



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PAMPANITO ESTADO TRUJILLO

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA,
ESTADO TRUJILLO**

Autora: Br. Rosmary Camacho
C.I: 19.428.835
Tutor: Prof. José Luís Valera

Julio, 2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PAMPANITO ESTADO TRUJILLO

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA,
ESTADO TRUJILLO**

Trabajo Especial de Grado a presentar como requisito para optar al título de
Licenciada en Contaduría Pública

Autora: Br. Rosmary Camacho
C.I: 19.428.835
Tutor: Prof. José Luís Valera

Julio, 2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PAMPANITO ESTADO TRUJILLO

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo Especial de Grado titulado **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**, presentado por la Bachiller Rosmary Camacho, titular de la Cédula de Identidad No. V-19.428.835, para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación y evaluación por parte del jurado examinador que la Universidad tenga a bien designar.

En Trujillo a los once días del mes de Julio de 2013.

Tutor: Prof. José Luís Valera
C.I:

DEDICATORIA

A la Santísima Trinidad, por darme la oportunidad de vivir y por acompañarme en cada una de las etapas de mi vida, por no abandonarme en los momentos de prueba y proporcionarme el aliento para continuar.

A la Virgen Santísima, por su paciencia de madre. Que con su gran amor me ha mantenido en su seno para brindarme su fortaleza.

A mi madre Rosa y mi abuela Julia por brindarme los medios y el apoyo necesarios para continuar mi formación académica, gracias mis viejas.

A mis hermanas porque a pesar de sus cachorradadas están conmigo y sé que me apoyan.

A mis compañeros de estudio por todo el tiempo que estuvieron a mi lado y por tenderme su mano colaborado cuando lo necesite.

A los profesores que me han acompañado durante este camino, por su comprensión y su carácter, brindándome siempre su orientación con profesionalismo.

Al Núcleo Universitario “Rafael Rangel” por haberme abierto sus puertas para formar parte de esta casa de estudios.

Rosmary Camacho

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por darme la oportunidad de vivir y por acompañarme en cada una de las etapas de mi vida, por no abandonarme en los momentos de prueba y proporcionarme el aliento para continuar.

A mi Familia, por brindarme los medios y el apoyo necesarios para continuar mi formación académica.

A los profesores que me han acompañado durante este camino, por su comprensión y su carácter, brindándome siempre su orientación con profesionalismo.

Al Núcleo Universitario “Rafael Rangel” por haberme abierto sus puertas para formar parte de esta casa de estudios.

A todos mil gracias.

Rosmary Camacho

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ACTA VEREDICTO	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
ÍNDICE GENERAL	viii
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	3
Formulación del Problema	8
Sistematización del Problema	8
Objetivos de la Investigación	8
Justificación de la Investigación	9
Delimitación de la Investigación	11
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	12
Bases Teóricas	16
Bases Legales	49
Definición de Términos Básicos	52
Mapa de Variables	55
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	

Tipo de Investigación	56
Diseño de Investigación	57
Población	58
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	59
Validez del instrumento	60
Técnica de Análisis de Datos	61
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
Factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo	62
Características de la Calidad de Vida en el Trabajo	91
Beneficios que genera la Calidad de Vida en el Trabajo	99
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	108
Recomendaciones	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	
ANEXOS	
Anexo A. Cuestionario dirigido a los empleados	117
Anexo B. Cuestionario dirigido a los jefes	123
Anexo B. Solicitud de Validación del Instrumento	133
Anexo C. Constancias de Validación del Instrumento	135

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro		Pp.
1	Contenido de un plan de higiene en el trabajo	22
2	Técnicas para la integración del personal	31
3	Factores que afectan la integración del personal	32
4	Medidas para equilibrar el trabajo y la vida personal	33
5	Tipos de actitudes básicas	39
6	Mapa de Variables	55
7	Población	58

bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas		Pp.
1	La seguridad en el trabajo según los empleados	63
2	La higiene en el trabajo según los empleados	65
3	La retribución según los empleados	67
4	La seguridad en el empleo según los empleados	68
5	La promoción en el empleo según los empleados	69
6	La participación del personal según los empleados	71
7	La integración del personal según los empleados	72
8	El equilibrio entre trabajo y vida personal según los empleados	73
9	La relevancia social de la actividad laboral según los empleados	74
10	La seguridad en el trabajo según los jefes	76
11	La higiene en el trabajo según los jefes	77
12	El diseño de puestos de trabajo según los jefes	79
13	La retribución según los jefes	81
14	La promoción en el empleo según los jefes	83
15	La participación del personal según los jefes	85
16	La integración del personal según los jefes	86
17	El equilibrio entre trabajo y vida personal según los jefes	87
18	La relevancia social de la actividad laboral según los jefes	89
19	El bienestar laboral según los empleados	91
20	Las actitudes básicas según los empleados	93
21	La satisfacción laboral según los empleados	93
22	La cooperación entre empleados y dirección según los empleados	95
23	La satisfacción laboral según los jefes	96
24	La cooperación entre empleados y dirección según los jefes	97
25	El incremento de la productividad	99
26	La reducción de costos operativos	101
27	El fortalecimiento de la lealtad de los empleados	102
28	La reducción del ausentismo laboral	104
29	El fortalecimiento de la reputación corporativa	105

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráficos		Pp.
1	La seguridad en el trabajo según los empleados	63
2	La higiene en el trabajo según los empleados	65
3	La retribución según los empleados	67
4	La seguridad en el empleo según los empleados	68
5	La promoción en el empleo según los empleados	70
6	La participación del personal según los empleados	71
7	La integración del personal según los empleados	72
8	El equilibrio entre trabajo y vida personal según los empleados	73
9	La relevancia social de la actividad laboral según los empleados	75
10	La seguridad en el trabajo según los jefes	76
11	La higiene en el trabajo según los jefes	78
12	El diseño de puestos de trabajo según los jefes	80
13	La retribución según los jefes	82
14	La promoción en el empleo según los jefes	84
15	La integración del personal según los jefes	86
16	El equilibrio entre trabajo y vida personal según los jefes	88
17	La relevancia social de la actividad laboral según los jefes	90
18	El bienestar laboral según los empleados	92
19	La satisfacción laboral según los empleados	94
20	La cooperación entre empleados y dirección según los empleados	95
21	La satisfacción laboral según los jefes	96
22	La cooperación entre empleados y dirección según los jefes	98
23	El incremento de la productividad	100
24	La reducción de costos operativos	101
25	El fortalecimiento de la lealtad de los empleados	103
26	La reducción del ausentismo laboral	104
27	El fortalecimiento de la reputación corporativa	106



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PAMPANITO ESTADO TRUJILLO

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO

Autora: Br. Rosmary Camacho

Tutor: Prof. José Luís Valera

Año: 2013

RESUMEN

Esta investigación tuvo por objetivo analizar la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo. El estudio siguió una metodología de tipo descriptivo, con diseño de campo no experimental. La población quedó conformada doce (12) carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; donde se aplicó una encuesta por medio de un cuestionario contentivo de treinta y ocho (38) ítems, cuya revisión se realizó mediante la validez de contenido. Los resultados obtenidos de los datos aportados en los instrumentos aplicados a la muestra de estudio, fueron procesados a través de estadística descriptiva, tal como: porcentaje de frecuencias absolutas y relativas por ítems, permitiendo concluir que en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; la Calidad de Vida en el Trabajo, se encuentra condicionada por una serie de factores, que la optimizan o debilitan, sin embargo, se percibe el predominio de algunas características como el bienestar laboral, actitudes básicas, satisfacción laboral, cooperación entre empleados y dirección; permitiendo a estas empresas obtener grandes beneficios, aun cuando se presentan debilidades en la higiene en el trabajo, diseño de puestos de trabajo, promoción en el empleo y en la relevancia social de la actividad laboral.

Palabras Clave: calidad de vida, trabajo, carpintería.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones se ven en la necesidad de aumentar su funcionamiento con el fin de incrementar la productividad, por ello, es de gran importancia tomar en cuenta al personal que labora y hace posible la evolución de cada organización, implementando de este modo, la Calidad de Vida en el Trabajo.

La Calidad de Vida en el Trabajo se centra en la satisfacción de las necesidades del empleado como parte conformante de la organización; de esta manera, trata de evitar conflictos, desperdicios y en general, el aumento del estrés y la insatisfacción en el equipo que labora, que por tanto, representa el motor para el mantenimiento en el tiempo y medio competitivo.

Entre los beneficios que conlleva la utilización de la Calidad de Vida en el Trabajo está el mejoramiento de la capacidad mediante el desarrollo personal, incluyendo el buen trato y un ambiente de trabajo seguro. En general, representa una fuente efectiva para competitividad de la organización, en vista que incrementa su eficiencia para el aprovechamiento de los recursos hacia logro de los objetivos.

Estos planteamientos, permiten decir que la Calidad de Vida en el Trabajo, implica una forma diferente de convivir dentro de la organización que busca el desarrollo del personal, así como la eficiencia empresarial; sin embargo, en algunas organizaciones se percibe un deterioro en el rendimiento de las labores, incluyendo las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo;

donde es pertinente, dar a conocer la necesidad y los beneficios de llevar a cabo la Calidad de Vida en el Trabajo.

El presente documento se ha estructurado en cinco capítulos, cuyo contenido se describe a continuación:

Capítulo I. Se enfoca en el problema, comprende el planteamiento, la formulación, objetivos, justificación y delimitación.

Capítulo II: Marco Teórico; estudia los antecedentes, bases teóricas, bases legales, definición de términos básicos y finalmente el mapa de variables.

Capítulo III: Marco Metodológico; basado en el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnica e instrumento de recolección de datos y validez.

Capítulo IV: presenta el análisis e interpretación de los resultados, ordenados por objetivo específico.

Capítulo V: expone las conclusiones y recomendaciones partiendo de los resultados obtenidos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La administración científica anteriormente se centraba en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscó una división plena de las tareas, mediante la eficiencia, reducción de costos y mano de obra no calificada que podía capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo. Lo que se hacía o no era definido por las jerarquías al mando del personal técnico. Esta estructura presentaba muchas dificultades, dejaba de lado una adecuada calidad de vida laboral, se notaron ausentismos, aburrimientos por las tareas repetitivas, rotación de personal y la calidad sufrió un descenso, tal como lo dice la Organización Internacional del Trabajo (2010).

Ante esta situación, los directivos de las organizaciones actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, esto llevó a que la organización entrara en un proceso de deshumanización del trabajo, ante esto el deseo de trabajar declino. Ante esto y luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas, los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructuras las

organizaciones creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo.

Sevila (2000: 2), señala que la Calidad de Vida en el Trabajo “es una filosofía, un set de creencias que engloban todos los esfuerzos por incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente, la preservación de su dignidad, y por eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional”. Es decir, es una forma diferente de vida dentro de la organización que busca el desarrollo del trabajador, así como la eficiencia empresarial.

De acuerdo a Chiavenato (2004: 49), la Calidad de Vida en el Trabajo “representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella, en el trabajo la calidad de vida va a determinarse por la satisfacción que el empleado siente con relación a las circunstancias que rodean sus actividades laborales”. Entonces, se plantea una relación directa entre los miembros de la organización, la satisfacción de las necesidades y su actividad laboral en la organización, por lo tanto los factores antes mencionados son parte integrante de la Calidad de Vida en el Trabajo.

La Calidad de Vida en el Trabajo tiene gran importancia en el campo laboral, debido a que sus efectos pueden ser caracterizados como un medio de establecer la justicia, el bienestar social del individuo y por ende el desarrollo de la organización y del entorno en general.

De aquí se puede pensar, que el ambiente laboral en el cual trabajan los empleados, constituye un elemento fundamental donde se espera que exista una relación más participativa entre los trabajadores y la organización, así como también, una comunicación más estrecha para asegurar el éxito de los diferentes grupos de trabajo.

Estas condiciones ayudan a generar una auténtica Calidad de Vida en el Trabajo, que alcanza su mayor satisfacción cuando la vida de los empleados logra impregnarse de valores que les permitan disfrutar las relaciones que tienen con otros empleados de la organización y con el sistema de trabajo global. Por lo tanto, se constituye una forma diferente de vida dentro de la organización, que busca el desarrollo del trabajador, así como su eficiencia organizacional, lo cual trae consigo una serie de beneficios que permitirán a las empresas orientar sus fuerzas y recursos que antes utilizaban al enfrentar problemas de los trabajadores, hacia actividades de mayor importancia para el logro de sus objetivos.

Es necesario resaltar que existen algunos criterios importantes a la hora de las empresas implementar proyectos de Calidad de Vida en el Trabajo, estos criterios permiten encaminar al personal de la organización a una mejor satisfacción de sus necesidades personales. Según French (2003), dentro de los mismos se tienen: suficiencia en las retribuciones, condiciones de seguridad y salud laboral, desarrollo de las capacidades humanas, crecimiento continuo, integración social en el trabajo, balance vida y trabajo.

Así mismo, la Calidad de Vida en el Trabajo, puede verse influenciada por algunos factores entre los cuales se destacan la naturaleza de las tareas, ambiente humano, satisfacción laboral, medio físico, actitudes básicas, y la cooperación entre empleados y dirección. Respecto a esto, la Organización Internacional del Trabajo (citada por Guibourdenche y Fernández, 2010), ya ha planteado su preocupación por el rápido incremento de los índices de estrés laboral en el mundo. Se estima que alrededor del 40 % de los gerentes y mandos medios hacen un gasto desmedido de energía para lograr los resultados que les imponen los objetivos formulados en la organización donde trabajan.

En términos generales, la productividad cae en picada cuando en la organización abundan los empleados que se sienten mal con su trabajo. Por lo tanto, se sabe que el desgaste del personal, se traslada negativamente a las tareas y servicios que producen.

Por un lado, el personal con alto nivel de insatisfacción limita sus aportes de habilidades y conocimientos, boicotea, roba, destruye, genera desperdicios, provoca conflictos, contagia desgano en el equipo de trabajo, desmoraliza, mal atiende a los clientes. Los empleados disconformes que se sienten mal en muchas situaciones cotidianas, ponen en serio peligro el clima de trabajo en una organización, ya que cuanto más alta sea su jerarquía mayor es el peligro.

Con base a ello, se pretende estudiar las carpinterías del municipio Valera, Estado Trujillo; donde a través de visitas realizadas por parte de la

investigadora, en conversación con algunos empleados se pudo determinar que no existe un balance entre la vida de los mismos y el trabajo, además se percibe cierta insatisfacción laboral junto a la disminución del rendimiento y baja productividad.

Todo lo anterior puede deberse a que en las carpinterías del municipio Valera, Estado Trujillo; existe inconsistencia en los criterios adoptados para los proyectos que incluyan el ambiente laboral, a la poca consideración de todos los factores influyentes, así como al desconocimiento de los beneficios que pueden obtenerse del mejoramiento de la Calidad de Vida en el Trabajo.

A partir de ello, con el presente estudio se busca dejar en claro que la Calidad de Vida en el Trabajo es una filosofía que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso, incluyen todo un conjunto de creencias que abarcan los esfuerzos por lograr un incremento de la productividad, la moral y la motivación de las personas.

En efecto, puede verse como una forma moderna de laborar en las organizaciones, incrementando su eficiencia para el aprovechamiento de los recursos hacia logro de los objetivos establecidos. Por tanto, representa una ventaja competitiva para la organización, por el incremento de la efectividad organizacional coadyuvando a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Formulación del Problema

¿Cómo es la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo?

Sistematización del Problema

¿Cuáles son los factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo?

¿Qué características de la Calidad de Vida en el Trabajo se presentan en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo?

¿Cuáles beneficios genera la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo.

Objetivos Específicos

Describir los factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo

Identificar las características de la Calidad de Vida en el Trabajo, en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo.

Precisar los beneficios que genera la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo

Justificación de la Investigación

La importancia de esta investigación se sintetiza desde varios puntos de vista: teórico, metodológico y práctico.

Teórica

Desde el punto de vista teórico, el estudio resulta relevante en virtud de que se enfatiza en el uso de conceptos y teorías claves, relacionadas al tema en estudio, conceptos que hacen mención a la Calidad de Vida en el Trabajo, emitidos por algunos autores como: Chiavenato (2004), Gibson (2003), Sevilla (2000), Robbins (2005), entre otros. Es decir, que este estudio se centró en información accesible al contexto de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; que a su vez, la hacen un sustento teórico para futuras investigaciones sobre el tema.

Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la metodología empleada en la investigación, se consideró implícita en la investigación de campo, no experimental, lo que indujo al uso de medios de investigación que incluyeron técnicas e instrumentos para la recolección de la información, en función de los objetivos propuestos. A nivel metodológico permite que el estudio sirva de sustento para posibles investigaciones. Para el cumplimiento de los objetivos propuestos se acudió al empleo de técnicas de investigación como el cuestionario, el cual permitió obtener información relacionada a los objetivos

específicos, por medio de los cuales se concretó el objetivo general investigación.

Práctica

En la actualidad las organizaciones se han vuelto más competitivas, se vive la ola de las empresas de calidad, de empresas eficientes, en todas ellas, los trabajadores juegan un rol importantísimo, por lo que la calidad de vida laboral juega un papel importante para tener éxito en la gestión de hoy. El desarrollo de esta investigación contribuye a clarificar el concepto y el alcance de la Calidad de Vida en el Trabajo y sus dinámicas relaciones con las condiciones del ambiente laboral de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo.

El estudio de la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; es de gran importancia debido a que ello afecta directamente a las mencionadas empresas y al desempeño del personal que la conforman. Éste estudio permite establecer las condiciones en el medio ambiente laboral, así como sus efectos en la satisfacción laboral del personal. Por lo tanto, es interés de la investigadora, detectar las necesidades, aspiraciones y expectativas de dicho personal en lo que respecta a la satisfacción e insatisfacción laboral, sus efectos en el desempeño en la organización en pro del cumplimiento de las actividades laborales.

Delimitación de la Investigación

El presente estudio analizará la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; que actualmente se encuentran registradas en la Alcaldía respectiva, las cuales ascienden a doce (12) en su totalidad; durante los meses Mayo-Julio 2013. Se adscribe a la línea de Administración y Gestión del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad de Los Andes, Núcleo "Rafael Rangel".

bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es un elemento por medio del cual se apoya teóricamente el estudio y comprende antecedentes previamente construidos relacionados con el tema, así como las teorías y las bases legales para explicar el problema planteado.

Antecedentes de la Investigación

A través de los antecedentes se trata de realizar una síntesis conceptual de los trabajos realizados en donde se plantean variables similares a la establecida en la presente investigación. A continuación se hace referencia a los principales elementos teóricos planteados en los mismos.

Cáceres (2011), su tesis titulada “**La Seguridad y Salud Laboral en las Pequeñas y Medianas Industrias en el Municipio Valera**”, para optar al título de licenciada en Contaduría Pública en la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Su objetivo general fue analizar la seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas industrias en el municipio Valera. En función de lograr los objetivos propuestos, la investigación estuvo enmarcada en el nivel de estudio descriptivo con diseño de de campo y no experimental. La población objeto de estudio estuvo constituida por los administradores de las pequeñas y medianas industrias ubicadas en el municipio Valera, las

cuales suman un total de diez (10) empresas. Como se aprecia, la población es finita y de fácil acceso, por lo tanto no se realizó técnica de muestreo.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta y su instrumento, un cuestionario contentivo de veintidós (22) ítems, validado por medio de su contenido mediante el juicio de tres (3) expertos. Los resultados obtenidos fueron analizados por medio de la estadística descriptiva, los cuales permitieron concluir que la seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas industrias en el municipio Valera; está determinada por condiciones de seguridad y salud laboral adecuadas, no obstante, estas empresas no realizan los exámenes pertinentes a sus trabajadores; aunque cuentan con un programa de seguridad y salud laboral; este carece de una política adecuada, así como de reglas, normas y procedimientos fundamentados en bases sólidas que permitan a las empresas brindar a sus trabajadores una seguridad y salud laboral razonables.

Rangel (2010), su tesis titulada “**Efectos de la Aplicación de la Lopcymat en el Desempeño de los Trabajadores (as) de DOSA S.A POLAR**”, para optar al título de licenciada en Contaduría Pública en la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Su objetivo general fue determinar los efectos de la aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en el desempeño de los trabajadores (as) de la empresa DOSA S.A POLAR. Para el desarrollo de la investigación consideró una metodología de tipo descriptiva, con n diseño de campo no experimental, la población estuvo conformada por 12

trabajadores del área de depósito a quienes se les aplicó como instrumento un cuestionario contentivo de 31 ítems de selección múltiple.

Rangel concluyó que los efectos de la aplicación de la Lopcymat en el desempeño de los trabajadores (as) de DOSA SA. POLAR, se pueden considerar entre buenos y regulares, pues la empresa cumple con un importante porcentaje de los lineamientos establecidos en la citada ley con relación a aspectos como la salud y seguridad laboral, ambiente de trabajo, condiciones laborales, prevención de accidentes, beneficios legales y sociales, sin embargo, los trabajadores reflejan no estar totalmente satisfechos con el sueldo actual ni la asignación de los beneficios de forma equitativa lo que afecta sus relaciones laborales con relación al patrono, además de su motivación hacia el desempeño laboral.

Irastorza (2008), su tesis titulada **Análisis del Sistema de Higiene y Seguridad Industrial en la Empresa Agroindustrias Lara C.A.**, para optar al título de Especialista en Gerencia Empresarial en la Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", dirigido a analizar el Sistema de Higiene y Seguridad Industrial en la empresa Agro Industrial Lara C.A., y el mismo se enmarcó en una investigación de campo de carácter descriptivo. La muestra quedó constituida por las cuarenta y dos (42) trabajadores adscritos a la empresa Agro Industrial Lara C.A. Como técnicas de recolección de datos se utilizaron la observación directa; la entrevista; una encuesta.

