

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE INGENIERIA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL



ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Presentado por:

Br. Farías González Danniell

Br. Peña Mandato Francesca

TRUJILLO, VENEZUELA

2025

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE INGENIERIA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL



ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA
HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Trabajo Especial de Grado para Optar al título de Ingeniero Industrial

Presentado por:

Br. Farías González Danniell

Br. Peña Mandato Francesca

TUTOR

Msc. Ing. Marilyn Briceño

TRUJILLO, VENEZUELA

2025

DEDICATORIA

A Daniela Peña que es mi persona favorita, una inspiración.

A mi mamá y mi papá (Angelina Mandato y Francisco Peña) motivándome a seguir adelante y nunca rendirme.

A mi Nonna (Alicia de Mandato) sé que estaría orgullosa de mí.

A mi familia por apoyarme estando presentes en mí día a día.

Con mucho cariño

Francesca Peña

DEDICATORIA

A Dios por permitirme cumplir esta meta de vida.

A mi madre (Rosario González) por apoyarme en cada paso que doy.

A Mariza González y Greymar Rivero quienes me inspiran y apoyan a formarme como profesional.

A Luis Danniel Farías y Dannielys Farías por alegrarme mis días y estar para mí en cada momento.

Danniel Farías

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios guiándome en un camino.

A la Universidad Valle del Momboy por permitirme cumplir esta meta de vida y formarme como profesional.

A laMsc. Ing. Marilyn Briceño y demás mentores por su dedicación, paciencia y orientación que hicieron posible el resultado.

A la Ingeniero Maryelin Durán quien fue mi tutora laboral en mis prácticas profesionales, por inspirarme a dar lo mejor de mi como profesional.

Los involucrados en CEADI, por permitirnos realizar la investigación en sus instalaciones.

Francesca Peña

AGRADECIMIENTO

La Universidad Valle del Momboy, institución que me formó como ingeniero industrial.

Los profesores de la carrera de Ingeniería Industrial.

A la tutora Ing. Msc. Marilyn Briceño, por sus valiosos aportes durante el proceso de elaboración. Su disposición para ayudarnos y guiarnos ha sido determinante.

A mi compañera Francesca Peña por acompañarme en este trabajo de grado.

Gracias

Daniel Farías

VEREDICTO



VICERRECTORADO ACADÉMICO FACULTAD DE INGENIERÍA

VEREDICTO

Nosotros, Profa. Liliana Rivera, Prof. Edgar Omaña y Profa. Marilyn Briceño designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado "Estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial." que presenta el bachiller: **FARIAS GONZÁLEZ DANNIEL JOSUÉ** portador de la C.I. Nº. 30.189.872; nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con: **veinte (20) puntos**, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Momboy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Ingeniero Industrial.

En fe de lo cual firmamos en Carvajal a los doce (12) días del mes de febrero del dos mil veinticinco (2025).

Prof. Edgar Omaña
C.I. 11.896.440
JURADO

Profa. Marilyn Briceño
C.I. 13.205.438
TUTORA

Profa. Liliana Rivera
C.I. 13.048.877
PRESIDENTE DEL JURADO



Profa. Yumary Valecillos
C.I. 14.151.309
DECANO

Prof. Zaida Kassar
C.I. 9.175.011
**VICERRECTORA
ACADEMICA**



+58 412 2263605



www.uvm.edu.ve



universidadvalledelmomboy@uvm.edu.ve

VEREDICTO



VICERRECTORADO ACADÉMICO FACULTAD DE INGENIERÍA

VEREDICTO

Nosotros, Profa. Liliana Rivera, Prof. Edgar Omaña y Profa. Marilyn Briceño designados como miembros del Jurado Examinador del Trabajo de Grado titulado "Estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial." que presenta el bachiller PEÑA MANDATO FRANCESCA ANDREINA portadora de la C.I. N°. 29.739.987, nos hemos reunido para revisar dicho trabajo y después de la presentación, defensa e interrogatorio correspondiente lo hemos calificado con: veinte (20) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle del Mombuy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Ingeniero Industrial.

En fe de lo cual firmamos en Carvajal a los doce (12) días del mes de febrero del dos mil veinticinco (2025).

Prof Edgar Omaña
C.I: 11.896. 440
JURADO

Profa. Marilyn Briceño
C.I: 13.205.436
TUTORA

Profa. Liliana Rivera
C.I. 13.048.877
PRESIDENTE DEL JURADO



Profa. Yumary Valecillos
C.I. 14.151.309
DECANO

Prof. Zaida Kassar
C.I. 9.175.011
**VICERRECTORA
ACADEMICA**



+58 412 2263605



www.uvm.edu.ve



universidadvalledelmombuy@uvm.edu.ve

RESUMEN

ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL.

