio con una perspectiva sistémico-social**. Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. 1era edición. Valencia, Venezuela.

Chiavenato, Idalberto (2009). **Gestión del Talento Humano**. Mc Graw Hill. Tercera edición. México.

Crissy , W.J.E; Cyert , Richard; Ferguson, Leonard; Von Haller Gilmer Glaser, Ramsay; Joseph, Myron (1971). **Psicología Industrial**. Editorial Martínez Roca, Colección Manuales. Segunda Edición. Barcelona, España.

Crissy, W.J.E; Cyert, Richard; Ferguson, Leonard; Von Haller Gilmer Glaser, Ramsay; Joseph, Myron (1971). **Psicología Industrial**. Editorial Martínez Roca, Colección Manuales. Segunda Edición. Barcelona, España.

Delgado de Smith, Yamile (2011). **La investigación social en proceso: Ejercicios y respuestas**. Dirección de Medios y Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Tercera edición. Año 2011.

Delgado, Yamile. Colombo, Leida y Vilera, Rosmel (2002) **Conduciendo la Investigación**. Primera Edición Caracas.

Denton, D. K. (1996). **ways to create an atmosphere for change**. HR Magazine, 41(10), pp. 76-81.

Denton, Keith (1988) **Seguridad Industrial Administración y Métodos**. 1ra Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Diez, Elieth y Romero, María (2011). ¿Se pueden medir las actitudes? Aproximaciones teórico-prácticas. En Delgado y Colombet (comp.). **Relaciones Industriales: Reflexiones teóricas y prácticas** (pág. 339-357). Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. 1era reimpresión de la 1era edición. Valencia, Venezuela.

Felman, Robert (1994) **Psicología** .México: Mc Graw Hill 2da Edición

Fishbe y Azjenin (1980). **Understanding attitudes and predicting social behavior**. Parentice Hall.

Franzoi, Stephen (2007) **Psicología Social**. Editorial Mc Graw Hill

Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (2006). **El autocuidado**. Pagina web en línea. Disponible: <http://www.fisoweb.org/imagenes/publicaciones/archivos/3749.pdf>
Consultada:2014,Junio 27.

G. Arias (2006). **El proyecto de investigacion-introduccion a la metodología científica**.5ta edición. Editorial episteme Caracas-Venezuela

García, Fernando (1994). **Jerarquía de Valores y Cultura Organizacional en una Industria Farmacéutica de la Región Central**, Universidad De Carabobo, Área de Postgrado. Valencia, Venezuela.

Goldman, Kurt (2011). **Variables Psicológicas que afectan la ocurrencia de Accidentes**. Artículo en línea. Disponible: http://www.paritarios.cl/especial_variantes_psicologicas.htm. Consulta 2012, Noviembre 15.

Guillén, Carlos y Guil, Rocío (2000). **Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales**. McGraw Hill Latinoamericana. México.

Hernández, Sampieri (1991). **Método de la investigación**. Editorial Mc Graw Hill. México.

Hernández. Sampieri, Collado, Carlos, Baptista, María. (2010) **Metodología de la investigación**. 5ta edición. Editorial Mcgraw-hill/interamerica editores, s.a. Perú.

Idalberto Chiavenato (2007). **Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones**. McGraw - Hill / interamericana editores s.a. de c.v. México D.F.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2010). **Accidentes Laborales Formalizados ante INPSASEL**. Artículo en línea. Disponible:http://www.inpsasel.gob.ve/estadisticas_08_09_10/situacion_actual.html. Consulta 2014, Junio 05.

Ley Orgánica para la Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236**, Julio 13, 2005. Caracas.

Lucas Marín, Antonio (2012). **La realidad social: Una perspectiva sociológica**. Editorial Fragua. Madrid

Marcano, María Luisa (1996) **Lecciones Preliminares de Psicología** .1era Edición. Universidad de Carabobo. Valencia.

Mcleod, Raymond (2000). **Sistemas de Información Gerencial**. Prentice Hall Hispanoamericana S.A. Séptima edición. México.

Menéndez, Faustino; Fernández, Florentino; Llaneza, Francisco; Vázquez, Ignacio; Rodríguez, José y Espeso, Minerva (2008). **Formación superior en prevención de riesgos laborales, parte obligatoria y común**. Editorial Lex Nova. Tercera edición. España.