Para llevar a cabo el análisis de resultados, utilizó una guía de observación; el análisis de resultados de la entrevista; la estadística

descriptiva para analizar los datos obtenidos mediante la aplicación de la encuesta. Finalmente la autora del estudio concluyó que las condiciones de Higiene y Seguridad Industrial de la empresa Agro Industrias Lara C.A., si bien cuenta con una serie de normas, equipos e implementos necesarios para minimizar los riesgos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, es necesario un esfuerzo conjunto empleado empleador a fin de aplicar en su totalidad las Leyes y Normas que rigen la materia y que conducirán, sin duda al uso eficiente de los recursos y a garantizar un entorno laboral seguro.

Rivero (2008), realizó una investigación que tituló **“Plan de Acción para Mejorar la Seguridad y Salud Laboral a Trabajadores del Sector Manufacturero en el Municipio Valera estado Trujillo”** Trabajo especial de grado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública en la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel, con el objetivo general de proponer un plan de Acción orientado a facilitar la aplicación y cumplimiento de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en empresas manufactureras en el municipio Valera, estado Trujillo. La investigación fue proyectiva con diseño de campo no experimental, la población estuvo conformada por las empresas manufactureras de tipo unifamiliar y bifamiliar para el período de investigación, comprendido entre 01 de noviembre 2007 hasta 01 Marzo de 2008, en el perímetro que comprende el municipio Valera. La muestra quedó constituida por un total de 14 de 18 empresas que cumplen los

requerimientos mencionados 18 empleadores, 100 empleados y 3 funcionarios del INPSASEL Lara.

Para la recogida de la información el autor diseñó tres (3) tipos de encuestas dirigidas a los tres actores principales involucrados: los empleados, los empleadores y los funcionarios del organismo rector de la ley a través del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). La aplicación de las encuestas permitió concluir que existe un desconocimiento en empleados y empleadores del sector sobre la Ley, Se propone plan de acción dirigido a los involucrados y se diseña instrumento que permite implementar estrategia de información y capacitación masiva sobre la normativa legal.

Bases Teóricas

Las bases teóricas contienen los términos, conceptos y elementos teóricos que sirven para fundamentar la investigación presentada, basado en teorías desarrolladas por diversos autores que hacen referencia al tema investigado. A continuación se desarrollan los conceptos y teorías esencialmente utilizadas para fundamentar el estudio.

Calidad de Vida en el Trabajo

El término calidad de vida en el trabajo ha sido tratado por diversos autores, en este caso se han seleccionado algunas definiciones que puedan mostrar su significado:

Según French (2003:375), la calidad de vida en el trabajo “es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal”. En este caso, el ambiente laboral se caracteriza por ofrecer enriquecimiento y participación en decisiones relacionadas con su puesto de trabajo y con la organización, especialmente con el clima organizacional.

Además, la calidad de vida en el trabajo proporciona al empleado un empleo estable, ingresos y beneficios adecuados, trato justo y respetuoso, un sitio de trabajo sano y seguro y garantía de la satisfacción de sus necesidades fundamentales. Este ambiente laboral adecuado se logrará si la organización auspicia los mecanismos de mejoramiento, con base en las necesidades e intereses de los empleados.

De acuerdo a Chiavenato (2004: 321), “investigaciones recientes demuestran que para alcanzar calidad y productividad, las empresas deben contar con personas motivadas para desempeñar los trabajos que les asignan, y recompensarlas de manera adecuada con contribución”. En efecto, la competitividad organizacional se halla relacionada por obligatoriedad con la calidad de vida en el trabajo.

Aunado a lo anterior, Chiavenato (ob.cit: 322), señala que la calidad de vida en el trabajo “representa el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella”. De acuerdo a esto, se puede deducir que la calidad de vida en el trabajo es una forma

particular de vida dentro de la organización, que busca el desarrollo del trabajador, así como su eficiencia empresarial.

La calidad de vida en el trabajo incluye todo un conjunto de creencias que abarcan los esfuerzos por lograr un incremento de la productividad, la moral y la motivación de las personas. Se puede ver como una forma moderna de laborar en las organizaciones, incrementando su eficiencia para el aprovechamiento de los recursos hacia logro de los objetivos establecidos.

Así pues, la calidad de vida de las personas representa una ventaja competitiva para la organización, por el incremento de la efectividad organizacional coadyuvando a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores.

Factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo

Según Chiavenato (2004), la calidad de vida en el trabajo:

... comprende diversos factores como: satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambientes psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar, etc. (p.322)

En consecuencia, la calidad de vida en el trabajo abarca no sólo aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos extrínsecos, ya que afecta las actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual como: la motivación para el trabajo, adaptabilidad a

los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios.

Para Fernández (2004: 10), la calidad de vida “constituye un concepto de difícil estandarización dado que por su naturaleza es subjetiva y sometida a la percepción y valoración que cada individuo haga de sus propias condiciones de vida”. Se puede decir entonces, que la calidad de vida percibida guarda una relación directa con el nivel de satisfacción y bienestar alcanzado, términos también sometidos a un alto grado de subjetividad.

A pesar de esta dificultad a la hora de realizar generalizaciones, si se pueden identificar los factores principales que condicionarán la calidad de vida laboral; es decir, aquellas cuestiones especialmente relevantes que deben ser tenidas en cuenta por parte de la empresa si quiere mejorar el nivel de satisfacción de sus empleados.

Desde el enfoque de Fernández (2004), la Calidad de Vida en el Trabajo está condicionada por los siguientes factores: seguridad e higiene en el trabajo; diseño de puestos de trabajo; retribución; promoción y seguridad en el empleo; integración y participación; derechos fundamentales; equilibrio entre trabajo y vida personal; y relevancia social de la actividad laboral.

Seguridad en el trabajo

Según Fernández (2004), la seguridad en el trabajo “abarcará el conjunto de medidas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, así como para instruir o convencer a las personas

acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas”. Por eso, la prevención puede implicar cambios tanto en el proceso, al modificar las rutinas de trabajo o incorporar nuevas tecnologías, como en el propio producto, al alterar su composición. Igualmente, la prevención puede exigir el mantenimiento de un registro médico sobre el estado de salud del trabajador.

Según Chiavenato (2004), la seguridad en el trabajo engloba el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementación de prácticas preventivas.

Así, el esquema de organización de la empresa, los servicios de seguridad tienen el objetivo de establecer normas y procedimientos, poniendo en práctica los recursos posibles para conseguir la prevención de accidentes y controlando los resultados obtenidos. El programa debe ser establecido mediante la aplicación de medidas de seguridad adecuadas, llevadas a cabo por medio del trabajo en equipo, debido a que la seguridad en el trabajo contempla tres áreas principales de actividad: Prevención de accidentes, prevención de robos y prevención de incendios.

De manera general, se destaca que, aún cuando el propósito fundamental de la política de seguridad en el trabajo de la empresa sea la prevención de enfermedades y accidentes, en el caso de que efectivamente se produzcan, la compañía no puede desentenderse, sino que debe demostrar un especial

compromiso con aquellos que han entregado por la organización algo tan valioso como es la seguridad.

Higiene en el trabajo

De acuerdo a Fernández (2004), la higiene será responsabilidad de la empresa al proporcionar a sus empleados unas condiciones de trabajo que garanticen cierto nivel de salud de acuerdo con el conocimiento existente en la industria y la legislación que a tal efecto resulte aplicable.

Para Chiavenato (2004), la higiene en el trabajo “se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan”.

Por tanto, la higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales a partir del estudio y control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo, es decir que posee un carácter eminentemente preventivo, ya que se dirige a la salud y a la comodidad del empleado, evitando que éste enferme o se ausente de manera provisional o definitiva del trabajo.

Tomando en cuenta a Chiavenato (2004), un plan de higiene en el trabajo cubre por lo general el siguiente contenido:

Un plan organizado	Servicios médicos adecuados	Prevención y riesgos para la salud	Servicios adicionales
<p>Incluye la prestación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa.</p>	<p>Abarcan dispensarios de emergencia y primeros auxilios, si es necesario. Estas facilidades deben incluir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exámenes médicos de admisión. • Cuidados relativos a lesiones personales, provocadas por enfermedades profesionales. • Primeros auxilios. • Eliminación y control de áreas insalubres. • Registros médicos adecuados. • Supervisión en cuanto a higiene y salud. • Relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo. • Utilización de hospitales de buena categoría. • Exámenes médicos periódicos de revisión y chequeo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos químicos (intoxicaciones, dermatosis industrial, etc.) • Riesgos físicos (ruidos, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes, etc.) • Riesgos biológicos (agentes biológicos, microorganismos patógenos, etc.) 	<p>Como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad; éstos incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud. • Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales para la prestación de servicios de radiografías, programas recreativos, conferencias, películas. • Verificaciones interdepartamental. • Previsiones de cobertura financieras para casos esporádicos de prolongada ausencia del trabajo por enfermedad o accidente, mediante planes de seguro de vida colectivo, o planes de seguro médico colectivo.

Cuadro 1. Contenido de un plan de higiene en el trabajo.

Fuente: adaptado de Chiavenato (2004)

Aunado a lo anterior, Chiavenato (2004), determina que la higiene en el trabajo busca conservar y mejorar la salud de los trabajadores en relación

con la labor que realicen, en efecto, está profundamente influido por tres grupos de condiciones:

- Condiciones ambientales de trabajo: Son las circunstancias físicas que cobijan al empleado en cuanto ocupa un cargo en la organización.
- Condiciones de tiempo: duración de la jornada de trabajo, horas extras, períodos de descanso, otros.
- Condiciones sociales: Son las que tienen que ver con el ambiente o clima laboral (organización informal, estatus, otros.).

Asimismo, Chiavenato (2004), señala que la higiene del trabajo se ocupa de las condiciones ambientales de trabajo, donde se resaltan las más importantes:

- La iluminación: se refiere a la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de trabajo. Un sistema de iluminación debe tener los siguientes requisitos: a) Ser suficiente b) Ser constante y uniformemente distribuido.
- El ruido: se considera como un sonido o barullo indeseable. El efecto desagradable de los ruidos depende de: a) La intensidad del sonido, b) La variación de los ritmos o irregularidades y c) La frecuencia o tono de los ruidos. La intensidad del sonido se mide en decibeles, la legislación laboral estipula que el nivel máximo de intensidad de ruido en el ambiente de trabajo es de 85 decibeles.
- Las condiciones atmosféricas: aquellas que inciden en el desempeño del cargo son principalmente la temperatura y la humedad.

Diseño de puestos de trabajo

Fernández (2004), determina que actualmente, el concepto de puesto o cargo también se ha visto afectado por la globalización y las exigencias del mundo moderno. Esto quiere decir que, no son estables, estáticos ni definitivos; todo lo contrario, están en constante cambio para poder adaptarse a las permanentes transformaciones tecnológicas, económicas, sociales.

Desde el punto de vista de Fernández (2004:113), “el puesto de trabajo debe estar diseñado de tal forma que se consiga una perfecta adaptación a las características y capacidades de los sujetos que los van a ocupar y así poder utilizar y desarrollar todas sus aptitudes”. En este sentido, a partir del diseño de puestos se procedería a la selección y contratación de aquellas personas que mejor se ajusten a las características de cada puesto.

Considerando que cada puesto necesita diferentes conocimientos, cualidades y niveles de habilidad, es necesaria una planeación efectiva de recursos humanos que tome en cuenta estos requerimientos para los puestos. Para ello, los directivos de hoy en día debieran invertir más de su tiempo preparando equipos de trabajo responsables del diseño de puestos claves en la empresa.

Es así que Sevilla (2000), señala que el diseño de puestos consiste en determinar las actividades específicas que se deben desarrollar, los métodos

utilizados para desarrollarlas, y cómo se relaciona el puesto con los demás trabajos en la organización.

Para Chiavenato (2004:294), el diseño del cargo “es la especificación del contenido, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás cargos para cumplir requisitos tecnológicos, empresariales, sociales y personales del ocupante del cargo”. En el fondo, representa el modelo administradores emplean para proyectar los cargos individuales y combinarlos en unidades, departamentos y organizaciones.

De esta manera, se argumenta, que es indispensable contar con el análisis de cada uno de los puestos, esto permitiría la posibilidad de obtener todas las características e información relativa a cada uno de los cargos. Además el uso de esta información permitirá establecer la descripción y especificación de cada puesto, y a su vez proporcionará la base para unificar los subsistemas que conforman la gestión de los recursos humanos.

No obstante, se debe olvidar que lo realmente importante para el éxito de la organización es el binomio puesto-trabajador y que en esa conjunción perfecta que se persigue también cabe la posibilidad de ir adaptando progresivamente las cualidades de los puestos para aprovechar al máximo el potencial de cada persona.

Retribución

La relación laboral se basa en un intercambio entre empleado y empleador por el que el primero aporta su trabajo y como contrapartida recibe una

recompensa económica; o sea, satisfacción personal, estatus social, entre otros.

Para Fernández (2004:117), la retribución “es la cantidad pagada al ocupante en virtud de la función que desempeña y de determinadas características y valoraciones personales. También es reflejo de la historia profesional”. Esto mediante un conjunto de normas y procedimientos que tiende a establecer una estructura de equidad interna y competitiva en el ámbito de mercado.

French (2003), indica que dentro de los factores más importantes para la estimación de la retribución se tienen la evaluación del desempeño y clasificación de cargos, lo cual va a definir el precio o el valor que va tener cada cargo tanto en el mercado como en forma interna.

Por otro lado, se encuentra lo que es la retribución variable que es la cantidad pagada de forma voluntaria en función de los resultados alcanzados a título individual y/o colectivo, tomando como instrumento principal de seguimiento de resultados la evaluación de desempeño. Al mismo tiempo se menciona dentro de las nuevas políticas de retribución, la compensación temporal a la movilidad geográfica, la cual está constituida por la ayuda de vivienda, gastos de traslados y primas por estos traslados de una ciudad a otra.

De acuerdo a Chiavenato (2004: 414), el sistema de retribución o de administración de salario se puede definir como “el conjunto de normas y procedimientos tendiente a establecer o mantener estructuras de salarios

equitativas y justas en la organización”. De tal manera, se puede decir que las empresas deben equilibrar:

- Los salarios, respecto de los demás cargos de la propia organización, buscando equilibrio interno.
- Los salarios, respecto de los mismos cargos de otras empresas que actúan en el mercado de trabajo; así se busca el equilibrio externo de los salarios.

En función a lo antes expuesto, la retribución constituye un comportamiento responsable de la empresa hacia sus trabajadores, influye positivamente en la calidad de vida laboral; en efecto, las organizaciones deben dar a cada cargo un valor individual, ya que solo se podrá remunerar con equidad al ocupante de un cargo, si se conoce el valor de ese cargo con relación al resto de los cargos de la organización y la situación de este en el mercado.

Seguridad en el empleo

Para que un trabajador pueda utilizar plenamente todas sus capacidades y sea capaz de desarrollar su potencial es necesario que disponga de tiempo y se le den las oportunidades pertinentes. De acuerdo a Fernández (2004: 119), la seguridad en el empleo “otorga el tiempo necesario para poder demostrar aptitudes y la estabilidad emocional que se requiere para evitar acciones precipitadas”.

A criterio del precitado autor, la terminación de una relación de trabajo puede ser una experiencia traumática para un trabajador y la pérdida de sus ingresos ejerce un impacto directo en el bienestar de su familia. A medida que más países se van encaminando a una mayor flexibilidad en el empleo y la globalización va desestabilizando los modelos tradicionales de empleo, va aumentando la probabilidad de que sea cada vez mayor el número de los trabajadores que pierden su empleo involuntariamente en algún momento de su vida profesional.

Al mismo tiempo, la flexibilidad para reducir el personal y para despedir a los trabajadores cuyo trabajo no resulta satisfactorio, es una medida necesaria para que los empleadores mantengan la productividad de sus empresas.

Según Guibourdenche y Fernández (2010), las normas de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, se proponen encontrar un equilibrio entre el mantenimiento del derecho de los empleadores de despedir a los trabajadores por causas justificadas y la garantía de que esos despidos sean justos, se utilicen como último recurso, y no tengan un impacto negativo desproporcionado en los trabajadores.

Promoción en el empleo

Según Fernández (2004: 120), en cuanto a la promoción profesional de los trabajadores dentro de una empresa, “sirve a la vez como incentivo para la mejora continua y como reconocimiento al trabajo realizado pero, al igual que

pasaba con la retribución, la equidad o justicia del sistema de promoción resultará fundamental para garantizar su éxito”. De esta manera, los programas de promoción habitualmente utilizan como criterios la antigüedad y la capacidad de los candidatos:

- El primero de ellos resulta de gran objetividad pero no premia el esfuerzo y, por lo tanto, carece de utilidad como elemento motivador.
- En el segundo caso, es decir, si recompensa la capacidad, será preciso establecer claramente las variables observables que serán utilizadas al tomar la decisión de promoción y dar transparencia a todo el proceso.

No obstante, en muchas ocasiones la promoción no sólo se apoya en la capacidad demostrada, sino también en el potencial para realizar en el futuro tareas a las que hasta ese momento no se ha enfrentado el trabajador. En consecuencia, la empresa deberá esforzarse en que la valoración de los candidatos se haga de acuerdo a unos principios objetivos y aplicados con equidad para todos ellos.

Participación del personal

Respecto a la participación del personal, Fernández (2004), señala:

Es responsabilidad de la empresa conseguir que las personas que trabajan en ella perciban que su participación resulta importante, que el trato dentro del grupo es justo y equitativo para todos y que no se encuentra aislado dentro de una estructura excesivamente formalizada (p.120).

Lo anterior es fundamentado por French (2003), para quien los directivos deben considerar a los empleados como el recurso más valioso de la organización e invertir en ellos, proporcionándoles continuamente oportunidades para mejorar sus habilidades. Esto se conoce como desarrollo de personal e incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.

En general, para lograr la participación del personal, las organizaciones desde la dirección deben velar porque desaparezcan los prejuicios, se reduzcan las distancias entre los distintos niveles jerárquicos, se fomente la comunicación tanto en sentido horizontal como vertical dentro del organigrama, se promueva una movilidad funcional que dinamice las redes informales existentes en la empresa y se creen grupos de trabajo donde se fomente la ayuda mutua.

Integración del personal

Según Chiavenato (2004: 94), la integración “es el proceso que consiste en coordinar las diferentes partes de una organización para crear unidad entre las personas y grupos”. Es decir, la integración se procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos para evitar conflictos entre ellos.

Para Fernández (2004:121), “la integración de los trabajadores se define de manera alternativa como administración de recursos humanos, que supone la planeación del recurso humano, reclutamiento, selección,

contratación, inducción, evaluación, capacitación y desarrollo y mantenimiento del factor humano”. Por tanto, dentro de la empresa pasa por permitir y potenciar su participación en los procesos de toma de decisiones y mejora continua”. Así, habrá que establecer las vías formales a través de las que canalizar las opiniones, críticas y sugerencias que deseen aportar.

Sevila (2000), indica que dentro de las técnicas para la integración del personal se tienen:

Técnica	Especificación
Asignación de salarios	Lograr que todos los trabajadores sean justa y equitativamente compensados mediante sistemas de remuneración racional del trabajo y de acuerdo al esfuerzo, eficiencia, responsabilidad y condiciones de trabajo a cada puesto.
Asignación de funciones	Asignar oficialmente a cada trabajador un puesto clara y precisamente definido en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo.
Determinación de salarios	Asignar valores monetarios a los puestos, en tal forma que sean justos y equitativos con relación a otras posiciones de la organización y a puestos similares en el mercado de trabajo.
Calificación de méritos	Evaluar, mediante los medios más objetivos, la actuación de cada trabajador ante las obligaciones y responsabilidades de su puesto.
Incentivos y premios	Proveer incentivos monetarios a los sueldos básicos para motivar la iniciativa y el mejor logro de los objetivos.
Control de asistencia	Establecer horarios de trabajo y periodos de ausencia con y sin percepción de sueldo, que sean justo tanto para los empleados como para organización, así como sistemas eficientes que permitan su control.

Cuadro 2. Técnicas para la integración del personal

Fuente: adaptado de Sevilla (2000)

De acuerdo a Sevilla (2000), la integración de personal se ve afectada por los siguientes factores de tipo externos e internos:

Factores externos	Factores internos
<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades educativas. • Actitudes socio-culturales imperantes en la sociedad (por ejemplo, la actitud hacia el trabajo). • Leyes y reglamentaciones que afectan en forma directa a la integración del personal. • Condiciones económicas. • Oferta y demanda de personal fuera de la organización 	<ul style="list-style-type: none"> • Metas organizacionales. • Tareas dentro de la organización. • Tecnología. • Estructura organizacional. • Características de las personas que integran la organización. • Oferta y demanda de personal dentro de la organización. • Sistema de compensaciones.

Cuadro 3. Factores que afectan la integración del personal

Fuente: adaptado de Sevilla (2000)

En general, se determina que la integración de personal es muy importante, ya que se puede mejorar, perfeccionar el empleo y diseño de los recursos materiales y técnicos, lo cual no sucede a la inversa.

Equilibrio entre trabajo y vida personal

En muchas ocasiones los intereses personales o familiares no coinciden con los profesionales y los trabajadores se ven en la necesidad de realizar ciertas concesiones o sacrificios en su vida personal con el fin de conseguir un empleo o conservar el que poseen, como lo señala Fernández (2004: 139), “las empresas deben ser conscientes de la necesidad de sus trabajadores de desarrollar su vida fuera del trabajo y de su capacidad para ayudarles en este propósito”.