El estudio desarrollado planteó proponer estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial en CEADI. Tipo proyectivo, con un diseño de campo no experimental, la población fue de 15 trabajadores, tomando la misma cantidad para la muestra, para la recolección de los datos se empleó como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario. Se logró diagnosticar involucramiento regular en las actividades sociales por parte de la empresa, se identificó que la reciprocidad ayuda a mejorar la productividad en el equipo, sin embargo, un grupo representativo no están recibiendo las orientaciones necesarias para mejorar su función. Se encontró que se hace necesario promover un proceso de capacitación sobre orden y limpieza, discutir en reuniones de equipo, así mismo existe una falta de conciencia sobre realizar pausas durante la jornada laboral, así mismo se presentó la propuesta de estrategias para fortalecer el capital social buscando la optimización en las relaciones interpersonales y las prácticas de higiene y seguridad industrial, constituida por cuatro estrategias: conéctate con la empresa, comunícate, capacitación y formación del personal, promover pausas activas.

Palabras Clave: capital social, higiene y seguridad industrial, estrategias.

ABSTRACT

STRATEGIES BASED ON SOCIAL CAPITAL TO STRENGTHEN INDUSTRIAL HYGIENE AND SAFETY.

The study developed proposed strategies based on social capital to strengthen industrial hygiene and safety in CEADI. Projective type, with a non-experimental field design, the population was 15 workers, taking the same amount for the sample, for data collection the survey was used as a technique and the questionnaire was used as an instrument. It was possible to diagnose regular involvement in social activities on their part, the majority considers that reciprocity helps improve productivity in the team; however, a representative group is not receiving the necessary guidance to improve their function. It was found that it is necessary to promote a training process on order and cleanliness, discuss in team meetings, likewise there is a lack of awareness about taking breaks during the work day, and likewise the proposal of strategies to strengthen social capital was presented. Seeking optimization in interpersonal relationships and industrial hygiene and safety practices, it consisted of four strategies: connect with the company, communicate, staff training and education, and promote active breaks.

Key words: social capital, hygiene and industrial safety, strategies.

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
AGRADECIMIENTO	6
VEREDICTO	7
VEREDICTO	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
ÍNDICE	11
ÍNDICE DE TABLAS	14
ÍNDICE DE FIGURAS.....	15
INTRODUCCIÓN	16
I.FASE DE PLANIFICACIÓN	18
Diagnóstico Situacional	18
Problemas de la Investigación	20
Problema General.....	20
Problemas Específicos	20
Formulación de Objetivos.....	21
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
Justificación de la Investigación	21
Delimitación.....	22
Revisión de la Literatura	22
Estudios Previos.....	22
Bases Teóricas	24
Capital Social	24
Elementos del Capital Social	25
Estrategias para Fomentar el Capital Social	27

	12
Higiene y Seguridad Industrial	28
Criterios para Mantener un Ambiente de Trabajo Limpio y Seguro	28
Cronograma de Planificación.....	31
Operacionalización de las Variables	33
II. FASE DE IMPLEMENTACIÓN.....	34
Diseño de Investigación	34
Población y Muestra	35
Diseño de Instrumento de Recolección de Datos	35
Validación y Confiabilidad de Instrumentos	35
Análisis de Datos	36
Variable: Capital Social. Dimensión: Elementos del Capital Social	36
Variable: Higiene y Seguridad Industrial. Dimensión Criterios para Mantener un Ambiente de Trabajo Limpio y Seguro	43
Integración de Resultados.....	50
Validación de Resultados.....	51
III. FASE PRESENTACION.....	55
Conclusiones.....	55
Recomendaciones	56
Presentación de la Propuesta.....	57
Estrategias Basadas en el Capital Social para Fortalecer la Higiene y Seguridad Industrial en CEADI.	57
Introducción	57
Objetivo General.....	57
Objetivos Específicos.....	57
Justificación	58
Diseño de la Propuesta.....	58
Descripción de Estrategias Propuestas.....	60
Plan de Acción de las Estrategias	62
REFERENCIAS.....	67
ANEXOS	72
Anexo 1. Instrumento.....	73