Mercader Uguina, Jesús y otros (2009). **Trabajadores maduros. Un análisis multidisciplinar de la repercusión en el ámbito social.** Editorial Lex Nova. Valladolid, España.

Mondy. R Wayne y Noe, Robert M.(2005) **Administración de Recursos Humanos.** Editorial Pearson Educación. México.

Moreno, María (2009). **Diagnóstico e Identificación de los Valores Organizacionales.** Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Moscovici, Serge (1985). **Psicología social. Influencia y cambio de actitudes. Individuos y grupos.** Ediciones Paidós Ibérica, S. A. Barcelona, España.

Norma Técnica COVENIN 2270-95. **Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Guía para su Integración y Funcionamiento.** Aprobada y Revisada por FONDONORMA. Octubre 30, 2002. Caracas, Venezuela.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.910,** Diciembre 01, 2008. Caracas.

Organización Internacional del Trabajo. **Tema: Seguridad y salud en el trabajo.** Artículo en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>. Consulta 2014, Junio 03.

Penilla y Rodríguez (2011). **La Cultura Organizacional de una Planta de Alimentos, ubicada en la Zona Industrial II, Edo. Carabobo.** Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Pérez, Gloria (1994). **Investigación cualitativa.** Retos e interrogantes. Métodos. Editorial La Muralla. México.

Ramírez Cavassa, César (2005). **Seguridad Industrial: Un Enfoque Integral**. Editorial Limusa. 2da. Edición. México.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.596**, Enero 03, 2007. Caracas.

Robbins, Stephen (2004). **Comportamiento Organizacional**. Pearson Educación. Décima edición. México.

Robinson, Sharon P. (1997) **Building Knowledge for a Nation of Learners: A Framework for Education Research**. DIANE Publishing. U.S.A.

Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? **Observatorio Laboral Revista Venezolana**, 2(3), 127-141.

Rucci, A. J. (2008). **Where science and practice meet. The Industrial-Organizational Psychologist**. ProQuest LLC. Estados Unidos

Santos Domínguez, María Jesús (2003). **Formación profesional a distancia. Desarrollo socioafectivo e intervención**. Gráficas Varona S.A. España.

Siegel, Laurence (1925). **Psicología Industrial**. 5ta Edición. C.E.C.S.A. México.

Stracuzzi Palella y Martins Feliberto (2010). **Metodología de investigación cuantitativa** 3ra edición. Editorial: FEDEUPEL. Caracas, Venezuela.

Taylor, Frederick Winslow; Sheldon, Oliver; Parker Follett, Mary; Metcalf, Lupton, Henry; Dickson, William; Mayo, Elton; Barnard, Chester (2003). **La sociología temprana de Gestión y Organizaciones**. Volumen 8. 32va Edición. Editorial Routledge. Inglaterra.

Terrence, Deal y Kennedy, Allan (1985), **Cultura Corporativas, Ritos y Rituales de la vida Organizacional**. Editorial Fondo Educativo Interamericano. México.

Terrence, Deal y Kennedy, Allan (1985), **Cultura Corporativas, Ritos y Rituales de la vida Organizacional**. Editorial Fondo Educativo Interamericano. México.

Vavra, T. (2003). **Cómo medir la satisfacción del cliente**. Segunda edición. México.

Whittaker, James. (1979) **La Psicología Social en el mundo de Hoy**. Editorial Trillas, S.A. de México

Wittaker, James. (1998) **Psicología**. 4ta Edición. Editorial Interamericana. México. D.F

ANEXOS



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



CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por medio de la presente, yo, Elisbeth Estrada,
titular de la cédula de identidad N° 10115457, Profesor de la
cátedra de Dinámica de Grupo, doy constancia
de que el instrumento de recolección de datos (cuestionario tipo escala de
Likert) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **“ACTITUD
HACIA EL MARCO FILOSÓFICO COMO FACTOR CLAVE PARA LA
DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE
FABRICACIÓN DE EMPAQUES DE CARTÓN CORRUGADO DEL
ESTADO CARABOBO”**, presentado por: **Carmen González, C.I.
21.154.723; Celesmary Trevol, C.I. 20.632.196 y Marli Vargas, C.I.
19.068.292**, Cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la
investigación que pretenden desarrollar.