Para Sevilla (2000), el equilibrio entre el trabajo y la vida puede definirse como el dilema de tratar de equilibrar las demandas laborales conflictivas y las responsabilidades familiares. Por tanto, las organizaciones están tomando medidas para ayudar al personal a lograr un mejor equilibrio entre

el trabajo y la vida personal. Sin embargo, es importante tomar en cuenta que el apoyo al personal y sus familias no es la razón por la que muchos empleadores ofrecen iniciativas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Fernández (2004), indica que el personal califica la flexibilidad para equilibrar las cuestiones de trabajo y vida personal como el tercer aspecto más importante de la satisfacción laboral, después de las prestaciones y la remuneración/paga. En consecuencia, el diseño de mejores prestaciones para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal constituye una de las maneras en que los gerentes de recursos humanos pueden contribuir al cumplimiento de las metas organizacionales. Así, Creade (citado por Fernández, 2004), las medidas de flexibilidad temporal y espacial permiten continuar mejor las obligaciones laborales con las responsabilidades familiares o expectativas de ocio. Estas medidas pueden ser diversas:

Horas variables	Incluye horarios flexibles para que el trabajador decida la hora de comienzo y finalización de la jornada, la contratación por horas a distribuir por el empleado dentro de un determinado periodo de tiempo.
Reducción de horas	Dedicación inferior a la que supondría una jornada completa, la posibilidad de que varios empleados a tiempo parcial compartan una jornada completa y distribuyan sus horarios o la reducción progresiva de la jornada para los empleados próximos a su jubilación.
Permisos	Pueden establecerse permisos por maternidad o paternidad y para el cuidado de hijos en edad preescolar con reserva del puesto de trabajo, es posible conceder permisos cortos de tiempo para atender posibles emergencias familiares y por asuntos personales.
Oficina virtual	Las nuevas tecnologías de la información y comunicación pueden ser utilizadas en beneficio de la vida personal del trabajador al romper su dependencia física de la empresa. Así, la posibilidad de teletrabajar desde casa, un telecentro o cualquier otro lugar, suponen ahorros importantes de tiempo en desplazamientos y se pueden adoptar hábitos de vida de otra forma inviables,

Cuadro 4. Medidas para equilibrar el trabajo y la vida personal

Fuente: adaptado de Creade (citado por Fernández, 2004).

La empresa también puede ayudar a sus empleados en aspectos relacionados con su vida personal a través de un abanico amplio de servicios como, por ejemplo: guarderías gratuitas o subvencionadas dentro o fuera de las instalaciones de la compañía, transporte al lugar de trabajo, restaurante, asesoría para la búsqueda de domicilio ante cambios en el destino de trabajo, ayudas económicas para la adquisición de vivienda, ayudas para cursar estudios o por tener descendencia y por escolarización de los hijos, entre otros.

Finalmente, los gerentes de recursos humanos deberían prestar atención a las percepciones de los empleados sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal en sus organizaciones no sólo por la importancia que tiene para el personal y sus familias, sino porque las mejores prácticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal también pueden ayudar a cumplir metas y objetivos organizacionales.

Relevancia social de la actividad laboral

Según Fernández (2004:141), la relevancia social corporativa “se ha convertido en un elemento valorado no sólo por los consumidores e inversores, sino también por los propios trabajadores”. Esta voluntad y trascendencia social de la compañía es en parte atribuida también a los distintos puestos de trabajo y las personas que los ocupan tienden a conceder un mayor valor a su función laboral, lo que repercute en su autoestima y, por consiguiente, en la calidad de vida laboral.

Siguiendo lo expuesto por Fernández (ob.cit), las actividades sociales pueden ser promovidas por los trabajadores o por la empresa:

- En el primer caso, la compañía apoyará con sus recursos la acción social de los trabajadores, como es el caso de financiar conjuntamente determinados proyectos aportando los mismos fondos que los comprometidos por los empleados, donar equipos o ceder instalaciones a organizaciones sociales con las que colaboren los empleados, utilizar parte de la plantilla como fuerza de trabajo gratuita para actividades sociales concretas, otros.
- En el segundo caso las actividades promovidas por la empresa suelen tener un componente principalmente formativo y de conocimiento de nuevas realidades sociales para las personas de la empresa que voluntariamente deciden implicarse, como los programas de formación para directivos de organizaciones sociales y personas desfavorecidas y los programas de participación de profesionales de la empresa en comités directivos de organizaciones sociales.

De esta forma, las acciones sociales llevadas a cabo por la empresa, aunque no vayan dirigidas específicamente a beneficiar a los trabajadores, constituyen un valor añadido o retribución especial para los empleados de la organización. Como la empresa es el resultado de las acciones de sus empleados, se generará un efecto sinérgico que conducirá al desarrollo de la relevancia social.

Desde el enfoque de Sevilla (2000), en cuanto a la relevancia social, la empresa que asume un rol ciudadano, que reconoce al otro dentro del entorno de su negocio; en consecuencia, se ha visto crecer la inquietud de la empresa privada por obtener logros duraderos en términos de sostenibilidad así como por consolidar un comportamiento más ético, transparente y de ciudadanía económica, en momentos de profundos cambios del país y de la región que exigen respuestas novedosas a través -entre otros- de proyectos que generen empleo.

Las formas novedosas de responsabilidad social empresarial (las que buscan crear valor a través de negocios con sectores de bajos ingresos) tienen sus propios retos como los relacionados a la relevancia social de la actividad laboral, mediante la incorporación del tema ambiental a estas dinámicas socio-económicas; fortalecer la gestión por resultados para efectivamente evaluar el desempeño y medir los efectos e impacto de tales acciones; la introducción del tema de la calidad y los consumidores así como los aspectos psico-sociales del emprendimiento, punto importante cuando las empresas buscan asumir el gran reto de crear valor a la sociedad comprometidos con la sostenibilidad.

Con todo lo expuesto, se determina que la calidad de vida en el trabajo, implica para las empresas, la búsqueda del bienestar de sus trabajadores mediante un entorno laboral que permita su completo desarrollo personal y profesional, así se encontrará mejor preparada para afrontar con éxito los retos presentados.

Características de la Calidad de Vida en el Trabajo

Para French (2003), dentro de las características de la Calidad de Vida en el Trabajo presentes en los trabajadores se tienen: bienestar laboral, actitudes básicas, satisfacción laboral, cooperación entre empleados y dirección.

Bienestar laboral

Según French (2003), toda organización posee un componente psicosocial que abarca el comportamiento de las personas como tales y de los grupos que éstas conforman. Atender este componente es una responsabilidad ineludible de los líderes, pues el bienestar laboral se encuentra asociado directamente con los resultados económicos, el manejo de conflictos, la satisfacción de los clientes, y el logro de eficiencia organizacional.

En ocasiones, un desempeño distinto al deseado es causado por factores relacionados con el bienestar físico o emocional del trabajador. Una organización que evidencie bienestar laboral, posee ventajas competitivas significativas que incluyen una más alta productividad, una mayor retención, y un aumento en la innovación y en la creatividad. Para alcanzar el éxito organizacional es imprescindible el desarrollo de las capacidades mentales y creativas de los trabajadores cercanos a los procesos y a los clientes.

Actitudes básicas

French (2003), indica que las actitudes básicas constituyen un estado mental y nervioso de disposición, organizado a través de la experiencia, que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre la respuesta del individuo ante todos los objetos y situaciones a que se enfrenta.

Las actitudes básicas de acuerdo a Keith (2007), son los sentimientos y supuestos que determinan en gran medida la perfección de los empleados respecto de su entorno, su compromiso con las acciones previstas y, en última instancia su comportamiento.

Siguiendo el enfoque del autor citado, el término "actitud" ha sido definido como "reacción afectiva positiva o negativa hacia un objeto o proposición abstracto o concreto denotado". En este sentido, las actitudes son aprendidas. En consecuencia pueden ser diferenciadas de los motivos bio-sociales como el hambre, la sed y el sexo, que no son aprendidas. Las actitudes tienden a permanecer bastantes estables con el tiempo, son dirigidas siempre hacia un objeto o idea particular, asimismo, raras veces son de asunto individual; generalmente son tomadas de grupos a los que se debe mayor simpatía.

French (2003), determina que una actitud de un empleado puede considerarse como la disposición para actuar de un modo más que de otro, en relación con factores específicos relacionados con el puesto. De esta

manera, las actitudes básicas: se refiere a actitudes, que sean positivas y constructivas, orientadas hacia el mantenimiento de la armonía del grupo.

Los tipos de actitudes básicas consideradas por Keith (2007), son aquellos que se relacionan con el trabajo y son los que el comportamiento organizacional enfoca en mayor forma y son tres actitudes:

Satisfacción en el trabajo	Involucramiento con el trabajo	Compromiso organizacional
Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo. Es la actitud que un empleado asume respecto a su trabajo. De forma lógica aquellas personas que obtienen un alto nivel de satisfacción con sus actividades establecen actitudes muy positivas y benéficas.	Es el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellos y conciben el trabajo como parte central de su existencia. Mide el grado en el que la persona se valora a sí mismo a través de la identificación sociológica en su puesto dentro de la empresa. A los trabajadores plenamente identificados realmente les importa el trabajo que realizan.	Es el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Es aquella que se refiere a que el empleado se identifica con la empresa, metas, objetivos y que está metido en ello como cualquier otro que labora ahí, es decir este se refiere a identificarse con el servicio persona a la organización y el compromiso con el trabajo a identificarse con su labor específica.

Cuadro 5. Tipos de actitudes básicas

Fuente: adaptado de Keith (2007)

Satisfacción laboral

De acuerdo a French (2003), la satisfacción laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación, demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Con respecto a la satisfacción del trabajo Davis y Newstrom, (2004:203), plantean que “es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.” La cual se encuentra relacionada con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral: equipo de trabajo, supervisión, estructura organizativa, entre otros.

Según estos autores la satisfacción en el trabajo es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento, estas actitudes ayudan a los gerentes a predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro.

La satisfacción laboral no es lo mismo que el desempeño del trabajo; en efecto, la relación entre satisfacción y desempeño es apenas indirecta. La satisfacción no afecta necesariamente a la productividad. En general, parece que la satisfacción en el trabajo se ha deteriorado debido al cambio de actitud de los trabajadores. Los trabajadores desean realizar una actividad interesante en una atmósfera de estabilidad, con buena remuneración y posibilidad para ascender. Si el interés primordial de los empleados es el trabajo, entonces su satisfacción será grande.

Cooperación entre empleados y dirección

French (2003), indica que es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo tanto con la dirección, como con los usuarios a quienes presta el servicio, o si

pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo.

Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

Desde el punto de vista de la calidad de vida en el trabajo, la cooperación entre los empleados y la dirección implica que las relaciones entre los empleados y la dirección generalmente son adversas, conflictivas y algunas veces violentas que son reducidos mediante la utilización de comités conjuntos que establecen las mejoras de las condiciones de las respectivas comunidades. De esta manera, debe predominar la empatía, comprensión, autoconfianza, estabilidad emocional, liderazgo.

Beneficios de la Calidad de Vida en el Trabajo

De acuerdo a Sevilla (2000), muchos estudios demuestran una positiva relación entre las prácticas de innovación en los lugares de trabajo y el éxito empresarial. Los beneficios para la empresa incluyen:

Incremento de la productividad

De acuerdo a Sevilla (2000), la productividad constituye el rendimiento eficiencia de la actividad productiva de los hombres expresada por la correlación entre el gasto de trabajo (en escala de la sociedad, de una rama, de una empresa o de un solo trabajador) y la cantidad de bienes materiales producidos (establecida en dinero o en especie) en una unidad de tiempo. Se determina por la cantidad de tiempo invertido en elaborar la unidad de producción o por la cantidad de producción fabricada en la unidad de tiempo.

Según Robbins (2005), la productividad puede definirse como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos, así como la cantidad de recursos utilizados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento. En un enfoque sistemático se dice que algo o alguien es productivo cuando con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado obtiene el máximo de productos.

Para Gayle (2001), toda empresa puede incrementar su productividad a través de:

- Control de los factores determinantes y de los elementos que intervienen en la misma.
- Incremento o disminución de los rendimientos, surgidos en las variaciones del trabajo, el capital, la técnica u otro factor.

- Rendimiento del procedimiento económico estimado en unidades físicas o monetarias, por asociación entre factores involucrados y productos logrados.

En general, el único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad (o sus utilidades) es aumentando su productividad. Y el instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo y un sistema de pago de salarios justos.

Reducción de costos operativos

Para Sevilla (2000), los costos operativos son gastos que surgen de las actividades actuales de un negocio, o sea, costos operativos en cualquier período de tiempo representa lo que le cuesta a una compañía hacer negocios, los salarios, electricidad, renta, entre otros.

En este sentido, la calidad de vida en el trabajo permite a las empresas reducir los costos de forma drástica, segura y oportuna. Por ejemplo, en el área de recursos humanos, programas de balance entre la vida personal y el trabajo, reducen el ausentismo e incrementan la retención de empleados, también permiten a las empresas ahorrar dinero gracias a un incremento en la reducción de costos de contratación y entrenamiento.

Fortalecimiento de la lealtad de los empleados

Los empleados constituyen la auténtica columna vertebral de toda empresa, son los que construyen junto al éxito de los productos o servicios,

pero también son aquellos que pueden contribuir a su fracaso. Sevilla (2000), indica que la calidad de vida en el trabajo permite a las empresas obtener beneficios de la atención que prestan a sus empleados, han comprendido que fomentar la adhesión de sus trabajadores es un objetivo que debe estar adecuadamente integrado en sus políticas de recursos humanos y estrategias globales.

Tan importante es la lealtad de los empleados como la de los clientes, puesto que aquellos se ocupan directamente de los intereses de estos últimos; es importante combinar, integrar e interpretar las informaciones existentes acerca de los empleados para entender claramente sus necesidades y expectativas.

Para Sevilla (2000), la relación entre empleadores y empleados debe basarse en el respeto, comprensión mutua, trato justo y equitativo, independientemente de la posición que ocupen; en este sentido, las organizaciones pueden fomentar la lealtad de sus empleados mediante: la evaluación del grado de lealtad inicial, reciprocidad de la empresa, sencillez directiva y comunicación transparente.

De acuerdo a Robbins (2005), la comunicación constituye un recurso importante para fomentar la adhesión de los empleados. Es posible que los intereses de la dirección sean distintos de los de los empleados, por lo que cada una de las partes deberá tener muy claro cuáles son las expectativas mutuas a fin de que todas comprendan qué se espera de ellas. Se fortalecerá la adhesión de los empleados si los directivos se ganan el respeto

y la confianza de su equipo, por lo que ofreciendo programas de fortalecimiento de liderazgo destinados a los directivos empresariales, estos últimos podrán perfeccionar su capacidad de liderazgo en determinados ámbitos.

Los mecanismos de comunicación interna pueden ser útiles para que los empleados hagan oír su voz, lo cual es importante a la hora de que se sientan importantes para la organización y proporcionen informaciones útiles para mejorar la gestión y resolver problemas internos. Se puede crear un entorno positivo poniendo en marcha programas como los foros de debate internos en los que los empleados puedan expresarse libremente y formular sugerencias.

Las empresas también pueden recibir información de los empleados acerca de sus puntos débiles y las esferas en que reina la insatisfacción, con lo cual se podrán adoptar puntualmente las medidas pertinentes para solventar esos problemas. Algunos estudios sugieren que el nivel de confianza de empleados está directamente relacionado con la respuesta de la compañía a sus necesidades.

Reducción del ausentismo laboral

De acuerdo a Sevilla (2000), el ausentismo laboral es un factor que debe conocerse y tratar de reducirlo al mínimo en una empresa, ya que en elevados índices puede llegar a convertirse en una fuente de pérdida de productividad. El ausentismo laboral es uno de los principales problemas que

en cualquier empresa, institución pública o privada, con o sin fines de lucro, ya sean de servicios o de producción, influye negativamente para el cumplimiento de los objetivos y misión de la misma.

Para Chiavenato (2004) el ausentismo se refiere a las ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente. Es decir, faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. Así, el ausentismo laboral es considerado un factor que reduce seriamente la productividad. Para disminuirlo las empresas han acudido a diversos tipos de sanciones, a estimular a los trabajadores que cumplen regularmente con sus obligaciones o a flexibilizar los horarios, reduciendo de este modo los motivos que los empleados tienen para faltar.

Según Robbins (2005), el ausentismo es un aspecto importante a considerar dentro de las empresas, por ello se afirma que hay que planificar y desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, tomando decisiones que permitan reducir la ausencia de los empleados al trabajo, creando una cultura que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.

Por tanto, muchas de las empresas han intentado disminuir el ausentismo de sus trabajadores tratando de satisfacer ciertos tipos de necesidades que a su propio juicio han considerado como las más satisfactorias para que el trabajador este contento y en consecuencia pueda ver con agrado el trabajo, aunque la organización para por el esfuerzo del individuo mediante una retribución monetaria, el problema no resulta tan sencillo, surge entonces la

relación hombre-trabajo, la relación hombre-organización con todas sus consecuencias.

De esta manera, para reducir el ausentismo laboral, partiendo de la calidad de vida en el trabajo, según Robbins (2005), se pueden aplicar una serie de medidas, dentro de las que se destacan:

- Es mejor prevenir que curar: implica invertir en los empleados, fomentar un ambiente feliz y saludable donde todos los empleados se sienten valorados por la empresa y sus colegas.
- Introducir una política para prevenir el ausentismo: crear una política para prevenir el ausentismo de personal puede equilibrar las faltas de los empleados y las necesidades del empleador. Estas directrices escritas y publicadas son el primer paso en la gestión y la reducción de ausencia laboral.
- Registro de todas las ausencias de personal: a fin de evaluar si usted tiene un problema de ausencia, debe ser capaz de controlar y medir las mismas. El simple hecho del registro de ausencias puede motivar a los trabajadores evitar faltar.
- Indagar las posibles causas de faltas al trabajo: tomar tiempo para comprender la situación del empleado y las posibles causas del ausentismo.
- Ofrecer recompensas a las asistencias sin faltas: muchas organizaciones utilizan bonos para evitar faltas, también se puede ofrecer

otro tipo de incentivos como reconocimientos públicos para reducir los niveles de ausencia.

- No colocar barreras que pueden originar ausencias: horarios demasiados extensos también pueden incrementar las ausencias ya que las personas no tienen tiempo para realizar actividades como por ejemplo ver a sus hijos, por otro lado la empresa debe tener las instalaciones accesibles ya que estas pueden originar tardanzas.
- Analizar y actuar para evitar las ausencias: analizar las posibles causas de las ausencias e implantar una medida para reducirlas o eliminarlas, investigar también en qué medida afectan la empresa.
- Buscar orientación profesional: si a pesar de haber tomado medidas para evitar las ausencias estas continúan una buena opción es buscar a un profesional para que indague las razones por las que siguen ocurriendo las faltas e implemente medidas para corregirlas.

Se resalta que a mayor compromiso de la empresa con sus empleados, hay menor tasa de ausentismo.

Fortalecimiento de la reputación corporativa

Según Sevilla (2000), la reputación Corporativa es el conjunto de percepciones que tienen sobre la empresa los diversos grupos de interés con los que se relaciona (*stakeholders*), tanto internos como externos. Es resultado del comportamiento desarrollado por la empresa a lo largo del tiempo y describe su capacidad para distribuir valor a los mencionados

grupos. Gestionar la reputación implica gestionar “la realidad” de la organización y asegurar que esta gestión es percibida por los grupos de interés (“percepción”).

A criterio de Robbins (2005), la reputación corporativa es el reconocimiento que los stakeholders de una compañía hacen del comportamiento corporativo (de esa compañía) a partir del grado de cumplimiento de sus compromisos con relación a sus clientes, empleados, accionistas si los hubiere y con la comunidad en general. En efecto, los programas de calidad de vida laboral en la empresa pueden fortalecer la reputación de la compañía entre sus empleados, consumidores, proveedores e inversionistas y también con la comunidad en la cual operan.

Se determina entonces que, una empresa con buena reputación lo es porque tiene la capacidad de fidelizar a sus clientes, de atraer y retener a las personas con talento, de que sus propietarios renueven permanentemente su compromiso y de que sus proveedores quieran mantener relaciones indefinidas. Una empresa con buena reputación lo es porque basa sus actuaciones en la transparencia y la confianza que ella misma genera en todas las personas con las que se relaciona.

Bases Legales

La Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000), establece en su artículo 83, que la salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del

derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

Asimismo, el artículo 86 determina que toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas.

La Ley Orgánica del Trabajo (1997), en el artículo 185 determina que al trabajador deberá prestarse condiciones que: permitan su desarrollo físico y psíquico normal; les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita, presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes, y mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005), la cual tiene por objeto garantizar a los trabajadores, permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

De acuerdo al artículo 4, se entiende por condiciones de trabajo, las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas, los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencias sobre él”.

Según el artículo 5, se entiende por medio ambiente de trabajo, a los efectos de esta Ley: los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece esta Ley. Las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando localidad de vida de los trabajadores y sus familias, además de los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos.

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) establece en su artículo 2, que los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención.

En el artículo 3 se evidencia que todo trabajador debe: hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos personales de protección, colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y de las demás personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

De acuerdo al artículo 793, es de obligatorio cumplimiento el uso del equipo de protección personal cuando no sea posible eliminar el riesgo por otro medio. Los patronos deberán suministrar gratuitamente vestidos, guantes, anteojos, caretas, cinturones, calzado de seguridad y demás equipos requeridos para proteger eficazmente a los trabajadores, y éstos deberán usarlos en su trabajo y conservarlos en buen estado.