Anexo 2. Validación de los Instrumentos	77
Anexo 3. Confiabilidad del Instrumento.....	81
Anexo 4. Carta de Aceptación del Tutor	83
Anexo 5. Carta de Aprobación del Tutor.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Cuadro de Variables</i>	33
Tabla 2. <i>Redes de Relaciones Sociales</i>	37
Tabla 3. <i>Normas de Reciprocidad</i>	38
Tabla 4. <i>Confianza</i>	39
Tabla 5. <i>Participación</i>	41
Tabla 6. <i>Comunicación</i>	42
Tabla 7. <i>Rutinas de Orden y Limpieza</i>	44
Tabla 8. <i>Responsabilidad del Trabajador y del Colectivo</i>	45
Tabla 9. <i>Ergonomía</i>	46
Tabla 10. <i>Señalización de las Áreas y Espacios de Trabajo</i>	48
Tabla 11. <i>Capacitación y Concienciación del Personal</i>	48
Tabla 12. <i>Matriz FODA</i>	59
Tabla 13. <i>Matriz CAME</i>	59
Tabla 14. <i>Estrategias para Fortalecer las Relaciones Interpersonales</i>	63
Tabla 15. <i>Estrategias de los Criterios para Mantener un Ambiente Limpio y Seguro</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Diagrama de Gantt</i>	32
Figura 2. <i>Redes de Relaciones Sociales</i>	37
Figura 3. <i>Normas de Reciprocidad</i>	38
Figura 4. <i>Confianza</i>	40
Figura 5. <i>Participación</i>	41
Figura 6. <i>Comunicación</i>	42
Figura 7. <i>Rutinas de Orden y Limpieza</i>	44
Figura 8. <i>Responsabilidad del Trabajador y del Colectivo</i>	45
Figura 9. <i>Ergonomía</i>	47
Figura 10. <i>Señalización de las Áreas y Espacios de Trabajo</i>	48
Figura 11. <i>Capacitación y Concienciación del Personal</i>	49

INTRODUCCIÓN

Garantizar tanto el bienestar como la eficiencia operativa, puede alcanzarse con la higiene y seguridad industrial; el capital social se refiere a las relaciones, las redes y las normas de confianza en una comunidad o grupo social para fomentar una cultura enmarcadas en políticas de seguridad laboral. Al aumentar el capital social de una empresa, se pueden establecer relaciones de cooperación, solidaridad y comunicación que mejoran la seguridad de la organización.

Las empresas deben concentrarse en encontrar lineamientos, normas y/o estrategias que sean capaces de brindar un ambiente cómodo para todos, pudiendo, generar confianza, observar que la misma organización donde se desenvuelve o hace vida laboral se preocupa por el bienestar de ellos. Es importante, que las empresas conozcan todos los aspectos, brindando distintas herramientas viables que permitan establecer un vínculo positivo entre el trabajador y la organización.

El trabajo de investigación se desarrolló bajo una estructura clara que comienza con una fase de planificación, con una revisión de la literatura, estudios previos y bases teóricas, el diagnóstico situacional, el problema, los objetivos, la justificación y la delimitación, para facilitar el proceso, se construye un cronograma de planificación. Una segunda fase de implementación, el tipo y diseño, las técnicas e instrumentos para recopilar los datos en la empresa CEADI, la población el análisis de datos, la integración y validación.

La tercera fase de presentación donde se esbozan las conclusiones obtenidas en el estudio y algunas recomendaciones dirigidas a la Universidad Valle del Momboy y el Centro de Abastecimiento y Distribución (CEADI), así mismo se presenta la propuesta de estrategias para

fortalecer el capital social con el fin de optimizar las relaciones interpersonales y las prácticas de higiene y seguridad industrial, con cinco (5) estrategias: conéctate con la empresa, herramientas para la comunicación, buzón de ideas, capacitación y formación del personal, constitución de un comité de higiene y seguridad, promover pausas activas. Las estrategias propuestas buscan ofrecer a la empresa CEADI un enfoque transformador y efectivo donde se promueva la comunicación, la capacitación continua, y promover un sentido de responsabilidad.

I.FASE DE PLANIFICACIÓN

La fase de planificación se antepone a la ejecución de cualquier actividad, esta etapa permite establecer un marco claro y estructurado para las acciones a seguir, es por ello que se hace necesaria la revisión de conceptos clave como el capital social, la higiene y la seguridad industrial resulta esencial para identificar y analizar los factores que impactan en el problema de investigación; un recurso invaluable para las organizaciones, la resiliencia organizacional lo convierte en un aspecto crítico a considerar en la gestión empresarial, y es vislumbrado como un elemento imprescindible para las empresas que quieran mejorar. Pimentel (2011) señala que se hace necesario fomentar la colaboración y el compromiso entre los empleados mejorando el entorno laboral y facilitar las conexiones sociales que ayudan a identificar los riesgos laborales y a responder a las emergencias más rápidamente.