Firma

10115457
C.I.

Bárbula, Junio de 2014



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



CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por medio de la presente, yo, Emma C. Arquiello D,
titular de la cédula de identidad N° V-9828334, Profesor de la
cátedra de Estadística, doy constancia
de que el instrumento de recolección de datos (cuestionario tipo escala de
Likert) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **“ACTITUD
HACIA EL MARCO FILOSÓFICO COMO FACTOR CLAVE PARA LA
DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE
FABRICACIÓN DE EMPAQUES DE CARTÓN CORRUGADO DEL
ESTADO CARABOBO”**, presentado por: **Carmen González, C.I.
21.154.723; Celesmary Trevol, C.I. 20.632.196 y Marli Vargas, C.I.
19.068.292**, Cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la
investigación que pretenden desarrollar.

Firma

C.I.

Bárbula, Junio de 2014



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



CARTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Por medio de la presente, yo, Lenny A. Uzcátegui A,
titular de la cédula de identidad N° V-8045520, Profesor de la
cátedra de Sociología del Trabajo, doy constancia
de que el instrumento de recolección de datos (cuestionario tipo escala de
Likert) elaborado para desarrollar el Trabajo de Grado titulado: **“ACTITUD
HACIA EL MARCO FILOSÓFICO COMO FACTOR CLAVE PARA LA
DISMINUCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DE
FABRICACIÓN DE EMPAQUES DE CARTÓN CORRUGADO DEL
ESTADO CARABOBO”**, presentado por: **Carmen González, C.I.
21.154.723; Celesmary Trevo, C.I. 20.632.196 y Marli Vargas, C.I.
19.068.292**, Cumple con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la
investigación que pretenden desarrollar.

Lenny A. Uzcátegui
Firma

8045520

C.I.

Bárbula, Junio de 2014

Anexo N° 4

COEFICIENTE ALFA CROMBACH

Dimension:	Cognitiva													Conductual													Afectivo									TOTAL PUNTAJE											
	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45
TRABAJADORES DE LA BASE OPERATIVA	1	4	3	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	3	3	5	4	5	5	4	5	5	1	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	189	
	2	3	4	3	4	2	5	2	2	4	4	5	5	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	5	169	
	3	3	4	2	4	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	3	1	4	4	5	1	4	4	5	5	4	2	4	5	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	164		
	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	1	4	4	167	
	5	3	4	3	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	178	
	6	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	198		
	7	2	5	2	5	4	5	5	4	2	3	5	5	5	5	1	1	5	3	1	1	1	1	5	4	1	3	1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	1	5	5	4	5	5	5	165	
	8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	207	
	9	5	4	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	196
	10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	2	4	3	4	5	1	4	4	5	2	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	2	4	5	175
	11	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	4	5	5	1	1	5	5	3	1	4	4	5	5	5	2	3	1	4	1	3	5	5	5	5	3	5	1	4	5	5	2	3	2	5	170
	12	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	2	2	4	5	5	1	5	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	5	5	5	4	4	5	1	4	5	4	3	1	3	4	171
	13	4	4	4	5	3	4	4	4	3	2	5	3	4	5	4	1	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	189	
	14	5	4	4	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	202	
	15	3	1	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	1	4	3	2	4	4	2	4	4	2	2	3	4	5	4	4	2	2	4	5	4	2	4	4	144	
	16	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	164
	17	1	4	1	5	1	5	5	5	1	3	5	1	5	5	5	1	5	5	1	5	1	1	1	5	3	3	1	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	164	
	18	1	4	1	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	4	1	5	5	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	3	5	5	5	173	
	19	1	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	1	1	1	5	5	4	5	4	5	5	1	4	5	3	2	5	5	5	5	1	5	5	5	2	1	172	
	20	4	4	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	2	2	4	3	4	4	5	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	4	5	2	4	5	5	4	4	2	4	172
SUMA	68	80	63	93	59	93	84	75	74	70	93	83	89	96	61	42	89	88	68	31	72	66	90	83	83	80	71	87	79	36	81	95	92	95	95	87	93	73	65	94	95	78	73	77	90	3529	
PROMEDIO	3,4	4,0	3,2	4,7	3,0	4,7	4,2	3,8	3,7	3,5	4,7	4,2	4,5	4,8	3,1	2,1	4,5	4,4	3,4	1,6	3,6	3,3	4,5	4,2	4,2	4,0	3,6	4,4	4,0	1,8	4,1	4,8	4,6	4,8	4,8	4,4	4,7	3,7	3,3	4,7	4,8	3,9	3,7	3,9	4,5	176,45	
DESVIACION	1,4	0,9	1,3	0,5	1,4	0,5	1,1	1,0	1,1	0,8	0,5	1,1	0,5	0,4	1,4	1,4	0,6	0,7	1,5	0,9	1,3	1,6	0,9	1,0	1,1	1,0	1,3	1,0	1,1	0,9	0,8	0,6	0,6	0,7	0,4	0,6	0,5	1,5	1,4	0,5	0,4	0,8	1,6	1,2	0,9	15,68	
VARIANZA	1,8	0,7	1,7	0,2	1,9	0,2	1,2	1,0	1,2	0,6	0,2	1,3	0,3	0,2	2,1	2,1	0,4	0,5	2,3	0,9	1,7	2,4	0,9	1,0	1,2	1,1	1,7	1,0	1,1	0,8	0,7	0,3	0,4	0,5	0,2	0,3	0,2	2,2	2,1	0,2	0,2	0,6	2,5	1,5	0,9	245,73	
SUMATORIA DE LAS VARIANZAS DE LOS ITEMS																																													46,5		