Definición de Términos Básicos

Calidad: Es el conjunto de características de una entidad que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades establecidas e implícitas. Norma ISO 8402 (1986).

Calidad de Vida en el Trabajo: Es una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal. Gibson (2003: 569)

Condiciones de trabajo: Son las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas; los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencias sobre él. (LOPCYMAT, 2005).

Medio ambiente de trabajo: Son los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, con las excepciones que establece la Ley. Las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, así como los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos. (LOPCYMAT, 2005).

Medios de Trabajo: Son todas aquellas maquinarias, equipos, instrumentos, herramientas, sustancias que no forman parte del producto o infraestructura,

empleados en el proceso de trabajo para la producción de bienes de uso y consumo, o para la prestación de un servicio. (Chastel, 2004).

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidos para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional. (Cáceres, 2003).

Trabajador: Persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra. (Ley Orgánica del Trabajo, 2005)

bdigital.ula.ve

Objetivo General: Analizar la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo.

Objetivos Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Cuestionario 1 Empleados	Cuestionario 2 Jefes
				Ítems	Ítems
Describir los factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo	Calidad de Vida en el Trabajo	Factores	Seguridad en el trabajo.	1,2,3	1,2
Higiene en el trabajo.			4,5,6	3,4	
Diseño de puestos de trabajo.				5,6	
			Retribución.	7	7,8
			Seguridad en el empleo.	8,9	9
			Promoción en el empleo.	10	10,11
			Participación del personal.	11,12	12
			Integración del personal.	13	13,14
			Equilibrio entre trabajo y vida personal.	14,15	
			Relevancia social de la actividad laboral.	16,17	15,16 17,18,19
Identificar las características de la Calidad de Vida en el Trabajo, en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo.		Características	Bienestar laboral.	18,19	20, 21
			Actitudes básicas.	20	
			Satisfacción laboral.	21, 22	22
		Cooperación entre empleados y dirección.	23,24		
Precisar los beneficios que genera la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo.		Beneficios	Incremento de la productividad.		23,24
			Reducción de costos operativos.		25
			Fortalecimiento de la lealtad de los empleados.		26,27
			Reducción del ausentismo laboral.		28,29
		Fortalecimiento de la reputación corporativa.		30,31	

Cuadro 6. Mapa de Variables

Fuente: Camacho (2012).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El fin esencial de este capítulo responde al nivel de profundidad a que se quiere llegar en el conocimiento propuesto, al método y las técnicas que han de utilizarse en la recolección de datos. Estos últimos tienen relación con los criterios metodológicos que se van a seguir en el estudio planteado.

De acuerdo a Balestrini (2006: 113), el marco metodológico “está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación”. En este sentido, se presenta el tipo y diseño de investigación, la población y muestra del estudio, la técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento y el análisis de los datos.

Tipo de Investigación

El estudio siguió una metodología de tipo descriptivo, según Danhkle, (citado por Hernández, Fernández y Baptista (2006:117) “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis”.

Por su parte, de acuerdo a Méndez (2006: 136), los estudios descriptivos son aquellos que “se ocupan de la descripción de las características que

identifican los diferentes elementos y componentes, y su interrelación”. En este caso se realizó una descripción de la Calidad de Vida en el Trabajo, a fin de analizar de manera general los resultados obtenidos en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo.

Diseño de Investigación

De acuerdo a los objetivos de la investigación, se puede considerar que el diseño adoptado en la investigación FUE de campo no experimental. Según la Universidad Pedagógica Experimental El Libertador (UPEL) (2008:1), el diseño de campo:

es el análisis sistemático de problemas, en la realidad, con el propósito bien sea describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollos (p.14)

A criterio de Ramírez (2007: 66), el diseño de campo “es aquel tipo de investigación a través del cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural”. Es decir, la variable se estudiará sin manipulación alguna.

Para Arias (2006: 31), en la investigación no experimental “no se manipula o controla variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes”.

En razón de ello, el presente estudio, buscó analizar la calidad de vida en el trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo. Los datos

se obtuvieron a través de encuestas, donde la intención de la investigadora fue la recolección de la información necesaria.

Población

Arias (2006: 81), expone que una población es “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por lo objetivos de estudio”. En tal sentido la población quedó conformada por doce (12) carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; de acuerdo a información suministrada por los Registros de Contribuyentes de la Alcaldía.

Nombre de la carpintería	Dirección
Carpintería Carolina	Sector Sto. Domingo Pasaje 3, N° 9-20
Carpintería Durán S.R.L.	Calle 16 entre Avdas. 12 y 13 N° 12-61
Carpintería El Arte Colonial	Urb. San Antonio, Av José G. Hernandez, via Escuque
Carpintería Florencio	Barrio Las Mcdes. Callejon N° 2 Valera N° 44
Carpintería Hermanos Barrios de José Luis Barrios	Av. 03, E/calles 14 y 15, casa 14-03
Carpintería José Abreu	Calle 10, esquina Avda. 15
Carpintería Luz Mary	El Hatico Vía Mendoza Fría N°2
Carpintería Nando	Calle Sta. Catalina Final Plata II N°20
Carpintería Occiandes	Av 12, e/calles 9 y 10
Carpintería Rodríguez	Final Avda. 10 Barrio Santo Domingo
Carpintería Sayago	Final Avda.17 Entre calles 9 y10 callejón miraflores
Carpintería Tommaso	Av. El Cementerio N° 64

Cuadro 7. Población.

Fuente: Registro de Contribuyentes de la Alcaldía del Municipio Valera (2012).

La información fue proporcionada tanto por los jefes como por los trabajadores de cada una de las carpinterías mencionadas anteriormente. Según características de la población, se determina fácil acceso, por ende,

no se aplicó un muestreo estadístico; ya que se trabajó con la población en su totalidad.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Las técnicas son aquellas que permiten cumplir con los requisitos establecidos en el paradigma científico, seguido en las diferentes etapas del proceso investigativo y especialmente referidas al momento teórico y al momento metodológico de la investigación. (Balestrini, 2006).

En este caso, se utilizó como técnica la encuesta, para obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. (Méndez, 2006).

Partiendo de lo anteriormente expuesto, se determina el instrumento de recolección de datos, el cual es cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. (Sabino, 2005).

Así, la recolección de información se realizó mediante un cuestionario, considerado por Méndez, (2006:190) como “un instrumento formado por una serie de preguntas relativas a un tema en particular, que se contestan por escrito a fin de obtener la información necesaria para la realización de una investigación”.

Mediante la encuesta se aplicó como instrumento el cuestionario, definido por Balestrini (2006, p.76) como “un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, que facilita traducir los objetivos y las

variables de la investigación, a través de una serie de preguntas muy particulares, previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación al problema estudiado”.

De esta manera, se aplicaron dos instrumentos: el primer cuestionario dirigido a los trabajadores de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; conformado por un total de veinticuatro (24) afirmaciones con alternativas de respuestas a escala likert: (1) muy en desacuerdo; (2) en desacuerdo; (3) de acuerdo y (4) muy de acuerdo. (Ver anexo A).

Asimismo, se aplicó un segundo cuestionario a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; contentivo de treinta y un (31) ítems con alternativas de respuestas dicotómicas (1, 3 y 7), y múltiples (2, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31). (Ver anexo B).

Validez del Instrumento

Según Hurtado, (2005:43) la validez, “se refiere al grado en que un instrumento mide lo que pretende medir, mide todo lo que el investigador quiere medir y mide sólo lo que quiere medir”. Los instrumentos utilizados en esta investigación se validaron por su contenido. Se seleccionó este procedimiento porque permitió evaluar el nivel en que el instrumento comprende efectivamente todos o una gran parte de los contenidos donde se realizó el hecho medido. Según Bohrstedt, citado por Hernández,

Fernández y Baptista (2007:347) es el “grado en que la medición representa al concepto medido”.

Para validar la encuesta fue necesario someter este instrumento al criterio y juicio profesional de tres (3) expertos en la materia, todos profesores activos del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad de Los Andes, Núcleo “Rafael Rangel”, quienes emitieron luego su opinión, asumieron la responsabilidad de evaluar cada ítem, así como su relación con los objetivos propuestos en cuanto a suficiencia, pertinencia y claridad (Ver anexo C y D).

Técnica de Análisis de los Datos

Los resultados obtenidos de los datos aportados en los instrumentos aplicados a la muestra de estudio, fueron procesados a través de estadística descriptiva, tal como: porcentaje de frecuencias absolutas y relativas por ítems. Estos resultados se presentaron en tablas y gráficos por indicadores, permitiendo el análisis y la interpretación de los datos, que conllevó a la descripción y comparación de la realidad planteada.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta la información obtenida mediante la aplicación del instrumento, diseñado para la recolección de los datos necesarios para lograr los objetivos planteados, así como también se especifica el análisis de los mismos. Es importante mencionar que las alternativas de respuestas fueron mostradas en frecuencias, tanto absoluta como relativa, por medio de tablas, para realizar los análisis e interpretaciones en función de cada uno de los objetivos específicos propuestos en la investigación.

Se destaca que el análisis de los resultados, se hizo por objetivos, específicamente por indicador, comenzando por la interpretación del instrumento aplicado a los treinta y ocho (38) empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo. Luego se presentan los resultados por indicador del instrumento dirigido a los jefes de las mencionadas carpinterías, o sea, a los doce (12) jefes encuestados.

Factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo

A continuación se dan a conocer los resultados obtenidos en cuanto a los factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
1.- Me siento satisfecho con las medidas de prevención de accidentes adoptadas por esta empresa.	12	32%	18	47%	8	21%	0	0%
2.- En esta empresa procuran eliminar las condiciones inseguras del ambiente de trabajo.	0	0%	26	68%	12	32%	0	0%
3.- La empresa se esfuerza por dar a conocer las medidas de seguridad que me permiten evitar accidentes laborales.	12	32%	26	68%	0	0%	0	0%

Tabla 1. La seguridad en el trabajo según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

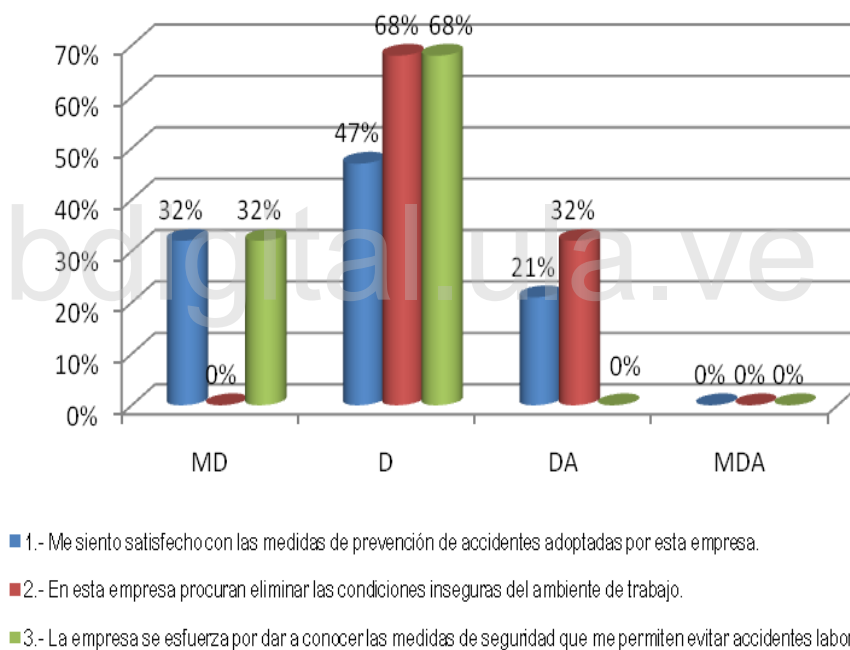


Gráfico 1. La seguridad en el trabajo según los empleados

Fuente: tabla 1

El gráfico 1 muestra que la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; estuvo en desacuerdo al decir que se sienten satisfechos con las medidas de prevención de accidentes adoptadas por esta empresa; asimismo, la mayoría estuvo en desacuerdo en que la

empresa procura eliminar las condiciones inseguras del ambiente de trabajo o se esfuerza por dar a conocer las medidas de seguridad que me permiten evitar accidentes laborales. De esta manera, se evidencia claramente que, la seguridad en el trabajo como factor que condiciona la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo, presenta debilidades que ponen en duda la existencia de la aplicación de medidas que permitan prevenir accidentes, así como evitar condiciones inseguras laborales.

Tales resultados contradicen lo expuesto por Fernández (2004), quien afirma que, la seguridad del trabajo es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, medicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.

Aunado a lo anterior, dichos resultados no concuerdan con los obtenidos por Rangel (2010), en investigación dirigida a estudiar los Efectos de la aplicación de la Lopcymat en el desempeño de los trabajadores (as) de DOSA S.A POLAR, donde concluyó que se cumple con los aspectos vinculados a la seguridad laboral, ambiente de trabajo, condiciones laborales y prevención de accidentes.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
4.- Las medidas de higiene adoptadas por la empresa protegen mi integridad física y mental	18	47%	12	32%	8	21%	0	0%
5.- Existen garantías de servicios médicos, enfermería y/o primeros auxilios cuando estos son requeridos.	24	63%	6	16%	8	21%	0	0%
6. Con las condiciones de trabajo actuales se previenen riesgos a la salud derivados de intoxicaciones, ruidos, agentes biológicos, entre otros	24	63%	6	16%	8	21%	0	0%

Tabla 2. La higiene en el trabajo según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

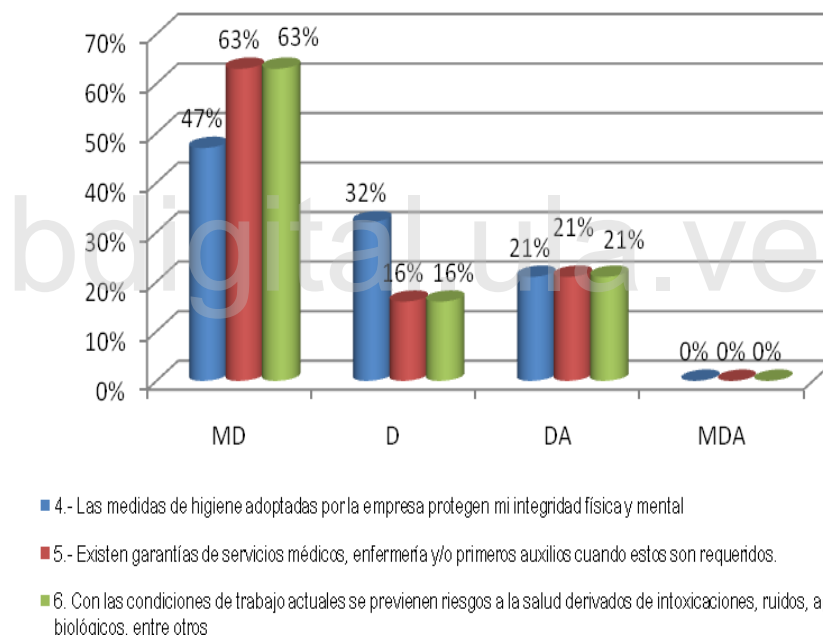


Gráfico 2. La higiene en el trabajo según los empleados

Fuente: tabla 2

Según el gráfico 2, la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; está muy en desacuerdo con el hecho en que, las medidas de higiene adoptadas por la empresa protegen su integridad física y mental; de la misma manera, están muy en desacuerdo sobre la existencia de garantías de servicios médicos, enfermería y/o

primeros auxilios cuando estos son requeridos y sobre el hecho que, las condiciones de trabajo actuales previenen riesgos a la salud derivados de intoxicaciones, ruidos, agentes biológicos, entre otros.

En efecto, se percibe a criterio de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; que no se está brindando una adecuada higiene en el trabajo, por ende, se atenta contra la integridad física y mental de los trabajadores, pues la mayoría de las estas empresas no brinda servicios médicos, de enfermería o de primeros auxilios requeridos, además, no se considera que las condiciones actuales de trabajo permitan al personal protegerse de riesgos causados por agentes físicos.

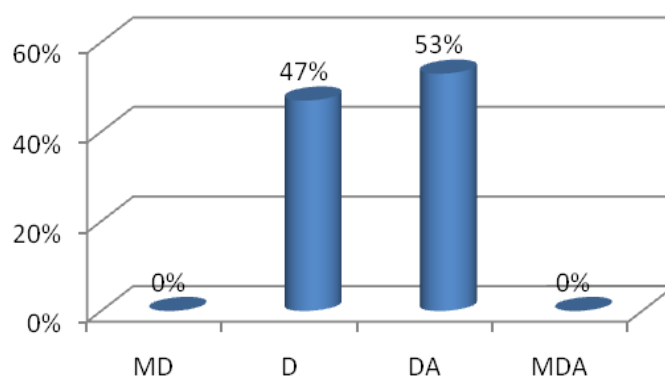
En consecuencia, se determina divergencia de estos resultados con lo expresado por Fernández (2004), para quien la higiene en el trabajo está relacionada a normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Además, estos resultados se contraponen a los resultados obtenidos por Cáceres (2011), en su estudio dirigido a analizar la seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas industrias en el municipio Valera, donde evidenció que en las pequeñas y medianas industrias en el municipio Valera; la seguridad y salud laboral está determinada por condiciones de seguridad y salud laboral adecuadas.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
7.- Me siento satisfecho con la retribución económica que me ofrece la empresa	0	0%	18	47%	20	53%	0	0%

Tabla 3. La retribución según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).



■ 7.- Me siento satisfecho con la retribución económica que me ofrece la empresa

Gráfico 3. La retribución según los empleados

Fuente: tabla 3

Observando el gráfico 3, claramente se evidencia que la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; estuvo de acuerdo al decir que se siente satisfecho con la retribución económica que le ofrece la empresa, aunque un porcentaje considerable (47%) no está de acuerdo con tal afirmación.

En general, se puede decir que estas empresas retribuyen a sus trabajadores de forma tal que los mismos sientan satisfacción de ello, hecho este fundamentado por Chiavenato (2004), cuando dice que el sistema de retribución constituye el conjunto de normas y procedimientos tendiente a

establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.

No obstante, se presentan disparidades con los resultados obtenidos por Rangel (2010), quien en su investigación Efectos de la aplicación de la Lopcymat en el desempeño de los trabajadores (as) de DOSA S.A POLAR, evidenció que los trabajadores reflejan no estar totalmente satisfechos con el sueldo actual ni la asignación de los beneficios de forma equitativa.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
8.- Este empleo me permite disponer del tiempo suficiente para desarrollar mi potencial.	12	32%	26	68%	0	0%	0	0%
9.- Este empleo me ofrece la estabilidad emocional que necesito para evitar acciones precipitadas.	0	0%	30	79%	8	21%	0	0%

Tabla 4. La seguridad en el empleo según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

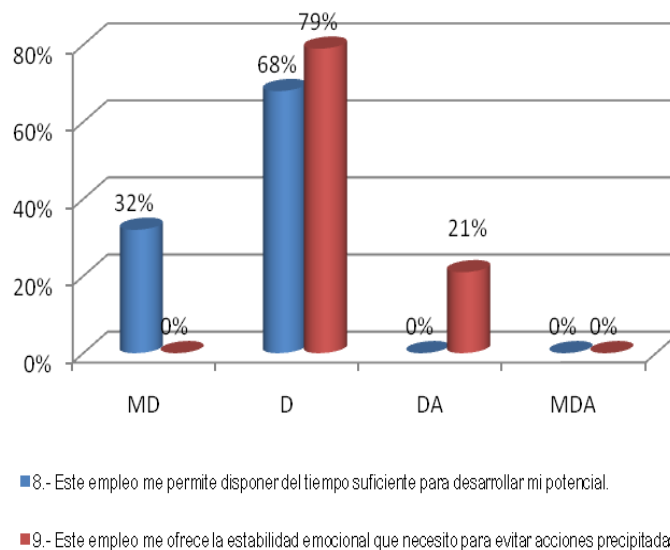


Gráfico 4. La seguridad en el empleo según los empleados

Fuente: tabla 4

Con base al gráfico 4, se observa que la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; estuvo en desacuerdo al decir que el empleo que posee le permite disponer del tiempo suficiente para desarrollar su potencial o le ofrece la estabilidad emocional que necesita para evitar acciones precipitadas.

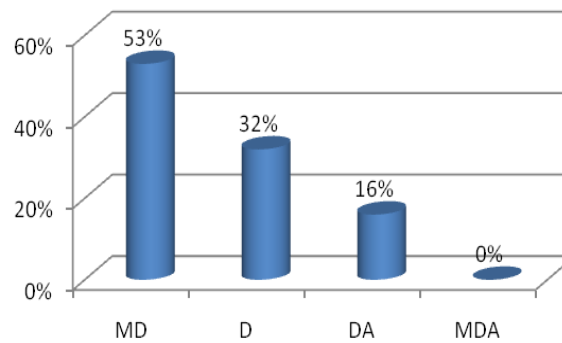
Por tanto, la seguridad en el empleo no condiciona la Calidad de Vida en el Trabajo que debiera realmente existir en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; por ende, los trabajadores consideran que la empresa no contribuye a su desarrollo personal ni se sienten emocionalmente estables.

En resumen, se percibe contrariedad a lo expuesto por Fernández (2004), quien señala que, la seguridad en el empleo otorga el tiempo necesario para poder demostrar aptitudes y la estabilidad emocional que se requiere para evitar acciones precipitadas.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
10.- En esta empresa se considera el desempeño profesional para otorgar reconocimientos.	20	53%	12	32%	6	16%	0	0%

Tabla 5. La promoción en el empleo según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).