Estudios anteriores han demostrado la importancia del capital social, según Nahapiet y Ghoshal (1998), las empresas con un alto capital social tienden a ser más innovadoras y eficientes, ya que las redes de relaciones permiten un mejor flujo de información y un recurso invaluable ya que permite fomentar relaciones y alianzas interpersonales sólidas y desarrollar estrategias formadoras, generando beneficios positivos, siendo aprovechados permiten mejorar considerablemente la imagen.

Diagnóstico Situacional

A nivel global, la situación actual del capital social y la seguridad e higiene industrial reflejan un cambio hacia un enfoque más holístico en la gestión empresarial, señala Morales (2022) se ha venido produciendo un aumento en la inversión del capital social, impulsado por la responsabilidad social corporativa, donde las empresas están adoptando practicas más sostenibles

y éticas, estableciendo relaciones sólidas y duraderas para los miembros. Una alta confianza entre empleados y empleadores se traduce en una mayor adherencia a las normas (Häkkinen & Belloni, 2011). Asimismo, en Japón, los accidentes laborales se han reducido, con trabajo en equipo y comunicación (Kobayashi, 2015).

Según el informe emitido por la Organización Internacional del Trabajo (2020) se afirma que cada año fallecen más de 2,7 millones de trabajadores por accidentes laborales y enfermedades adquiridas por lo cual se han venido implementando normas estrictas para fortalecer la seguridad e higiene industrial, organismos como la OMS, OIT y OSHA han generado directrices y normativas sobre capacitación de manera continua a los empleados, el impulso de la comunicación abierta, así como acciones preventivas.

En el caso de Venezuela, es una situación compleja, con una crisis alta desde varios años, pudiendo ser el capital social, un recurso optimizador de la higiene y seguridad industrial, un estudio de Pérez y Rodríguez (2021), las empresas fomentadoras de confianza y colaboración entre sus empleados han logrado mantener estándares de seguridad más altos, obligadas por la LOPCYMAT, proporcionando en el lugar de trabajo, programas de recreación y esparcimiento. Esto incluye proporcionar equipo de protección personal, registros precisos de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

En Valera, estado Trujillo, la creación del Centro de Abastecimiento y Distribución (CEADI), señaló el abogado Godoy que la misión de CEADI es convertirse en la empresa líder de pollos beneficiados, productos de charcutería y víveres en general. Los investigadores del presente estudio realizaron una visita a CEADI donde el presidente mencionó que el primer local comercial, Granja la 14, se apertura en 2020 y destacó la comodidad y espacio del lugar. Sin embargo, en la higiene y el cumplimiento de normas sanitarias, las medidas de higiene y

seguridad no se cumplen, así mismo, hay falta de señalización adecuada en las instalaciones, extintores en mal estado y el personal no cuenta con la debida dotación de equipos, situación que muestra interés en mejorar, aprovechando para promover y fomentar la participación.

Esta situación podría deberse a la falta de estrategias efectivas en seguridad, por lo que el presente estudio se centró en analizar la condición en las dinámicas sociales y de apoyo mutuo que existe en la empresa, integrándolas en una propuesta de estrategias para fomentar la colaboración entre los empleados, facilitando la comunicación sobre distintos elementos presentes en los puestos de trabajo, generando un grado de cultura de cooperación apropiado sobre un área de gran importancia en los momentos actuales como lo es la higiene y seguridad.

Problemas de la Investigación

Problema General

¿Cómo proponer estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial en CEADI?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los elementos del capital social existente en CEADI?

¿Cuáles son los criterios para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro en CEADI?

¿Cuáles son las estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial en CEADI?

Formulación de Objetivos

Objetivo General

Proponer estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial en CEADI.

Objetivos Específicos

Diagnosticar los elementos del capital social existente en CEADI.

Identificar los criterios para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro en CEADI.

Elaborar estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial en CEADI.

Justificación de la Investigación

Desde una perspectiva teórica, ambos conceptos se complementan y refuerzan, su integración puede llevar a un ambiente laboral más seguro, para Senge (2005) un alto capital social se vislumbra como un entorno donde prevalece la solidaridad, responsabilidad, confianza, las organizaciones que impulsan un alto capital social suelen experimentar un espacio laboral más favorable. La higiene y seguridad industrial se concibe como las prácticas y políticas implementadas para salvaguardar al personal, por lo que para el respaldo teórico del presente estudio se consideró a Realpe (2024), Ramírez (2024), además de Putnam (1993), Bourdieu (2001), Cohen y Prusak (2001), Durston (2001), Novakovsky (2003), Echeverría et al. (2005), Alarcón y Tassara (2006), Seid (2012), autores reconocidos de la temática capital social.