RESUMEN	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	31	33	32	35	33	37	34	39	35	41	36	43	37	45	
1 TOTALMENTE EN DESACUERDO	3	1	3	0	4	0	0	0	1	0	0	1	0	0	4	10	0	0	4	12	3	5	1	0	1	0	3	1	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	0	2	0	1
2 EN DESACUERDO	1	0	3	0	4	0	3	3	2	1	0	1	0	0	4	5	0	0	2	7	1	1	0	2	1	2	1	0	1	7	1	0	0	1	0	0	0	4	1	0	0	1	5	5	0	
3 NI ACUERDO NI EN DESACUERDO	6	1	5	0	4	0	1	4	3	10	0	2	0	0	2	0	1	2	1	0	1	2	0	2	1	4	2	1	2	3	3	1	1	0	0	1	0	2	0	0	4	1	1	0		
4 DE ACUERDO	5	14	6	7	5	7	5	8	10	7	7	6	11	4	7	3	9	8	8	0	11	7	6	7	8	6	10	7	10	1	10	3	6	2	5	11	7	3	12	6	5	11	2	6	6	
5 TOTALMENTE DE ACUERDO	5	4	3	13	3	13	11	5	4	2	13	10	9	16	3	2	10	10	5	1	4	5	13	9	9	8	4	11	6	0	6	16	13	17	15	8	13	9	2	14	15	4	10	8	13	
TOTALES	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	

Anexo N° 5

ACCIDENTES LABORALES FORMALIZADOS ANTE INPSASEL SEGÚN ENTIDAD FEDERAL. AÑO 2012		
Entidad Federal	Total	%
Carabobo	13.558	21,20%
Aragua	10.062	15,70%
Miranda	7.972	12,50%
Zulia	6.122	9,60%
Lara	4.824	7,50%
Bolívar	3.750	5,90%
Distrito Capital	3.738	5,80%
Anzoátegui	3.570	5,60%
Táchira	2.429	3,80%
Portuguesa	1.438	2,20%
Monagas	1.430	2,20%
Mérida	1.391	2,20%
Falcón	766	1,20%
Yaracuy	578	0,90%
Barinas	439	0,70%
Guárico	429	0,70%
Vargas	374	0,60%
Trujillo	338	0,50%
Cojedes	331	0,50%
Nueva Esparta	222	0,30%
Sucre	80	0,10%
Apure	57	0,10%
Delta Amacuro	14	0,00%
Amazonas	6	0,00%
Total	63.918	100,00%

FUENTE: Sistema Integrado de Gestión del INPSASEL (SIGI). Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico. INPSASEL. 2013

Entrevista a la Superintendente de Recursos Humanos de la empresa fabricante de empaques de cartón corrugado

1. ¿Cuál es el marco filosófico para la organización, como lo conciben, que comprende?