■ 10.- En esta empresa se considera el desempeño profesional para otorgar reconocimientos.

Gráfico 5. La promoción en el empleo según los empleados
Fuente: tabla 5

A partir del gráfico 5 se infiere que la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; está muy en desacuerdo en que la empresa considera el desempeño profesional para otorgar reconocimientos; esto deja claro la poca importancia o inexistencia de un programa de promoción en el empleo, limitando de cierta manera, el desempeño esperados en los trabajadores.

Estos resultados contradicen las teorías de Fernández (2004), quien manifiesta que la promoción profesional de los trabajadores, sirve de incentivo para la mejora continua, así como para reconocer el trabajo realizado. Asimismo, no se relacionan a los datos obtenidos por Rangel (2010), en su estudio dirigido a estudiar los efectos de la aplicación de la Lopcymat en el desempeño de los trabajadores (as) de DOSA S.A POLAR, donde concluyó que existe insatisfacción de los trabajadores derivadas de los beneficios y promoción en el empleo, afectando motivación hacia el desempeño laboral.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
11.- Me siento valorado en esta empresa.	0	0%	26	68%	12	32%	0	0%
12.- Considero que mis opiniones con respecto al trabajo son tomadas en cuenta	0	0%	26	68%	12	32%	0	0%

Tabla 6. La participación del personal según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

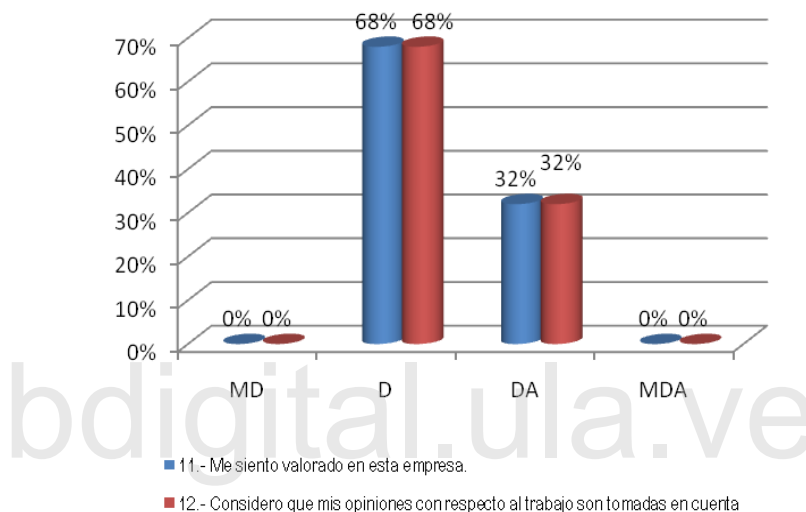


Gráfico 6. La participación del personal según los empleados

Fuente: tabla 6

Los datos del gráfico 6 señalan que la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; alegó estar en desacuerdo en que sus opiniones con respecto al trabajo son tomadas en cuenta; por ende no se sienten valorados por la empresa; este hecho hace que los trabajadores perciban que su participación en la empresa no es importante.

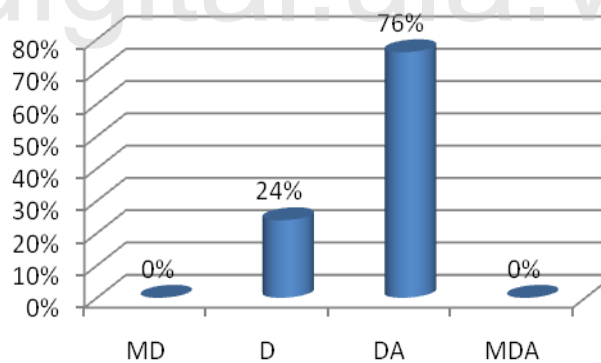
Tales resultados contradicen a French (2003), para quien los directivos deben considerar a los empleados como el recurso más valioso de la organización e invertir en ellos, proporcionándoles continuamente

oportunidades para mejorar sus habilidades. Aunque presentan relación a los obtenidos por Rangel (2010), en su investigación titulada efectos de la aplicación de la Lopcymat en el desempeño de los trabajadores (as) de DOSA S.A POLAR, donde concluyó que los trabajadores sienten cierta insatisfacción, la cual afecta sus relaciones laborales con relación al patrono, además de su motivación hacia el desempeño laboral, implícito en la importancia de su participación en la empresa.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
13.- En esta empresa se promueve el trabajo en equipo y la unidad.	0	0%	9	24%	29	76%	0	0%

Tabla 7. La integración del personal según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).



■ 13.- En esta empresa se promueve el trabajo en equipo y la unidad.

Gráfico 7. La integración del personal según los empleados

Fuente: tabla 7

En el gráfico 7 se demuestra que la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; estuvo de acuerdo al decir que la empresa promueve el trabajo en equipo y la unidad, lo cual se traduce

en ventaja puesto que, se procura alcanzar un estado de equilibrio dinámico entre los distintos elementos para evitar conflictos entre ellos. Estos resultados son sustentados por Chiavenato (2004), para quien la integración consiste en coordinar las diferentes partes de una organización para crear unidad entre las personas y grupos.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
14.- Siento que en esta empresa se adoptan medidas para ayudar al personal a lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	0	0%	20	53%	18	47%	0	0%
15.- Cuando he requerido apoyos diversos en mi vida personal, en esta empresa han procurado mi bienestar.	0	0%	20	53%	18	47%	0	0%

Tabla 8. El equilibrio entre trabajo y vida personal según los empleados
Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

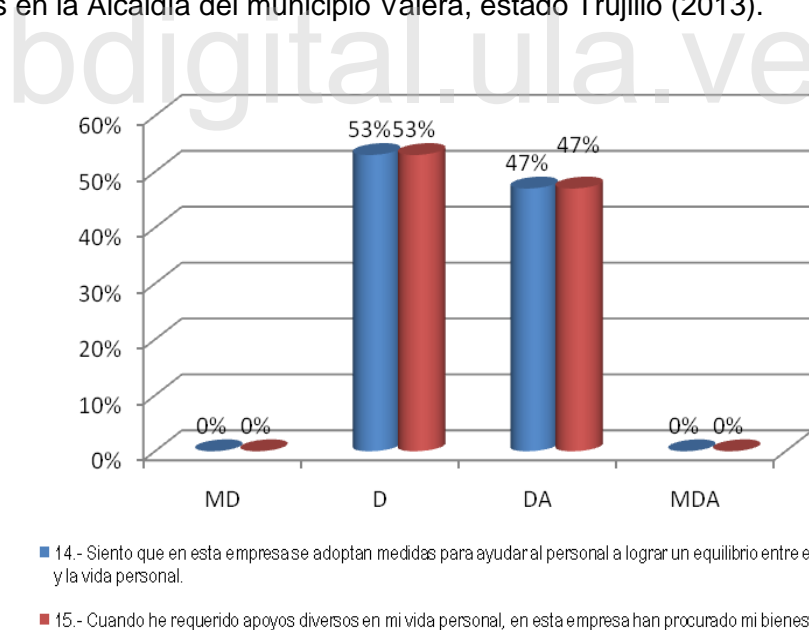


Gráfico 8. El equilibrio entre trabajo y vida personal según los empleados
Fuente: tabla 8

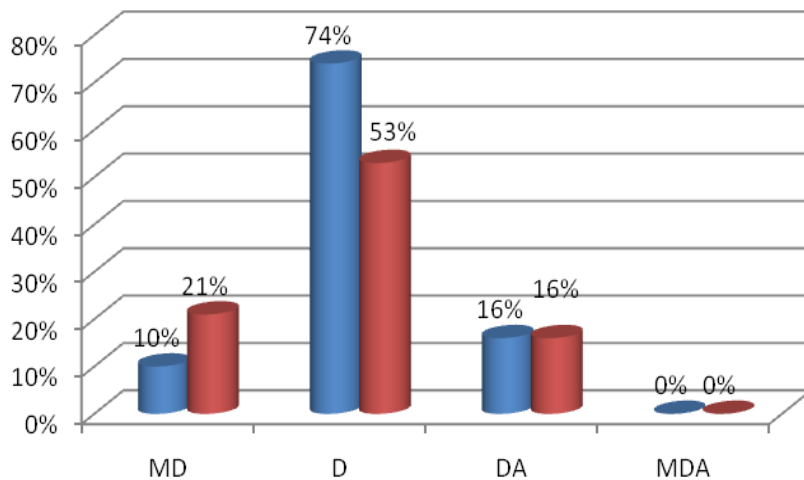
Partiendo del gráfico 8, se infiere que la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; estuvo en desacuerdo en que la empresa adoptan medidas para ayudar al personal a lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, asimismo perciben que, cuando han requerido apoyos diversos en su vida personal, la empresa ha procurado su bienestar; aunque un porcentaje considerable del 47% alegó estar de acuerdo con la afirmación.

La interpretación dada a estos resultados es que las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; no proporcionan un equilibrio entre trabajo y vida personal a los empleados, hecho este que atenta contra la Calidad de Vida en el Trabajo, a criterio de Fernández (2004), estas empresas deben ser conscientes de la necesidad de sus trabajadores, de desarrollar su vida fuera del trabajo y de su capacidad para ayudarles en este propósito.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
16.- Las acciones sociales impulsadas por esta empresa constituyen un valor agregado (retribución especial) para los empleados.	4	10%	28	74%	6	16%	0	0%
17.- En esta empresa se promueve la participación de todos en acciones que tengan relevancia social tales como: donación de equipos, programas de formación y medición de impacto ambiental.	8	21%	20	53%	6	16%	0	0%

Tabla 9. La relevancia social de la actividad laboral según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).



■ 16.- Las acciones sociales impulsadas por esta empresa constituyen un valor agregado (retribución especial) para los empleados.

■ 17.- En esta empresa se promueve la participación de todos en acciones que tengan relevancia social tales como: donación de equipos, programas de formación y medición de impacto ambiental.

Gráfico 9. La relevancia social de la actividad laboral según los empleados

Fuente: tabla 9

Observando el gráfico 9, la mayoría de los empleados de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; estuvo en desacuerdo en que las acciones sociales impulsadas por la empresa constituyen un valor agregado para los empleados, asimismo, manifestaron desacuerdo al decir que la empresa promueve la participación de todos en acciones que tengan relevancia social tales como: donación de equipos, programas de formación y medición de impacto ambiental.

En general, se percibe poca relevancia social de la actividad laboral en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; por ende, se infiere poca valoración de las acciones sociales, no sólo por los consumidores e inversores, sino también por los propios trabajadores; contraponiéndose al

enfoque de Fernández (2004), quien manifiesta que la relevancia social corporativa es una voluntad y trascendencia social, atribuida también a los distintos puestos de trabajo, por tanto, las personas que los ocupan tienden a conceder un mayor valor a su función laboral, repercutiendo en su autoestima y, por consiguiente, en la Calidad de Vida en el Trabajo.

1.- ¿Cuenta la empresa con un programa de seguridad?	Frecuencia	
	fa	fr
Si	12	100%
No	0	0%
2.- Indique las previsiones contempladas en el programa de seguridad de la empresa:	Frecuencia	
	fa	fr
Accidentes	12	100%
Robos	0	0%
Incendios	7	58%
Otras	0	0%

Tabla 10. La seguridad en el trabajo según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

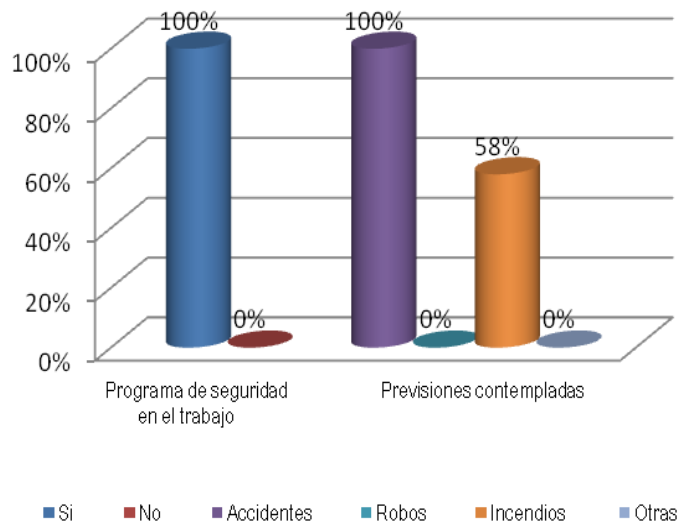


Gráfico 10. La seguridad en el trabajo según los jefes

Fuente: tabla 10

En el gráfico 10 se observa según la mayoría de los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; que estas empresas cuentan con un programa de seguridad, que contempla previsiones de accidentes e incendios. Estas respuestas presentan disparidad con las obtenidos por la mayoría de los empleados (ver tabla 1), quienes no se sienten satisfechos con las medidas de prevención de accidentes y condiciones inseguridad en el ambiente de trabajo. Aun cuando estas empresas disponen de un programa de seguridad laboral, dicho programa presenta debilidades, además no previene a los trabajadores de robos, evitando garantizar cierto nivel de salud requerido.

Estos resultados divergen de lo expuesto por Chiavenato (2004), para quien la seguridad en el trabajo engloba el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleados para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, así como para instruir acerca de la necesidad de implementar prácticas preventivas.

3.- ¿Cuenta la empresa con un programa de higiene?	Frecuencia	
	fa	fr
Si	3	25%
No	9	75%
4.- Seleccione los servicios contemplados en el plan de higiene que posee la empresa:	Frecuencia	
	fa	fr
Médicos	0	0%
Enfermería	0	0%
Primeros auxilios	3	25%
Otras	0	0%

Tabla 11. La higiene en el trabajo según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

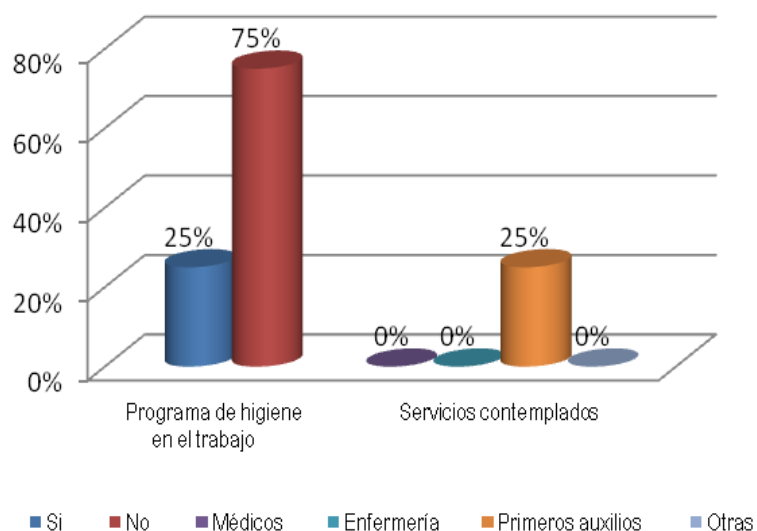


Gráfico 11. La higiene en el trabajo según los jefes
Fuente: tabla 11

Los datos del gráfico 11 señalan en respuesta de los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; que la mayoría de estas empresas no cuenta con un programa de higiene, apenas disponen de servicios de primeros auxilios, alegando que en caso de suceder algún accidente, generalmente acuden al seguro social, respuestas que concuerdan con las obtenidas de los empleados quienes estuvieron en desacuerdo sobre la existencia de garantías de servicios médicos, enfermería y/o primeros auxilios (Ver tabla 2).

Es decir, en las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; no se dispone de un plan de higiene en el trabajo que cubra los aspectos de importancia para los empleados, limitando la Calidad de Vida en el Trabajo, los cuales según Chiavenato (2004), poseen un carácter eminentemente preventivo, tales como servicios médicos adecuados,

servicios de enfermería, servicios de primeros auxilios prevención y riesgos para la salud.

Los resultados obtenidos concuerdan con los alcanzados en el estudio de Cáceres (2011), donde analizó la seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas industrias en el municipio Valera, concluyendo que la mayoría de estas empresas no realiza los exámenes pertinentes a sus trabajadores; asimismo, carecen de una política adecuada, así como de bases sólidas que permitan brindar a sus trabajadores una seguridad y laboral razonables, las cuales dependen de la higiene en el trabajo.

5.- Señale el tipo de consideraciones tomadas en cuenta para el diseño de los puestos de trabajo:	Frecuencia	
	fa	fr
Conocimientos pertinentes	7	58%
Experiencia previa	3	25%
Formación académica	0	0%
Cualidades requeridas	0	0%
Habilidades necesarias	12	100%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
6.- De la siguiente lista, seleccione los elementos que fueron considerados en el diseño del puesto de trabajo que ocupan los empleados:	Frecuencia	
	fa	fr
Planeación efectiva de recursos humanos	3	25%
Inversión en el desarrollo de equipos de trabajo	3	25%
Especificación de métodos de trabajo	12	100%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 12. El diseño de puestos de trabajo según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

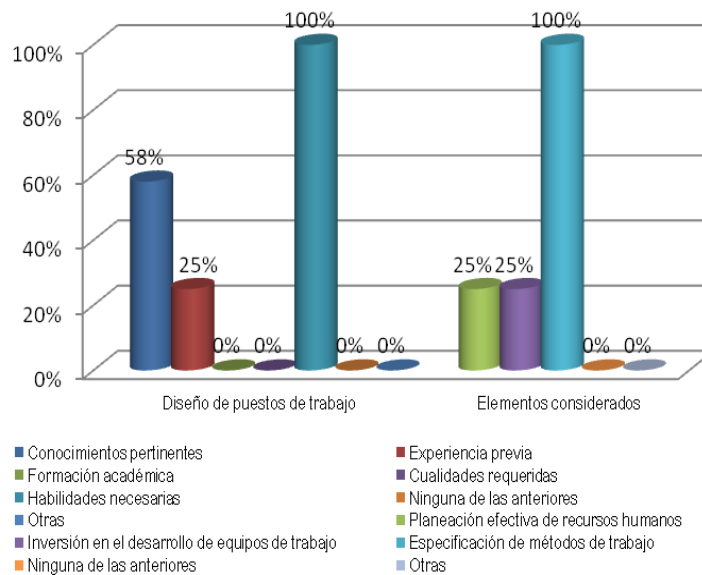


Gráfico 12. El diseño de puestos de trabajo según los jefes
Fuente: tabla 12

El gráfico 12 muestra según el mayor porcentaje de los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; que para el diseño de los puestos de trabajo, dentro de las consideraciones tomadas en cuenta se tienen las habilidades necesarias y los conocimientos pertinentes, un mínimo porcentaje incluyó la experiencia previa, denotando que tanto la formación académica como las cualidades requeridas no son de mucha importancia para diseñar los puestos de trabajo. También se observa de acuerdo a la mayoría de los jefes, que fue considerada la especificación de métodos de trabajo, como elemento clave para el diseño de los puestos de trabajo, un mínimo porcentaje señaló que se enfoca en la planeación efectiva de recursos humanos, así como en la inversión en el desarrollo de equipos de trabajo.

En general, se percibe que en las carpinterías inscritas en la Alcaldía del

municipio Valera, estado Trujillo; poco se le da importancia al diseño de los puestos de trabajo ocupados por los empleados, por ende, no disponen de bases sólidas sobre los conocimientos pertinentes, experiencia previa, formación académica y cualidades requeridas, limitando así, la planeación efectiva de recursos humanos. Tales resultados contradicen lo expuesto por Fernández (2004), para quien el puesto de trabajo debe diseñarse adaptándolo a las características y capacidades de los sujetos que los van a ocupar, en este sentido, se identifican los diferentes conocimientos, cualidades y niveles de habilidad, necesarios una planeación efectiva de recursos humanos que tome en cuenta estos requerimientos para los puestos.

7.- ¿Otorga la empresa retribuciones especiales a sus empleados?	Frecuencia	
	fa	fr
Si	7	58%
No	5	42%
8.- Indique en que se basan las retribuciones que otorga la empresa:	Frecuencia	
	fa	fr
Recompensas económicas	7	58%
Satisfacción personal	7	58%
Reconocimientos	0	0%
Estatus social	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
9.- Indique el método utilizado por la empresa para el otorgamiento de retribuciones:	Frecuencia	
	fa	fr
Evaluación del desempeño	0	0%
Clasificación de cargos	0	0%
Resultados alcanzados por el personal	7	58%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 13. La retribución según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

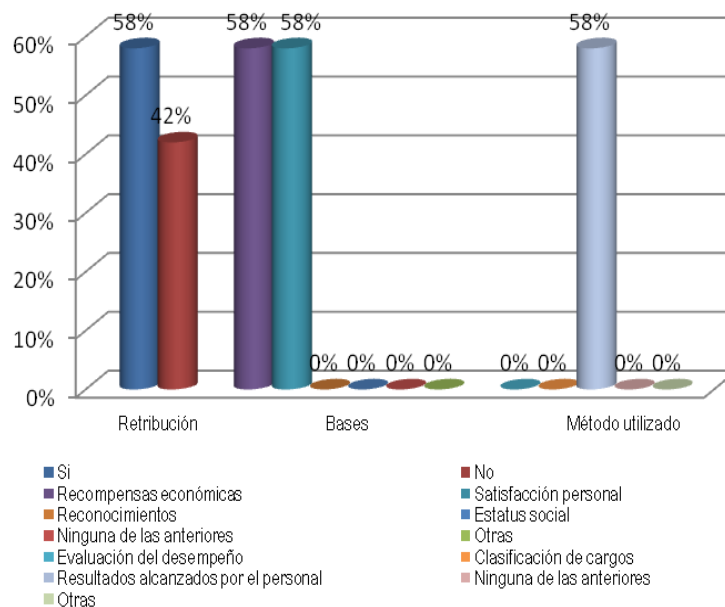


Gráfico 13. La retribución según los jefes
 Fuente: tabla 13

Observando el gráfico 13, se infiere en respuestas del mayor porcentaje de jefes encuestados, que en la mayoría de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; se otorgan retribuciones especiales a los empleados, basadas en recompensas económicas y satisfacción personal, donde dichas retribuciones son otorgadas mediante el método de resultados alcanzados por el personal; lo cual se fundamenta en las respuestas obtenidas de los mismos, quienes estuvieron de acuerdo al decir que se sienten satisfecho con la retribución económica que le ofrece la empresa (ver tabla 3).