Superintendente de Recursos Humanos: El marco filosófico es aquel que está comprendido en lo que son los valores, la misión y la visión de la compañía. En el caso del marco filosófico de esta planta, se manejan con la estructura que viene a nivel corporativo. En el marco filosófico están presentes también las normas de la compañía, es decir el código de ética y conducta.

A pesar de que nosotros somos una organización transnacional, a nivel nacional nos constituimos de manera autónoma, de hecho, el nombre de la razón social que tiene la empresa en Venezuela viene dado a que ese marco filosófico venga definido únicamente para el país, partiendo de principios y normativas estándares a nivel internacional pero siempre tropicalizado para Venezuela

2. ¿De qué manera le llega la información del marco filosófico al trabajador de la empresa?

SPTTE RRHH: En el momento del ingreso deberíamos hacérselo saber, cosa que actualmente no practicamos con mucha frecuencia por la poca rotación que se tiene a nivel de personal. Al momento que ingresa el trabajador, el departamento de Seguridad y Salud le da toda la información

de la empresa dentro del programa de inducción pero se acostumbra hacer ninguna programación posterior para reforzar el conocimiento de esto.

3. *¿Existe algún material escrito donde el pueda reforzar ese conocimiento?*

SPTTE RRHH: Generalmente esta en recepción y en las oficinas administrativas, pero en la planta no hay documento de eso cosa que es importante y sería bueno.

4. *¿En la página web que posee la empresa se expone el marco filosófico?*

SPTTE RRHH: Por supuesto, lo que pasa que internet solo lo maneja la nomina mensual y ciertos trabajadores de la nómina diaria que tengan acceso por alguna necesidad de acuerdo al puesto de trabajo.

5. *¿En los 60 años que la empresa tiene en Venezuela se han actualizado o modificado la misión, la visión o los valores?*

SPTTE RRHH: Lo desconozco por el tiempo que tengo aquí en la compañía pero si buscamos la información a nivel corporativo seguro que sí. Ese marco filosófico tiene que irse adaptando a los cambios y necesidades de la compañía, un cambio país. Al tener clara la razón social no tiene por qué cambiarse la misión y visión, pero si hubo adaptaciones a algún cambio requerido en la compañía durante estos 60 años, pudo haberse cambiado o modificado el marco filosófico.

6. *¿El marco filosófico influye en las políticas internas?*

SPTTE RRHH: Sí por supuesto, partiendo del marco filosófico se definen todo lo que son políticas y normativas internas en la compañía. Hay que tomar en cuenta también que por ser una transnacional, muchas de las normativas vienen influenciadas y definidas por políticas y normas internacionales del grupo a nivel de Casa Matriz desde Irlanda, entonces lo que hacen es adaptarlas o tropicalizar de acuerdo al país donde tenga sede la empresa.

El marco filosófico influye directamente en todo, en la política ambiental, la de calidad, la política de seguridad y salud.

7. *Es decir, ¿Las políticas también vienen definidas a nivel corporativo?*

SPTTE RRHH: Algunas sí, otras no, la mayoría de las políticas se definen internamente.

8. *¿Y las políticas permanecen o cambian con el tiempo?*

SPTTE RRHH: No, las políticas sí cambian de acuerdo a la necesidad, de hecho, hace poco se tomó la decisión de certificarse en ISO 14001 e ISO 9001. El cambio de las políticas se realiza para ajustarse a las necesidades y más en un país tan cambiante, por eso la actualización del marco filosófico viene dado por muchas cosas quizás internamente de acuerdo a la necesidad de la compañía, incluso ese tipo de certificaciones mencionadas motivan a hacer cambios, muchas veces de procedimientos o de políticas que forman parte, de alguna manera, del marco filosófico

9. Respecto a uno de los elementos que mencionó como parte del marco filosófico, ¿Cuánto tiempo tiene en ejecución el Código de Ética y Conducta y de qué manera?

SPTTE RRHH: Se ha tratado de hacerle llegar la información al trabajador. En años anteriores se realizaba una reunión y la gente llenaba una hoja de asistencia. El año pasado (2013) decidimos publicarlo en carteleras y este año (2014) se decidió hacer un libro para que todos los trabajadores tengan el código de conducta y entregue un formato como recibido.