Se determinó que las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; retribuyen de manera adecuada a los empleados, lo cual mejora la Calidad de Vida en el Trabajo, y determina la satisfacción personal en los trabajadores, convergiendo con las teorías de Fernández (2004), quien señala que la retribución es la cantidad pagada al ocupante en virtud de la

función que desempeña y de determinadas características y valoraciones personales. Sin embargo, estos resultados no concuerdan con los obtenidos por Rangel (2010), sobre los efectos de la aplicación de la Lopcymat en el desempeño de los trabajadores (as) de DOSA S.A POLAR, donde concluyó que los trabajadores reflejan no estar totalmente satisfechos con el la asignación de los beneficios de forma equitativa lo que afecta sus relaciones laborales con relación al patrono, además de su motivación hacia el desempeño laboral.

10.- Existe en esta empresa un programa de promoción del empleo (ascensos).	Frecuencia	
	fa	fr
Si	3	25%
No	9	75%
11.- Indique qué persigue la empresa mediante la promoción en el empleo:	Frecuencia	
	fa	fr
La mejora continua	3	25%
El reconocimiento del trabajo realizado	3	25%
La garantía del éxito esperado	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
12.- Indique el criterio que utiliza la empresa para la promoción del empleo:	Frecuencia	
	fa	fr
Antigüedad del personal	3	25%
Capacidad del personal	0	0%
Potencial para realizar tareas en el futuro	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 14. La promoción en el empleo según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

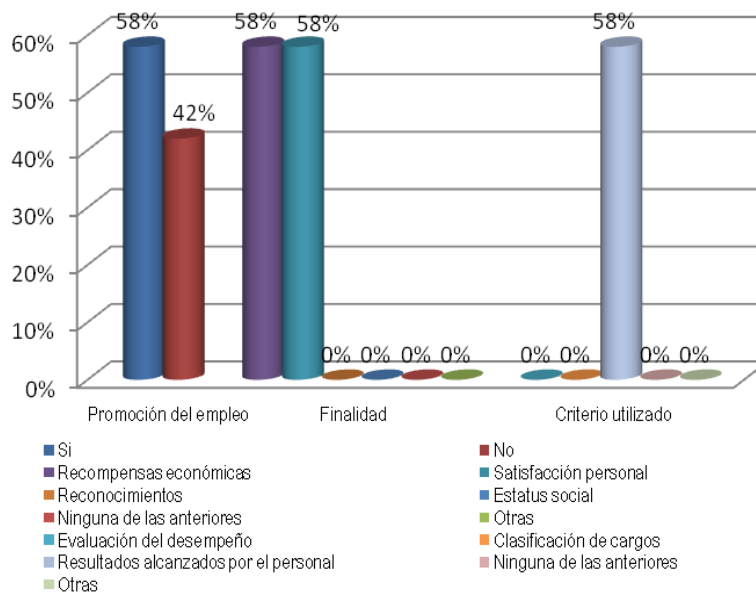


Gráfico 14. La promoción en el empleo según los jefes
 Fuente: tabla 14

Del gráfico 14, se tiene según el mayor porcentaje de jefes de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; que en estas empresas no existe programa de promoción del empleo (ascensos), apenas un mínimo número legó que sí existe, con la finalidad de alcanza la mejora continua y el reconocimiento del trabajo realizado, tomando en cuenta la antigüedad del personal. De manera concreta, se evidencia la inexistencia de

En general, se perciben debilidades en la promoción en el empleo por parte de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; por cuanto no se considera el desempeño profesional para el otorgamiento de reconocimientos, hecho este confirmado por los empleados quienes alegaron estar muy en desacuerdo, y denotaron la poca dada a la existencia de un programa de promoción en el empleo (Ver tabla 5).

Estos resultados se contraponen a los conceptos emitidos por Fernández (2004), para quien la promoción profesional de los trabajadores dentro de una empresa, sirve a la vez como incentivo para la mejora continua y como reconocimiento al trabajo realizado pero, al igual que pasaba con la retribución, la equidad o justicia del sistema de promoción resultará fundamental para garantizar su éxito.

13.- Señale las acciones que ejecuta la empresa para lograr la participación del personal.	Frecuencia	
	fa	fr
Evita prejuicios	0	0%
Reduce distancia entre los niveles jerárquicos	12	100%
Fomenta la comunicación	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 15. La participación del personal según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

En la tabla 13 se observa claramente según la totalidad de los jefes encuestados, que las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; para lograr la participación del personal, reduce distancia entre los niveles jerárquicos, sin embargo, no se evitan los prejuicios ni se fomenta la comunicación. Tales aspectos debilitan la Calidad de Vida en el Trabajo, contradiciendo lo expuesto por French (2003), quien señala que los directivos deben velar porque desaparezcan los prejuicios, se reduzcan las distancias entre los distintos niveles jerárquicos y se fomente la comunicación.

De la misma manera, se evidencia que estos resultados se encuentran fundamentados por las respuestas obtenidas de la mayoría de los empleados

encuestados, quienes manifestaron estar en desacuerdo en que sus opiniones con respecto al trabajo son tomadas en cuenta; por ende no se sienten valorados, percibiendo que su participación en la empresa no es importante (Ver tabla 6).

14.- Señale los mecanismos empleados por la empresa para lograr la integración del personal:	Frecuencia	
	fa	fr
Asignación de funciones	9	75%
Calificación de méritos	3	25%
Otorgar Premios	0	0%
Control de asistencia	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 16. La integración del personal según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

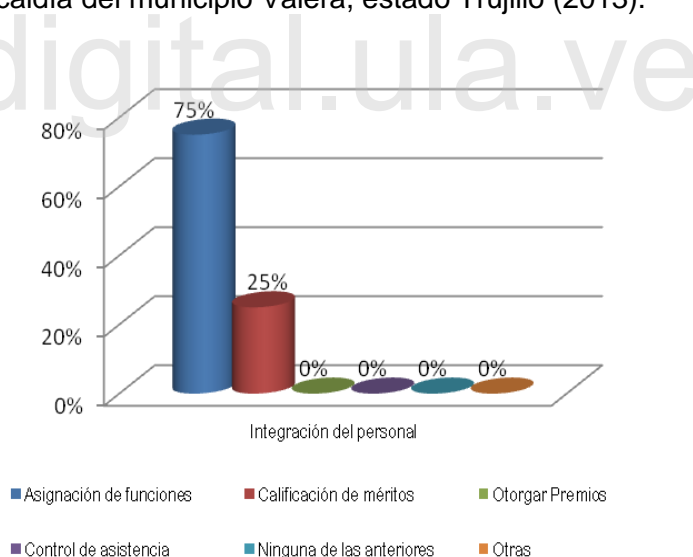


Gráfico 15. La integración del personal según los jefes

Fuente: tabla 16

De acuerdo al gráfico 15, en respuesta de la mayoría de los jefes de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; para lograr la integración del personal, la empresa emplea como mecanismo la asignación de

funciones, sin otorgar premios o controlar las asistencias. Aunque los empleados concordaron en decir que la empresa promueve el trabajo en equipo y la unidad (Ver tabla 7), se evidencia que la integración del personal no se está realizando de manera correcta, aunque se asignan funciones, la cual según Sevilla (2000), consiste en asignar oficialmente a cada trabajador un puesto clara y precisamente definido en cuanto a sus responsabilidades, obligaciones, operaciones y condiciones de trabajo; no se otorgan incentivos ni premios, afectando la motivación a la iniciativa y el mejor logro de los objetivos en los empleados.

15.- Indique que ofrece la empresa para equilibrar el trabajo y la vida personal:	Frecuencia	
	fa	fr
Horarios flexibles	0	0%
Reducción de horas	0	0%
Permisos	12	100%
Oficinas virtuales	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
16.- Señale según su criterio los beneficios puntuales que trae a los empleados el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.	Frecuencia	
	fa	fr
Satisfacer sus necesidades personales	12	100%
Alcanzar un nivel óptimo de satisfacción laboral	0	0%
Contribuir con las metas organizacionales	0	0%
Contribuir con los objetivos organizacionales	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 17. El equilibrio entre trabajo y vida personal según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

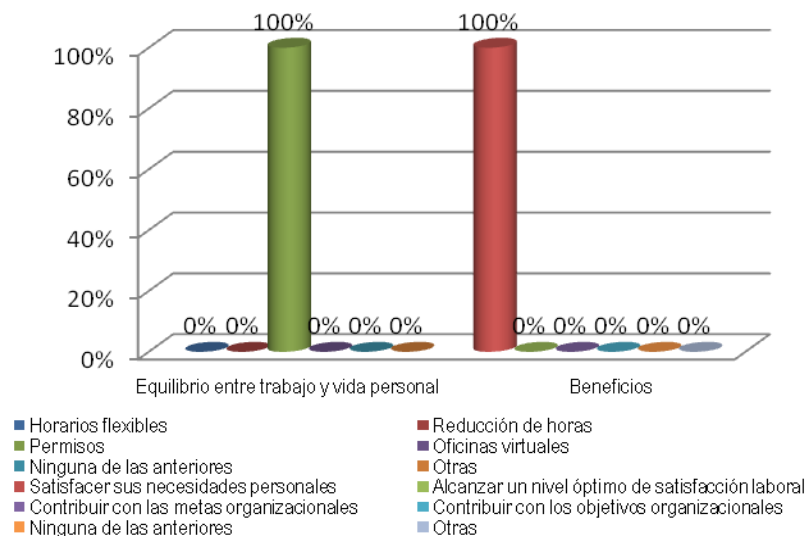


Gráfico 16. El equilibrio entre trabajo y vida personal según los jefes

Fuente: tabla 17

Observando el gráfico 16, según la totalidad de los jefes encuestados, las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; ofrecen permisos a los empleados para equilibrar el trabajo y la vida personal, permitiendo a los mismos sólo satisfacer sus necesidades personales, más no alcanzar un nivel óptimo de satisfacción laboral, contribuir tanto con las metas como con los objetivos organizacionales.

En fin, se puede inferir que en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; no existe un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal, hecho este reafirmado con las respuestas obtenidas de los empleados encuestados, quienes estuvieron en desacuerdo en que la empresa adoptan medidas para ayudarle a lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal (ver tabla 8).

No obstante, se observa que dichos resultados divergen de las teorías expuestas por Creade (citado por Fernández, 2004), para quien las

empresas deben prestar atención a las percepciones de los empleados sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, no sólo por la importancia que tiene para el personal y sus familias, sino porque las mejores prácticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal también pueden ayudar a cumplir metas y objetivos organizacionales.

17.- Posee la empresa un programa de acciones sociales (acciones de Responsabilidad Social empresarial)?	Frecuencia	
	fa	fr
Si	3	25%
No	9	75%
18.- Señale quiénes determinan las acciones sociales que ejecutará la empresa.	Frecuencia	
	fa	fr
El personal de la empresa	0	0%
La empresa como tal	3	25%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
19.- Indique el tipo de acciones sociales que han ejecutado hasta ahora:	Frecuencia	
	fa	fr
Donación de equipos a organizaciones sociales	3	25%
Programas de formación para organizaciones sociales	0	0%
Participación de la empresa en programas sociales	3	25%
Medición del impacto ambiental de las acciones de la empresa	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 18. La relevancia social de la actividad laboral según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

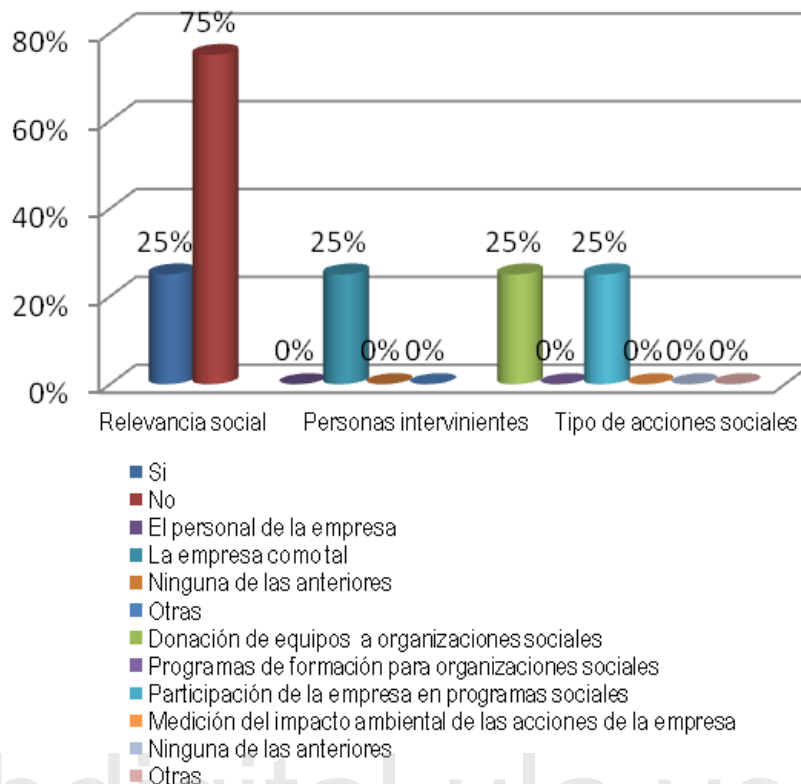


Gráfico 17. La relevancia social de la actividad laboral según los jefes
Fuente: tabla 18

Observando el gráfico 17, se infiere según el mayor porcentaje de jefes encuestados, que las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; no poseen un programa de acciones sociales, es decir, no ejecutan acciones de Responsabilidad Social empresarial, apenas unas pocas empresas lo poseen, induciéndolas a donar equipos a organizaciones sociales y a participar en programas sociales.

De esta manera, se deja clara la poca relevancia social de la actividad laboral en estas empresas, limitando la Calidad de Vida de Vida en el Trabajo, lo cual se fundamenta en las respuestas obtenidas de los empleados encuestados, quienes estuvieron en desacuerdo al decir que las

acciones sociales impulsadas por la empresa constituyen un valor agregado para ellos, además, no se promueve la participación en acciones que tengan relevancia social tales como: donación de equipos, programas de formación y medición de impacto ambiental (Ver tabla 9), contraponiéndose a lo expuesto por Fernández (2004), quien manifiesta que la relevancia social corporativa se ha convertido en un elemento valorado no sólo por los consumidores e inversores, sino también por los propios trabajadores,

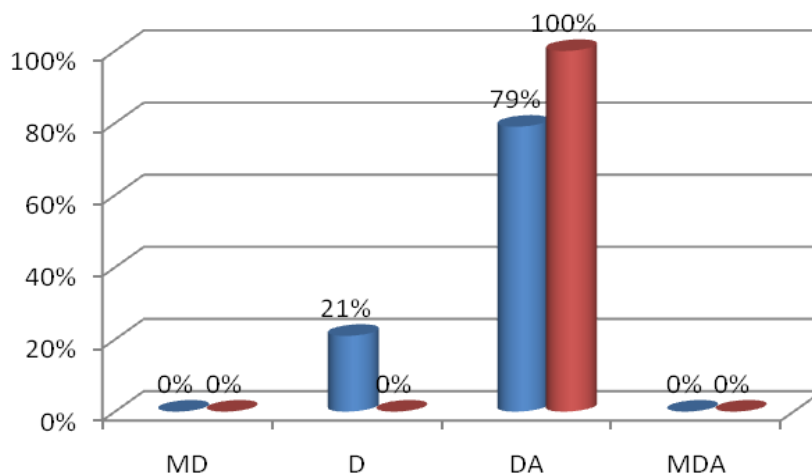
Características de la Calidad de Vida en el Trabajo

En relación a las características de la Calidad de Vida en el Trabajo, en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; se obtuvieron los siguientes resultados:

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
18.- Percibo en la empresa un bienestar laboral asociado a: manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y resultado económico de la empresa.	0	0%	8	21%	30	79%	0	0%
19.- El bienestar laboral me permite aumentar mi nivel productividad, innovación y creatividad.	0	0%	0	0%	38	100%	0	0%

Tabla 19. El bienestar laboral según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).



■ 18.- Percibo en la empresa un bienestar laboral asociado a: manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y resultado económico de la empresa.

■ 19.- El bienestar laboral me permite aumentar mi nivel productividad, innovación y creatividad.

Gráfico 18. El bienestar laboral según los empleados

Fuente: tabla 19

Los datos del gráfico 28 indican que la mayoría de los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; están de acuerdo al decir que perciben en la empresa un bienestar laboral asociado a: manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y resultado económico de la empresa, asimismo dicho bienestar laboral, les permite aumentar mi nivel productividad, innovación y creatividad; siendo esto beneficioso por cuanto caracteriza de forma positiva la Calidad de Vida en el Trabajo. Tal como lo señala French (2003), el bienestar laboral se encuentra asociado directamente con los resultados económicos, el manejo de conflictos, la satisfacción de los clientes, y el logro de eficiencia organizacional.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
20. El entorno laboral me induce a mostrar actitudes básicas positivas, constructivas y orientadas hacia la armonía del personal.	0	0%	0	0%	38	100%	0	0%

Tabla 20. Las actitudes básicas según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

En la tabla 20 se observa claramente que, el total de los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; está de acuerdo al manifestar que el entorno laboral le induce a mostrar actitudes básicas positivas, constructivas y orientadas hacia la armonía del personal, hecho este que caracteriza de forma positiva la Calidad de Vida en el Trabajo, presentan convergencia con lo expuesto por French (2003), quien determina que una actitud de un empleado puede considerarse como la disposición para actuar de un modo más que de otro, en relación con factores específicos relacionados con el puesto. De esta manera, las actitudes básicas: se refiere a actitudes, que sean positivas y constructivas, orientadas hacia el mantenimiento de la armonía del grupo.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
21.- En mi actuar predomina la satisfacción y el interés por el trabajo que realizo.	0	0%	18	47%	20	53%	0	0%
22.- Me siento satisfecho con mi salario, reconocimientos y oportunidades de ascenso.	0	0%	18	47%	20	53%	0	0%

Tabla 21. La satisfacción laboral según los empleados

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

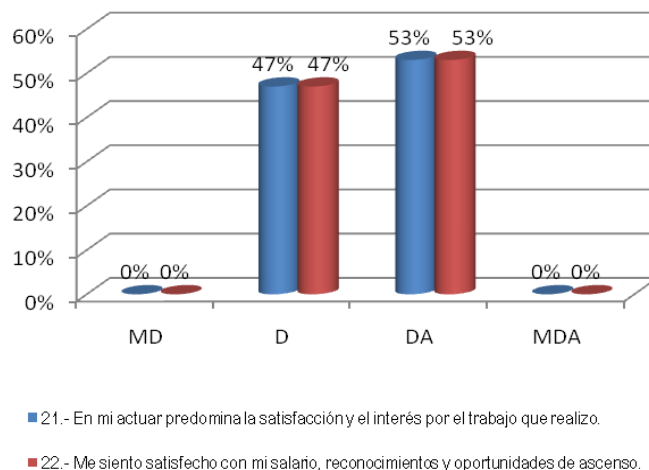


Gráfico 19. La satisfacción laboral según los empleados
 Fuente: tabla 21

A partir del gráfico 19 se determina que, la mayoría de los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; está de acuerdo al decir que en su actuar predomina la satisfacción y el interés por el trabajo que realiza, asimismo, se siente satisfecho con el salario, reconocimientos y oportunidades de ascenso; no obstante, existe un porcentaje considerable del 47% no está en desacuerdo con tal afirmación.

Es decir, de cierta manera se percibe satisfacción laboral por parte de los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; denotando así un aspecto positivo en la Calidad de Vida en el Trabajo, que permite predecir el efecto que tendrán las tareas en el comportamiento futuro del personal, hecho sustentado por Davis y Newtrom, (2004), quienes plantean que la seguridad laboral engloba el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales.

Afirmaciones	Alternativas							
	MD		D		DA		MDA	
	fa	fr	fa	fr	fa	fr	fa	fr
23.- Cuento con un grupo de trabajo donde puedo expresar mis necesidades y llevar a cabo satisfactoriamente mis tareas.	0	0%	9	24%	29	76%	0	0%
24.- Mi cooperación con la dirección de la empresa depende del nivel de empatía, comprensión y liderazgo.	0	0%	16	42%	22	58%	0	0%

Tabla 22. La cooperación entre empleados y dirección según los empleados
Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

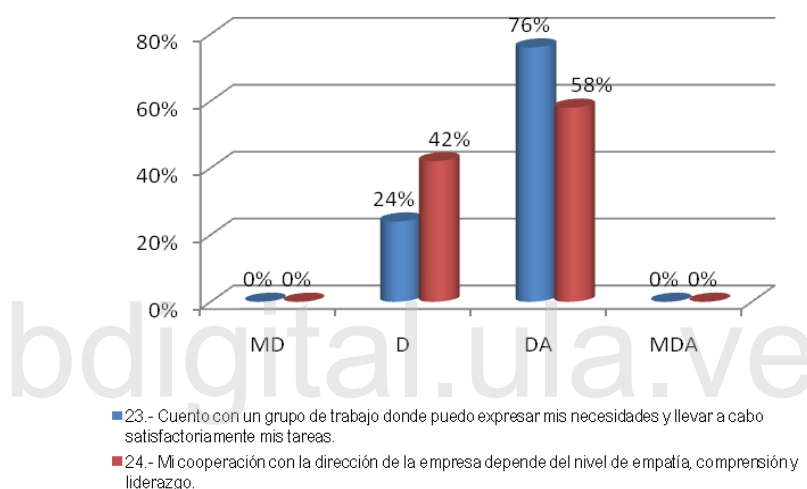


Gráfico 20. La cooperación entre empleados y dirección según los empleados
Fuente: tabla 22

En el gráfico 20 se evidencia que la mayoría de los empleados de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; estuvieron de acuerdo al decir que cuenta con un grupo de trabajo donde puede expresar sus necesidades y llevar a cabo satisfactoriamente sus tareas, asimismo, su cooperación con la dirección de la empresa depende del nivel de empatía, comprensión y liderazgo; lo cual se traduce en ventaja en vista que la cooperación entre empleados y la empresa, puede mejorar la

labor realizada por los mismo, tal como lo señala French (2003), cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo.