El marco filosófico nace con la organización. Lo primero que defines es misión y visión. Los valores pueden ser posteriores. Si hablamos que la compañía aquí en Venezuela acaba de cumplir 60 años, estaríamos hablando más o menos de ese tiempo.

10. ¿Y en ese libro se contemplan la misión, la visión, los valores o se refiere sólo ética y conducta?

Hace un llamado a lo que es la misión, la visión, y los valores, eso es parte fundamental del código de conducta, pero como tal no está concebido para difundir cultura organizacional o marco filosófico, así que eso no se detalla.

11. Además de lo referido al libro del código de conducta, ¿Existe algún mecanismo aparte de los que ha mencionado anteriormente para hacer partícipes a los trabajadores de la misión, la visión y los valores?

SPTTE RRHH: Hasta donde yo manejo la información de la empresa, no. Como se constituyó hace 60 años, quizás los cambios sugeridos en el

momento en que se definió pudieron haber sido utilizados, sobre todo el tema de valores por aquello de que algunas compañías los definen con la gente, sin embargo recientemente eso no se ha hecho, y de manera comunicativa, la información se da a los trabajadores en las inducciones, ahí se les lee al trabajador lo que viene a nivel corporativo, él firma un documento como soporte de que leyó la misión y la visión de la empresa. Ese documento va para su expediente, donde se indica que fueron cumplidos los requisitos de ingreso.

12. Se puede observar que en diversos lugares de la planta e incluso en las oficinas administrativas, están publicados unos objetivos, ¿Estos responden exclusivamente a la finalidad que tienen los trabajadores en sus labores dentro de la empresa o reflejan algunos otros elementos?

SPTTE RRHH: Dependiendo del objetivo. Puede haber objetivos de calidad, de un departamento, de la organización, o pueden estar dentro del marco filosófico. Pero un objetivo de un departamento, no necesariamente puede estar dentro del marco filosófico.

Como han podido observar, la mayoría de los objetivos expuestos responden únicamente a la política de la calidad, y pudiera decirse que ésta se encuentra dentro del marco filosófico pero realmente es algo nuevo, algo que pudo haber existido en algún momento, pero como la necesidad de la certificación de ISO se reformuló completamente, se pudiese decir que el marco filosófico pudo haber sido reestructurado en una de sus partes dada la necesidad específica de la compañía.

13. *¿Quién es la parte responsable de actualizar o realizar los cambios al marco filosófico?*

SPTTE RRHH: Desconozco a ciencia cierta quiénes son los responsables, pero sí sé que eso viene dado por un equipo multidisciplinario que lo tropicaliza. Puedo decir que es la junta directiva de la compañía que tiene que interferir directamente en eso, comunicaciones y recursos humanos.

14. *¿En caso de realizarse un cambio de misión, visión y valores se les informaría a los trabajadores?*

SPTTE RRHH: Eso está dentro de la política del marco filosófico, en cualquier tipo de actualización se deber hacer la publicación del cambio

15. *¿Cuál es el departamento encargado de hacer el seguimiento del cumplimiento de la misión y la visión de la compañía?*

SPTTE RRHH: Recursos humanos junto con la junta directiva de la organización.

16. *¿Qué aporte lleva el marco filosófico a los sistemas de seguridad y salud?*

SPTTE RRHH: Pues no se puede tener una filosofía de seguridad y de salud en el trabajo que es lo que dirige y vela por los trabajadores si no se tiene bien definido el marco filosófico.

17. *¿En caso de reformularse la política de seguridad y salud o alguna de las mencionadas por usted, debe tomarse en cuenta cual es el objetivo de la organización?*

SPTTE RRHH: Por supuesto, cuando defines alguna política tiene que estar enmarcada en el marco filosófico, porque por ejemplo, no se puede definir una política de ambiental diciendo que 'somos una empresa destinada a la elaboración de empaques, comprometida con el ambiente', sin saber quiénes somos y hacia dónde vamos. Sin eso no se puede definir ninguna política empresarial.