20.- Indique, según su criterio, de qué depende la satisfacción laboral dentro de la empresa:	Frecuencia	
	fa	fr
La formación de equipos de trabajo	12	100%
La estructura organizativa de la empresa	0	0%
Las actividades ejecutadas por la empresa	8	67%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
21.- Señale los aspectos que, según Usted, incrementa la satisfacción laboral dentro de la empresa:	Frecuencia	
	fa	fr
La cohesión de equipos	12	100%
La uniformidad del personal	8	67%
El establecimiento de patrones de comunicación	8	67%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 23. La satisfacción laboral según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).



Gráfico 21. La satisfacción laboral según los jefes

Fuente: tabla 23

Los datos del gráfico 21 reflejan según el criterio del mayor porcentaje de jefes encuestados, que la satisfacción laboral dentro de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; depende tanto de la formación de equipos de trabajo, como de las actividades ejecutadas por la empresa, incrementada por la cohesión de un equipo, uniformidad del personal y el establecimiento de patrones de comunicación.

Se observa concordancia de estas respuestas con las obtenidas de los empleados encuestados, quienes alegaron estar de acuerdo al decir que en su actuar predomina la satisfacción y el interés por el trabajo que realiza (Ver tabla 21), permitiendo inferir sobre un alto predominio de la satisfacción laboral como característica de la Calidad de Vida en el Trabajo, la cual según French (2003), resulta de las diversas actitudes de los trabajadores en relación al salario, supervisión, reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación, demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

22.- En su opinión, ¿de qué depende la cooperación entre los empleados y la dirección de la empresa?:	Frecuencia	
	fa	fr
Empatía	8	67%
Comprensión	12	100%
Liderazgo	12	100%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 24. La cooperación entre empleados y dirección según los jefes

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

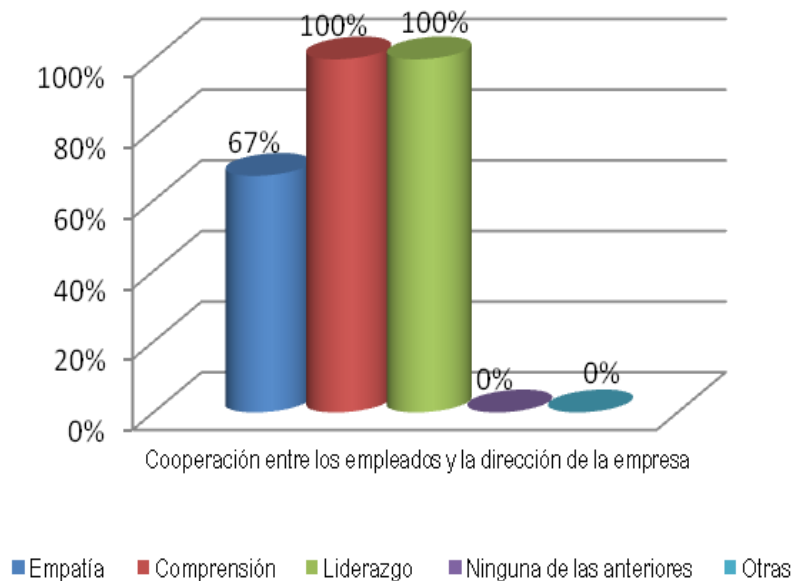


Gráfico 22. La cooperación entre empleados y dirección según los jefes

Fuente: tabla 24

En función del gráfico 22, se observa que el mayor porcentaje de jefes encuestados, indicó que en las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; la cooperación entre los empleados y la dirección de la empresa depende de la empatía comprensión y liderazgo. Estos resultados se fundamentan en los derivados de las encuestas aplicadas a los empleados, quienes estuvieron de acuerdo al decir que cuenta con un grupo de trabajo donde puede expresar sus necesidades y llevar a cabo satisfactoriamente sus tareas, asimismo, su cooperación con la dirección de la empresa depende del nivel de empatía, comprensión y liderazgo (Ver tabla 22).

En general, en las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; se percibe un alto grado de cooperación entre

empleados y dirección, por ende suelen ser empáticos y comprensibles, además los empleados valoran el liderazgo existente; resultados estos fundamentados en el criterio de French (2003), para quien desde el punto de vista de la Calidad de Vida en el Trabajo, para que haya cooperación entre los empleados y la dirección, debe predominar la empatía, comprensión, autoconfianza, estabilidad emocional, liderazgo.

Beneficios que genera la Calidad de Vida en el Trabajo

Con base a los resultados vinculados a los beneficios que genera la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo, se tienen:

23.- Señale que obtiene la empresa aumentando la productividad mediante la Calidad de Vida en el Trabajo:	Frecuencia	
	fa	fr
Obtiene mayor control de factores condicionantes	4	33%
Aumenta el rendimiento del personal	12	100%
Aumenta el rendimiento económico	8	67%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
24.- Indique cuál es el aspecto que usted considera más efectivo para incrementar la productividad de la empresa:	Frecuencia	
	fa	fr
Eficiencia del personal	8	67%
Satisfacción de los clientes	12	100%
Rentabilidad de la empresa	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 25. El incremento de la productividad.

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

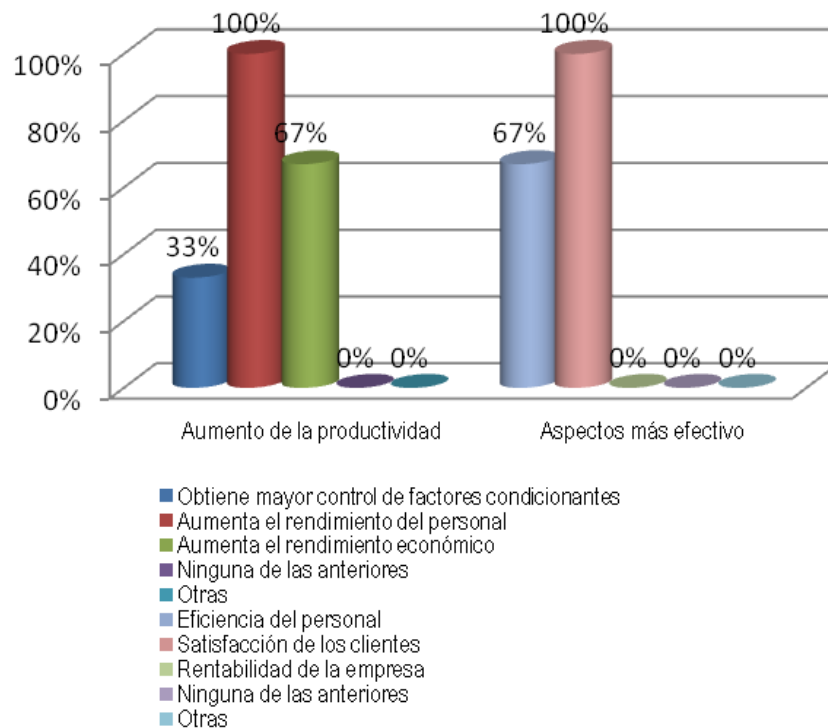


Gráfico 23. El incremento de la productividad.

Fuente: tabla 25

Según el gráfico 23, en respuestas del mayor porcentaje de jefes de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; se tiene que estas empresas aumentando la productividad mediante la Calidad de Vida en el Trabajo, aumentan tanto el rendimiento del personal como el rendimiento económico. A criterio de la mayoría, el aspecto más efectivo para incrementar la productividad de la empresa es la eficiencia del personal y la satisfacción de los clientes.

Es decir, la Calidad de Vida en el Trabajo permite a las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; el incremento de la productividad, la cual es sinónimo de rendimiento tanto del personal como de la empresa como tal, lo cual a criterio de Robbins (2004), establece una relación entre la

cantidad de bienes producidos, así como la cantidad de recursos utilizados, para obtener el máximo de productos elaborados.

25.- En su opinión, la Calidad de Vida en el Trabajo permite a la empresa reducir costos operativos en forma:	Frecuencia	
	fa	fr
Drástica	0	0%
Segura	5	42%
Oportuna	7	58%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 26. La reducción de costos operativos

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

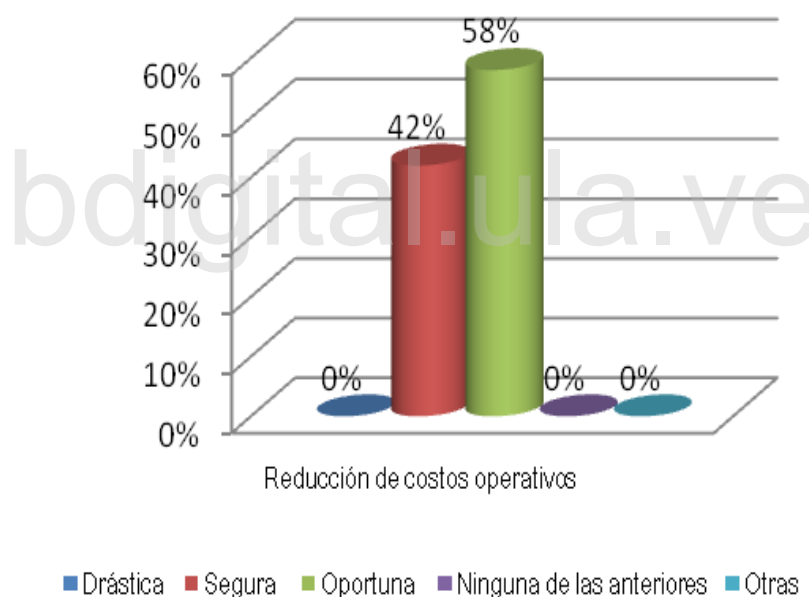


Gráfico 24. La reducción de costos operativos

Fuente: tabla 26

Con base al gráfico 24, se observa que en opinión del mayor porcentaje de jefes encuestados, la Calidad de Vida en el Trabajo permite a las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; reducir costos operativos en forma oportuna, aunque según un porcentaje considerable del 42% lo hace de

forma segura; resultados estos traducidos como ventaja, por cuanto se determina que la Calidad de Vida en el Trabajo, definitivamente permite la reducción de los costos operativos, sin embargo, estos costos se reducen oportunamente, pero no de forma drástica ni segura, atentando contra la veracidad de dicho beneficio, puesto que para Sevilla (2000), los costos operativos son gastos que surgen de las actividades actuales de un negocio, en este sentido, se debe permitir su reducción de forma drástica, segura y oportuna.

26.- Indique mediante que, la Calidad de Vida en el Trabajo permite a la empresa fortalecer la lealtad de sus empleados:	Frecuencia	
	fa	fr
Evaluación inicial del grado de lealtad	0	0%
Reciprocidad de la empresa	0	0%
Sencillez directiva	12	100%
Comunicación transparente	9	75%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
27.- Indique en que se basa la lealtad de los empleados para con la empresa:	Frecuencia	
	fa	fr
El respeto	12	100%
La comprensión mutua	12	100%
El trato justo	12	100%
El trato equitativo	12	100%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 27. El fortalecimiento de la lealtad de los empleados.

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

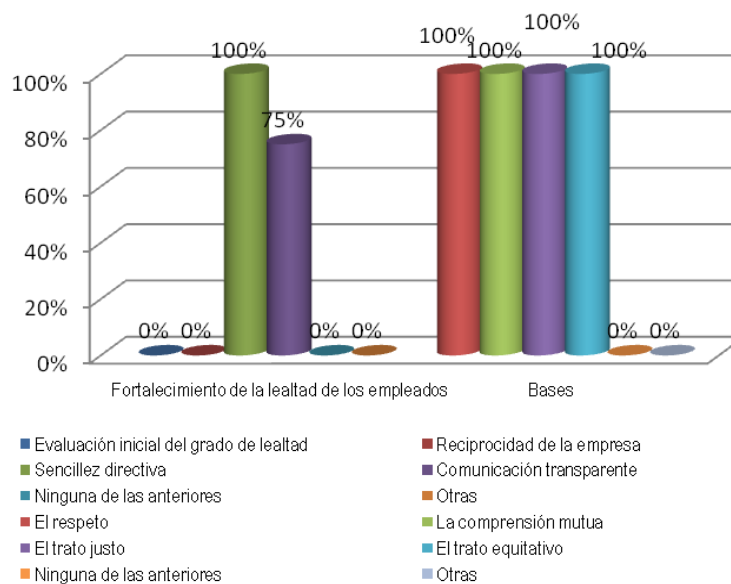


Gráfico 25. El fortalecimiento de la lealtad de los empleados.
Fuente: tabla 27

Del gráfico 25 se infiere según la mayoría de los jefes encuestados, que la Calidad de Vida en el Trabajo, permite a las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; fortalecer la lealtad de sus empleados, mediante la sencillez directiva y la comunicación transparente, cuyas bases se centran en el respeto, la comprensión mutua, el trato justo y equitativo. Por tanto, el fortalecimiento de la lealtad de los empleados, constituye un beneficio que la Calidad de Vida en el Trabajo otorga a estas empresas, basado en valores que delinear el éxito esperado.

Los resultados obtenidos son fundamentados por Sevilla (2000), cuando dice que la relación entre empleadores y empleados debe basarse en el respeto, comprensión mutua, trato justo y equitativo, independientemente de la posición que ocupen; en este sentido, las organizaciones pueden fomentar la lealtad de sus empleados mediante: la

evaluación del grado de lealtad inicial, reciprocidad de la empresa, sencillez directiva y comunicación transparente.

28.- Indique qué ofrece la empresa para reducir el ausentismo:	Frecuencia	
	fa	fr
Bonos	12	100%
Reconocimiento público	0	0%
Un ambiente de trabajo saludable	3	25%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
29.- Señale como la empresa reduce el ausentismo laboral:	Frecuencia	
	fa	fr
Establece políticas laborales	3	25%
Registra las ausencias del personal	0	0%
Indaga sobre las causas del ausentismo laboral	0	0%
Busca orientación profesional	9	75%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 28. La reducción del ausentismo laboral

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

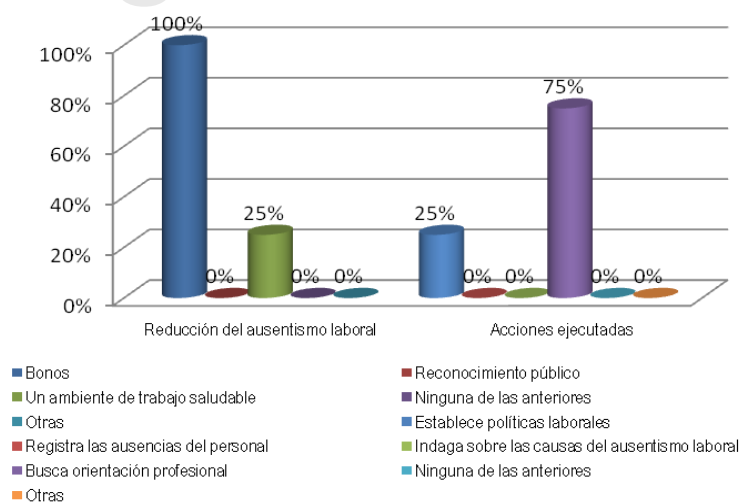


Gráfico 26. La reducción del ausentismo laboral

Fuente: tabla 28

Observando el gráfico 26, se determina en respuesta del mayor porcentaje de los jefes de las carpinterías del municipio Valera, estado

Trujillo; que para reducir el ausentismo se ofrece a los empleados bonos, más no toman en cuenta como mecanismo en ambiente de trabajo saludable; asimismo, estas empresas para reducir el ausentismo, busca orientación profesional. Por tanto, estas empresas deben tomar en cuenta el ambiente de trabajo saludable, a fin de aprovechar otro beneficio que la Calidad de Vida en el Trabajo les ofrece, como lo dice Robbins (2005), el ausentismo se debe considerar dentro de las empresas, las cuales deben desarrollar estrategias que controlen las causas que lo originan, creando una cultura que logre acoger las buenas iniciativas, así como desechar las malas.

30.- La Calidad de Vida en el Trabajo permite a la empresa fortalecer su reputación corporativa a partir del cumplimiento de sus compromisos con:	Frecuencia	
	fa	fr
Clientes	12	100%
Empleados	12	100%
Proveedores	12	100%
Inversionistas	0	0%
Comunidad en general	3	25%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%
31.- Indique como la empresa fortalece su reputación corporativa:	Frecuencia	
	fa	fr
Fideliza a sus clientes	0	0%
Retiene personal con talento	3	25%
Basa sus actuaciones en la transparencia	9	75%
Renueva su compromiso con el personal	0	0%
Ninguna de las anteriores	0	0%
Otras	0	0%

Tabla 29. El fortalecimiento de la reputación corporativa

Fuente: datos tomados del instrumento aplicado a los jefes de las carpinterías inscritas en la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo (2013).

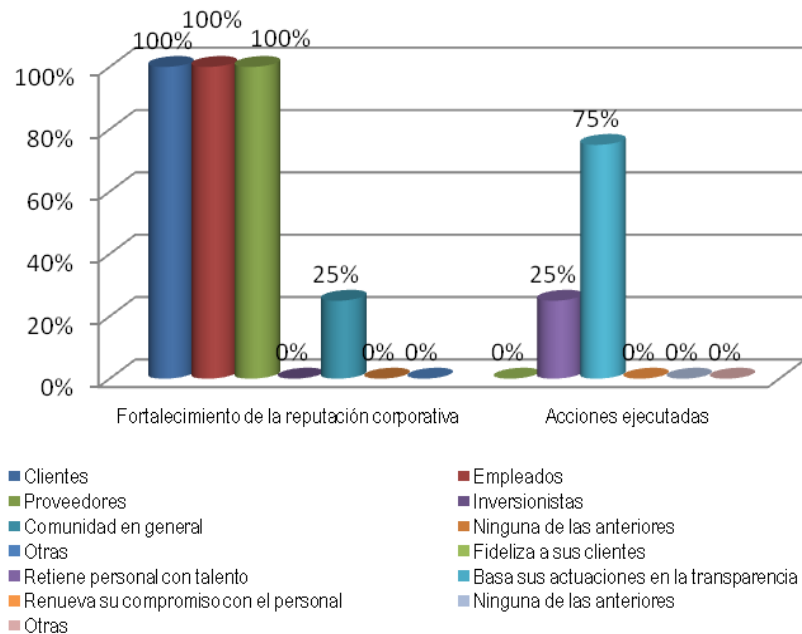


Gráfico 27. El fortalecimiento de la reputación corporativa
 Fuente: tabla 29

El gráfico 27 señala según la mayoría de los jefes encuestados, que la Calidad de Vida en el Trabajo permite a las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; fortalecer su reputación corporativa a partir del cumplimiento de sus compromisos con: clientes, empleados y proveedores, en un mínimo porcentaje con la comunidad en general, aunado a ello, estas empresas para fortalecer su reputación corporativa, basan sus actuaciones en la transparencia.

En fin, la Calidad de Vida en Trabajo permite el fortalecimiento de la reputación corporativa de las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; en cuanto a clientes, empleados y proveedores se refiere, sin embargo, se deja a un lado la percepción de la comunidad en general sobre

las mismas, hecho este que puede atentar contra la verdadera Calidad de Vida en el Trabajo esperada.

Cabe destacar a Sevilla (2000), para quien la reputación corporativa es el conjunto de percepciones que tienen sobre la empresa los diversos grupos de interés, tanto internos como externos, se percibe como el resultado del comportamiento desarrollado por la empresa a lo largo del tiempo y describe su capacidad para distribuir valor a los mencionados grupos.

bdigital.ula.ve

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Como consecuencia del proceso de investigación llevado a cabo por la investigadora en función a los objetivos propuestos, en relación a la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; se obtuvo una serie de resultados que permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

En cuanto al **primer objetivo específico**: describir los factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; se logró determinar que, aun cuando estas empresas disponen de un programa de seguridad que contempla previsiones de accidentes e incendios, por un lado, los empleados no se sienten satisfechos con las medidas de prevención de accidentes y condiciones inseguridad en el ambiente de trabajo.

Por otro lado, no cuentan con un programa de higiene, sólo disponen de un stock de primeros auxilios, sin garantizar la prestación de servicios médicos y de enfermería; además, para el diseño de los puestos de trabajo, sólo se toman en consideración las habilidades necesarias y los

conocimientos pertinentes, por lo que no se planean de manera efectiva de recursos humanos.

También se determinó que estas empresas otorgan retribuciones a los empleados; aunque no existe un programa de promoción del empleo, el personal se siente satisfecho de las retribuciones ofrecidas; se logra su participación, así como su integración a través de la promoción del trabajo en equipo y la unidad, pero no se fomenta la comunicación; además, no existe un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal, percibiendo poca relevancia social de la actividad laboral en estas empresas.

En relación al **segundo objetivo específico**: identificar las características de la Calidad de Vida en el Trabajo, en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; se evidenció que estas empresas brindan a los empleados un bienestar laboral asociado al manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y resultado económico de la empresa; asimismo, el entorno laboral existente les permite mostrar actitudes básicas positivas, constructivas y orientadas hacia la armonía del personal; donde la satisfacción laboral depende tanto de la formación de equipos de trabajo y las actividades ejecutadas por la empresa, pues predomina la satisfacción y el interés por el trabajo que se realiza, aunado a un alto predominio de cooperación entre los empleados y la dirección de la empresa, debido a la empatía comprensión y liderazgo existente.

Con respecto al **tercer objetivo específico**: precisar los beneficios que genera la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio

Valera, estado Trujillo; se logró determinar que la Calidad de Vida en el Trabajo, permite a estas empresas: (a) incrementar la productividad tanto del personal como económico; (b) reducir costos operativos en forma oportuna, pero no drástica de de manera segura; (c) fortalecer la lealtad de sus empleados, mediante la sencillez directiva y la comunicación transparente; (d) reducir el ausentismo laboral, aunque no se toma en cuenta como mecanismo para ello, un ambiente de trabajo saludable; y (e) fortalecer su reputación corporativa a partir del cumplimiento de sus compromisos con: clientes, empleados y proveedores, obviando la importancia que tiene la percepción de la comunidad en general, respecto a las actuaciones transparentes de las empresas.

De forma general, se concluye que en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo; la Calidad de Vida en el Trabajo, se encuentra condicionada por una serie de factores, que la optimizan o debilitan, sin embargo, se percibe el predominio de algunas características como el bienestar laboral, actitudes básicas, satisfacción laboral, cooperación entre empleados y dirección; permitiendo a estas empresas obtener grandes beneficios, aun cuando se presentan debilidades en la higiene en el trabajo, diseño de puestos de trabajo, promoción en el empleo y en la relevancia social de la actividad laboral.

Recomendaciones

De las conclusiones obtenidas en el presente estudio, se formulan las siguientes recomendaciones vinculadas a la Calidad de Vida en el Trabajo en las carpinterías del municipio Valera, estado Trujillo:

Revisar a fondo el programa de seguridad existente, a fin de actualizar los aspectos contenidos en el mismo, de tal manera que los empleados se sientan realmente satisfechos con las medidas de prevención de accidentes y condiciones inseguridad en el ambiente de trabajo adoptadas por la empresa.

Diseñar un programa de higiene en el trabajo que garantice a los empleados, la prestación de servicios médicos, de enfermería y de primeros auxilios.

Analizar cada uno de los puestos de trabajo, a fin de rediseñarlos con base a experiencias, habilidades y conocimientos, lo cual proporcionará a las empresas, una base para unificar los subsistemas que conforman la gestión de los recursos humanos.

Fomentar la comunicación entre empresa y empleados con la intención de optimizar tanto la participación, como la integración del personal a los aspectos de importancia en las empresas.

Otorgar a los empleados incentivos y premios de tal manera que estos sientan que la empresa se preocupa por su promoción personal, y que son

importantes para la misma, lo cual les motivará a la iniciativa y al mejor logro de los objetivos organizacionales.

Establecer un mecanismo que permita a los empleados, disponer de un adecuado equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pues de esta manera, se logra que los mismos no sientan frustrados y se obtiene un mejor desempeño laboral.

Programar en conjunto a los empleados, una serie de acciones en la comunidad que demuestren la relevancia social de la actividad laboral en estas empresas y denoten así su responsabilidad social empresarial, la cual a su vez, logrará mantener la reputación corporativa esperada en la comunidad en general.

Resaltar a través de medios como carteleros sobre los aspectos que resalten en la empresa, la existencia de un ambiente de trabajo saludable, lo que de cierta manera ayudará a disminuir el ausentismo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (2006). *El Proyecto de la Investigación: Guía para su elaboración*. Caracas: Editorial Episteme.
- Balestrini, M (2006). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: Editorial Consultores Asociados.
- Cáceres, A (2011). *La seguridad y salud laboral en las pequeñas y medianas industrias en el municipio Valera*. Trabajo especial de grado no publicado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Trujillo
- Chiavenato, I (2004). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta ed). Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta Oficial Nº 5.453 del 24 de Marzo de 2000. Caracas.
- Fernández, R (2004). *Administración de la Responsabilidad Social Corporativa*. España: Editorial Thomson. España.
- French, W (2003). *Desarrollo Organizacional* (5ta ed). España: Editorial Prentice Hall.
- Gayle L (2001). *Contabilidad y Administración de Costos*. (7ma ed). México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana, s.a.
- Gibbson, I (2003). *Las Organizaciones*. (8va ed). Madrid: Editorial Mc Graw Hill.
- Guibourdenche, M y Fernández, J (2010). *Calidad de Vida Laboral en servicios de Salud. Desgaste Emocional en la Prestación de Servicios de Salud*. Disponible: <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/2737.pdf>
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2006). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2005). *Metodología de la Investigación Holística*. (3ra ed). Caracas: Editorial Sypal.

- Irastorza, M (2008). *Análisis del Sistema de Higiene y Seguridad Industrial en la Empresa Agroindustrias Lara C.A.* Trabajo especial de grado no publicado para optar al título de Especialista en Gerencia Empresarial. Universidad Centrocidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto.
- Keith, D y Newstrom, J (2007). *Comportamiento humano en el Trabajo.* (10 ma edición). Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Ley Orgánica del Trabajo (1997). Gaceta Oficial N° 5.152 del 19 de Junio de 1997. Caracas.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). Gaceta Oficial número 38.236, del 26 de julio de 2005. Caracas.
- Méndez (2006). *Metodología. Diseño y desarrollo del Proceso de Investigación.* (4ta ed). Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Norma ISO 8402 (1986). *Gestión de la calidad y el aseguramiento de la calidad.* España: Revisión. Edición Trilingüe.
- Ramírez, T (2007). *Cómo hacer un Proyecto de Investigación.* Caracas: Editorial Panapo.
- Rangel, M (2010). *Efectos de la aplicación de la Lopcymat en el desempeño de los trabajadores (as) de DOSA S.A POLAR.* Trabajo especial de grado no publicado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Trujillo.
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Gaceta Oficial N° 38.596 Extraordinario del 31 de diciembre de 2007. Caracas.
- Rivero, D (2008). *Plan de acción para mejorar la seguridad y salud laboral a trabajadores del sector manufacturero en el municipio Valera estado Trujillo.* Trabajo especial de grado no publicado para optar al título de licenciada en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Trujillo.
- Robbins, S (2005). *Administración.* (8va ed). México: Editorial Pearson Hill.
- Sabino, C (2005). *El Proceso de investigación.* (4ta ed). Caracas: Editorial Panapo.

Sevila M (2000). *Desarrollo Organizacional y Calidad de Vida en el Trabajo*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Universidad Pedagógica Experimental El Libertador (UPEL, 2008). *Elaboración de Trabajos de grado, Doctorales, de Maestría e investigación*. Caracas: autor

bdigital.ula.ve

Anexos

bdigital.ula.ve

Anexo A
Cuestionario dirigido a los
empleados

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PAMPANITO ESTADO TRUJILLO

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA,
ESTADO TRUJILLO**

Autora: Br. Rosmary Camacho
C.I: 19.428.835
Tutor: Prof. José Luís Valera

Julio, 2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

Apreciado Trabajador (a):

Este instrumento tiene como propósito recolectar información sobre aspectos generales que caracterizan y definen la investigación titulada **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**. Las respuestas se utilizarán con fines académicos y los resultados se constituirán en soportes para investigación y serán procesadas con absoluta confidencialidad y a ella solo tendrá acceso el investigador. Asimismo, de la veracidad y objetividad con que usted responda las preguntas formuladas, dependerá la validez y confiabilidad de los resultados de la presente investigación.

Gracias por su colaboración.

Atentamente
Br. Rosmary Camacho



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES DE LAS
CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

El presente cuestionario servirá para llevar a cabo el trabajo de grado titulado **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO.**

Instrucciones:

Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que aparecen a continuación.

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA,
ESTADO TRUJILLO**

	Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1.- Me siento satisfecho con las medidas de prevención de accidentes adoptadas por esta empresa:				
2.- En esta empresa procuran eliminar las condiciones inseguras del ambiente de trabajo				
3.- La empresa se esfuerza por dar a conocer las medidas de seguridad que me permiten evitar accidentes laborales				
4.- Las medidas de higiene adoptadas por la empresa protegen mi integridad física y mental				
5.- existen garantías de servicios médicos, enfermería y/o primeros auxilios cuando estos son requeridos.				
6. Con las condiciones de trabajo actuales se previenen riesgos a la salud derivados de intoxicaciones, ruidos, agentes biológicos, entre otros				
7.- Me siento satisfecho con la retribución económica que me ofrece la empresa				
8.- Este empleo me permite disponer del tiempo suficiente para desarrollar mi potencial				
9.- Este empleo me ofrece la estabilidad emocional que necesito para evitar acciones precipitadas.				
10.- En esta empresa se considera el desempeño profesional para otorgar reconocimientos				
11.- Me siento valorado en esta empresa				
12.- Considero que mis opiniones con respecto al trabajo son tomadas en cuenta				
13.- En esta empresa se promueve el trabajo en equipo y la unidad.				
14.- Siento que en esta empresa se adoptan medidas para ayudar al personal a lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida personal				
15.- Cuando he requerido apoyos diversos en mi vida personal, en esta empresa han procurado mi bienestar.				
16.- Las acciones sociales impulsadas por esta empresa constituyen un valor agregado (retribución especial) para los empleados.				

17.- En esta empresa se promueve la participación de todos en acciones que tengan relevancia social tales como: donación de equipos, programas de formación y medición de impacto ambiental.				
18.- Percibo en la empresa un bienestar laboral asociado a: manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y resultado económico de la empresa.				
19.- El bienestar laboral me permite aumentar mi nivel productividad, innovación y creatividad.				
20. El entorno laboral me induce a mostrar actitudes básicas positivas, constructivas y orientadas hacia la armonía del personal.				
21.- En mi actuar predomina la satisfacción y el interés por el trabajo que realizó.				
22.- Me siento satisfecho con mi salario, reconocimientos y oportunidades de ascenso.				
23.- Cuento con un grupo de trabajo donde puedo expresar mis necesidades y llevar a cabo satisfactoriamente mis tareas.				
24.- Mi cooperación con la dirección de la empresa depende del nivel de empatía, comprensión y liderazgo.				

bdigital.ula.ve

¡Fin del cuestionario!

Muchas Gracias por su colaboración

bdigitalula.ve

Anexo B

Cuestionario dirigido a los jefes



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PAMPANITO ESTADO TRUJILLO

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO
EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA,
ESTADO TRUJILLO**

Autora: Br. Rosmary Camacho
C.I: 19.428.835
Tutor: Prof. José Luís Valera

Julio, 2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

Apreciado Empleado (a)

Este instrumento tiene como propósito recolectar información sobre aspectos generales que caracterizan y definen la investigación titulada **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**. Las respuestas se utilizarán con fines académicos y los resultados se constituirán en soportes para investigación y serán procesadas con absoluta confidencialidad y a ella solo tendrá acceso el investigador. Asimismo, de la veracidad y objetividad con que usted responda las preguntas formuladas, dependerá la validez y confiabilidad de los resultados de la presente investigación.

Gracias por su colaboración.

Atentamente
Br. Rosmary Camacho



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS JEFES DE LAS CARPINTERÍAS DEL
MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

El presente cuestionario servirá para llevar a cabo el trabajo de grado titulado **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO.**

Instrucciones:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas.
- No deje ninguna pregunta sin responder.
- Marque con una X el recuadro que aparece en la derecha de la alternativa de su preferencia, puede responder de ser necesario más de una alternativa.

I PARTE
Factores que condicionan la Calidad de Vida en el Trabajo

1.- ¿Cuenta la empresa con un programa de seguridad?	
<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No
2.- Indique las previsiones contempladas en el programa de seguridad de la empresa:	
<input type="checkbox"/>	Accidentes
<input type="checkbox"/>	Robos
<input type="checkbox"/>	Incendios
<input type="checkbox"/>	Otras. Indique: _____
3.- ¿Cuenta la empresa con un programa de higiene?	
<input type="checkbox"/>	Si
<input type="checkbox"/>	No
4.- Indique el tipo de servicio que el plan de higiene en el trabajo que posee la empresa, le proporciona a los empleados:	
<input type="checkbox"/>	Médicos
<input type="checkbox"/>	Enfermería
<input type="checkbox"/>	Primeros auxilios
<input type="checkbox"/>	Otras. Indique: _____
5.- Señale el tipo de consideraciones tomadas en cuenta para el diseño de los puestos de trabajo:	
<input type="checkbox"/>	Conocimientos pertinentes
<input type="checkbox"/>	Cualidades requeridas
<input type="checkbox"/>	Habilidades necesarias
<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores
<input type="checkbox"/>	Otras. Indique: _____
6.- Señale de que dependió el diseño de puesto de trabajo que ocupan los empleados:	
<input type="checkbox"/>	Planeación efectiva de recursos humanos
<input type="checkbox"/>	Inversión en el desarrollo de equipos de trabajo
<input type="checkbox"/>	Especificación de métodos de trabajo
<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores
<input type="checkbox"/>	Otras. Indique: _____
7.- ¿Otorga la empresa retribuciones especiales a sus empleados?	
<input type="checkbox"/>	Si

	No
8.-	Indique en que se basan las retribuciones que otorga la empresa:
	Recompensas económicas
	Satisfacción personal
	Estatus social
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
9.-	Indique en base a que, la empresa otorga retribuciones:
	Evaluación del desempeño
	Clasificación de cargos
	Resultados alcanzados por el personal
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
10.-	Señale que proporciona la empresa a sus empleados mediante la promoción en el empleo:
	La mejora continua
	El reconocimiento del trabajo realizado
	La garantía del éxito esperado
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
11.-	Indique el criterio que, según usted, utiliza la empresa para la promoción del empleo:
	Antigüedad del personal
	Capacidad del personal
	Potencial para realizar tareas en el futuro
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
12.-	Señale lo que realiza la empresa para lograr la participación del personal
	Evita prejuicios
	Reduce distancia entre los niveles jerárquicos
	Fomenta la comunicación
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
13.-	Señale mediante que, la empresa logra la integración del personal:
	Asignación de funciones
	Calificación de méritos
	Premios
	Control de asistencia
	Ninguna de las anteriores

	Otras. Indique: _____
14.- Señale en que procesos permite la integración del personal	
	Toma de decisiones
	Mejora continua
	Ofrecimiento de sugerencias a la empresa
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
15.- Indique que ofrece la empresa para equilibrar el trabajo y la vida personal:	
	Horarios flexibles
	Reducción de horas
	Permisos
	Oficinas virtuales
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
16.- Señale según su criterio los beneficios puntuales que trae a los empleados el equilibrio entre el trabajo y la vida personal	
	Satisfacer sus necesidades personales
	Alcanzar un nivel óptimo de satisfacción laboral
	Contribuir con las metas organizacionales
	Contribuir con los objetivos organizacionales
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
17.- Posee la empresa un programa de acciones sociales (acciones de Responsabilidad Social empresarial)?	
	Si
	No (si su respuesta es negativa pase a la pregunta 20)
18.- Señale quiénes determinan las acciones sociales que ejecutará la empresa.	
	El personal de la empresa
	La empresa como tal
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
19.- Indique el tipo de acciones sociales que han ejecutado hasta ahora:	
	Donación de equipos a organizaciones sociales
	Programas de formación para organizaciones sociales
	Participación de la empresa en programas sociales
	Medición del impacto ambiental de las acciones de la empresa
	Ninguna de las anteriores

Otras. Indique: _____

II PARTE.
Características de la Calidad de Vida en el Trabajo

20.- Indique, según su criterio, de qué depende la satisfacción laboral dentro de la empresa:	
<input type="checkbox"/>	La formación de equipos de trabajo
<input type="checkbox"/>	La estructura organizativa de la empresa
<input type="checkbox"/>	Las actividades ejecutadas por la empresa
<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores
<input type="checkbox"/>	Otras. Indique: _____
21.- Señale los aspectos que, según Usted, incrementan la satisfacción laboral dentro de la empresa:	
<input type="checkbox"/>	La cohesión de equipos
<input type="checkbox"/>	La uniformidad del personal
<input type="checkbox"/>	El establecimiento de patrones de comunicación
<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores
<input type="checkbox"/>	Otras. Indique: _____
22.- En su opinión, ¿de qué depende la cooperación entre los empleados y la dirección de la empresa?:	
<input type="checkbox"/>	Empatía
<input type="checkbox"/>	Comprensión
<input type="checkbox"/>	Liderazgo
<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores
<input type="checkbox"/>	Otras. Indique: _____

III PARTE.
Beneficios que genera la Calidad de Vida en el Trabajo

23.- Señale que obtiene la empresa aumentando la productividad mediante la Calidad de Vida en el Trabajo:	
<input type="checkbox"/>	Obtiene mayor control de factores condicionantes
<input type="checkbox"/>	Aumenta el rendimiento del personal
<input type="checkbox"/>	Aumenta el rendimiento económico
<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores
<input type="checkbox"/>	Otras. Indique: _____
24.- Indique cuál es el aspecto que Usted considera más efectivo para incrementar la productividad de la empresa:	
<input type="checkbox"/>	Eficiencia del personal
<input type="checkbox"/>	Satisfacción de los clientes
<input type="checkbox"/>	Rentabilidad de la empresa
<input type="checkbox"/>	Ninguna de las anteriores

	Otras. Indique: _____
25.- En su opinión, la Calidad de Vida en el Trabajo permite a la empresa reducir costos operativos en forma:	
	Drástica
	Segura
	Oportuna
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
26.- Indique mediante que, la Calidad de Vida en el Trabajo permite a la empresa fortalecer la lealtad de sus empleados:	
	Evaluación inicial del grado de lealtad
	Reciprocidad de la empresa
	Sencillez directiva
	Comunicación transparente
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
27.- Indique en que se basa la lealtad de los empleados para con la empresa:	
	El respeto
	La comprensión mutua
	El trato justo
	El trato equitativo
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
28.- Indique qué ofrece la empresa para reducir el ausentismo:	
	Bonos
	Reconocimiento público
	Un ambiente de trabajo saludable
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
29.- Señale como la empresa reduce el ausentismo laboral:	
	Establece políticas laborales
	Registra las ausencias del personal
	Indaga sobre las causas del ausentismo laboral
	Busca orientación profesional
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
30.- La Calidad de Vida en el Trabajo permite a la empresa fortalecer su reputación corporativa a partir del cumplimiento de sus compromisos con:	
	Clientes
	Empleados

	Proveedores
	Inversionistas
	Comunidad en general
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____
31.- Indique como la empresa fortalece su reputación corporativa:	
	Fideliza a sus clientes
	Retiene personal con talento
	Basa sus actuaciones en la transparencia
	Renueva su compromiso con el personal
	Ninguna de las anteriores
	Otras. Indique: _____



¡Fin del cuestionario!
Muchas Gracias por su colaboración

Anexo C
Solicitud de Validación del
Instrumento

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
PAMPANITO ESTADO TRUJILLO

SOLICITUD VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Ciudadano (a):

Presente.

Me dirijo a usted, en la oportunidad de solicitarle muy respetuosamente, su colaboración en la validación del instrumento a hacer aplicado en el desarrollo del trabajo de investigación, titulado **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**. Para los efectos de validación se anexa el mapa de variables de la investigación.

Investigadora: _____

C.I. N°: _____

Fecha: _____

Tutor: _____

C.I. N°: _____

Fecha: _____

Anexo D
Constancias de Validación del
Instrumento

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, profesor (a) Mary Carrero titular de la cédula de identidad N° 5.761.804 de profesión Licenciada en Administración Certifico que he revisado y validado el instrumento presentado por la bachiller Rosmary del Valle Camacho Gutiérrez titular de la cédula de identidad N° V-19.428.835, aspirante al título de Licenciada en Contaduría Pública. El instrumento será utilizado para obtener información pertinente a su trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERIAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO.**

Dado y firmado en Trujillo a los 30 días del mes de Abril del 2013



Firma del Validor



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, profesor (a) Liomar Betancourt titular de la cédula de identidad N° 12.518.096 de profesión Contador Público Certifico que he revisado y validado el instrumento presentado por la bachiller Rosmary del Valle Camacho Gutiérrez titular de la cédula de identidad N° V-19.428.835, aspirante al título de Licenciada en Contaduría Pública. El instrumento será utilizado para obtener información pertinente a su trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERIAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO**

Dado y firmado en Trujillo a los 02 días del mes de Mayo del 2013

Firma del Validador



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO, ESTADO TRUJILLO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, profesor (a) Karen Pacheco titular de la cédula de identidad N° 12.043.552 de profesión Licenciada en Estadística Certifico que he revisado y validado el instrumento presentado por la bachiller Rosmary del V. Camacho Gutiérrez titular de la cédula de identidad N° V-19.428.835, aspirante al título de Licenciada en Contaduría Pública. El instrumento será utilizado para obtener información pertinente a su trabajo de investigación titulado: **CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO EN LAS CARPINTERÍAS DEL MUNICIPIO VALERA, ESTADO TRUJILLO.**

Dado y firmado en Trujillo a los 23 días del mes de Mayo del 2013


Firma del Validador