18. *¿Cuál considera que es la importancia del marco filosófico para la organización?*

SPTTE RRHH: La importancia para la organización es que la define por completo una empresa sin marco filosófico no sabe ni quien es ni hacia dónde va.

Anexo N° 7



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



Instrucciones

Este cuestionario consta de 45 ítems relacionados con los elementos del marco filosófico de la empresa; Por cuanto usted deberá leer detenidamente cada uno de los ítems y marcar con una "X" una de las opciones que considere correcta. En donde las opciones de respuesta son: totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, totalmente en desacuerdo, y deben ser marcadas en el recuadro pertinente. A fin de garantizar con su información el logro de los objetivos propuestos en esta investigación.

Edad: _____ Sexo: _____ Antigüedad: _____

Cargo: _____ Tiempo en el último cargo: _____

Edo. Civil: _____ Nivel Educativo: _____

#	ITEMS	Opciones de Respuesta				
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
1	Sé cuál es la Visión de la empresa					
2	Estoy enterado(a) de que la empresa promueve el desarrollo de sus trabajadores					
3	Sé cuál es la misión de la empresa					
4	Comprendo que con mi trabajo debo satisfacer las necesidades del cliente					
5	Se cuáles son los valores institucionales de la empresa					
6	Puedo identificar las condiciones inseguras del ambiente de trabajo					
7	Sé cuál es la frecuencia con el que se realiza el mantenimiento periódico de maquinarias y equipos					
8	En mi opinión, la gerencia omite el mal estado de las maquinarias y equipos para su operatividad					
9	Sé cuál es la política de Seguridad y Salud en el trabajo que se maneja en la empresa					
10	Tengo conocimiento del periodo en que se deben renovar las herramientas de trabajo					
11	Sé que tengo que usar los equipos de protección personal					
12	Sé que no debo improvisar herramientas de trabajo					
13	La empresa me ha dado a conocer cuándo se llevan a cabo las actividades de seguridad					

#	ITEMS	Opciones de Respuesta				
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
14	Mis acciones están orientadas a alcanzar el éxito de la empresa					
15	Participo en los cursos de ambiente para saber cómo contribuir a la disminución de la contaminación					
16	Participo en los cursos por obligación de mi supervisor					
17	Participo en los cursos propuestos por la empresa					
18	Soy cuidadoso en mi trabajo para no generar gran cantidad de desechos					
19	Divulgo entre mis compañeros la política de Seguridad y Salud laboral					
20	Participo en jornadas de ayuda a las comunidades					
21	Pongo en práctica los valores de la empresa					
22	Promuevo entre mis compañeros el cumplimiento de los valores de la empresa					
23	Reporto las condiciones inseguras que observo en el trabajo					
24	Durante el mantenimiento de los equipos me mantengo alerta para constatar que el mismo se realice correctamente					
25	Busco la solución para que equipos no operativos vuelvan a estar en funcionamiento					
26	Busco los medios para que cambien las herramientas de trabajo cuando están deterioradas					
27	Pongo en práctica la política de Seguridad y Salud laboral					
28	Uso los Equipos de Protección Personal					
29	Hago saber mi opinión sobre los Equipos de Protección Personal ante el Departamento de Seguridad y Salud laboral					
30	Uso herramientas improvisadas para las actividades de trabajo					
31	Participo en todas las actividades de Seguridad					

#	ITEMS	Opciones de Respuesta				
		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
		1	2	3	4	5
33	Tengo sentido de pertenencia hacia la empresa					
34	Me importa el éxito de la empresa					
35	Siento que mi éxito, es también el éxito de la empresa					
36	Me interesa contribuir con mi trabajo por el medio ambiente					
37	Me preocupa cumplir con las especificaciones del cliente					
38	El aumento del desperdicio no me preocupa porque va a la trituradora					
39	Me siento identificado con los valores que promueve la empresa					
40	Para mi es prioridad el seguimiento de las condiciones inseguras					
41	Me parece importante el mantenimiento de equipos.					
42	Siento que se han cumplido los objetivos de la política de Seguridad y Salud Laboral.					
43	No me importa que los demás usen las herramientas de trabajo incorrectamente.					
44	Me gusta usar el Equipos de Protección Personal.					
45	Me parecen poco importantes las actividades de Seguridad y Salud Laboral.					