Desde la perspectiva práctica se justifica ya que las organizaciones no solo cumplen con las normativas legales, sino que también deben fomentar la salud física y mental, logrando una

reducción de accidentes laborales, disminución del ausentismo, un aumento en programas sobre seguridad laboral que es fundamental para lograr sus objetivos. Promover la higiene y seguridad industrial generará beneficios, sentir un compromiso más fuerte con la organización, lo que mejora el intercambio fluido de información.

Utilizar un enfoque metodológico que contemple la formación continua es imprescindible para potenciar los beneficios, ya que es una responsabilidad ética, también una estrategia inteligente, la elaboración de instrumentos para obtener información, partiendo del conocimiento sobre las variables estudiadas, permite un espectro que refuerza el estudio, con la posibilidad de convertirlo en un referente nacional e internacional para estudios relacionado con las variables estudiadas.

Delimitación

El estudio fue realizado en las instalaciones del Centro de Abastecimiento y Distribución, la dirección fiscal, es el sector centro de Valera, estado Trujillo, Calle 14, Edificio Don José, Planta Baja Local N° 01, durante el período comprendido entre Junio 2024 hasta Enero del 2025, los actores involucrados fueron quince (15) trabajadores que hacen vida laboral, permitiendo conocer la realidad existente, dando paso, a elaborar estrategias con las intención de generar un grado de cultura mayor en el área de seguridad.

Revisión de la Literatura

Estudios Previos

Un primer estudio a considerar es el realizado por Medina (2024) en la UPS en Ecuador para optar al grado académico de Ingeniero Industrial, intitulado “Propuesta de indicadores

proactivos para evaluar el desempeño de la gestión del área de seguridad y salud ocupacional en una empresa de fabricación de productos plásticos”, el estudio desarrolló indicadores proactivos y eficaces para optimizar la gestión. La investigación adoptó un enfoque correlacional con un diseño de campo, centrada en una población de 15 personas. Se utilizó la encuesta como técnica, un cuestionario como instrumento.

Como resultado, se propuso indicadores proactivos para identificar las deficiencias y evaluar el riesgo asociado a sus actividades, teniendo una idea clara sobre medidas de prevención a ser aplicadas. Con metodología específica, se diseñó un tablero de control que facilitó la identificación de riesgos. Este estudio es relevante para la presente investigación, porque integró la metodología de indicadores, junto con Microsoft Forms y Excel, lo que permitió obtener resultados concretos que se contrastarán con los resultados del trabajo realizado actualmente.

Un segundo estudio a considerar es el desarrollado por Ramírez (2024), en la Universidad Valle del Momboy, para optar al título de Ingeniero Industrial intitulado “Estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial de la empresa Laticon” El objetivo fue desarrollar estrategias fundamentadas en el capital social para mejorar la higiene y seguridad industrial con un diseño de investigación no experimental transaccional, la población fue de 197 trabajadores, muestra 50 trabajadores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Los resultados indican las redes sociales, la confianza mutua, las normas y valores compartidos, desempeñan un papel determinante en el desarrollo. El estudio sirve de base a la presente investigación, se manejan las mismas variables de estudio y elementos necesarios para fortalecer el capital social, la confianza, relaciones interpersonales, para nutrir la propuesta de

estrategias concretas para optimizar la higiene y seguridad industrial, que contribuirán al crecimiento de CEADI.

Álvarez (2022), en el artículo científico intitulado “Seguridad y Salud Laboral, factores clave del Ambiente de Trabajo. Un estudio en la Universidad José Antonio Páez, en el que se propuso un plan de seguridad y salud laboral que mejore el ambiente de trabajo. El estudio enfoque descriptivo y un diseño proyectivo. Se utilizó una lista de verificación general y un cuestionario dicotómico de 11 preguntas, aplicando la técnica de observación estructurada y se analizó la información con métodos estadísticos descriptivos. Este estudio guarda relación con la presente investigación, destaca la importancia de la seguridad industrial en las organizaciones, protege el bienestar de los trabajadores, potenciando la productividad y reduce los costos asociados a accidentes laborales, siendo estos factores considerados para el desarrollo de la propuesta actual.

Bases Teóricas

Capital Social

Redes de relaciones, normas y confianza que favorecen la colaboración y el intercambio entre personas y grupos, se transforma en un recurso estratégico que puede afectar el desempeño y la sostenibilidad. Putnam (1993), lo relaciona con las redes, normas y confianza que facilitan la cooperación para el beneficio mutuo, la habilidad de crear y conservar relaciones efectivas con sus empleados, clientes, proveedores y otras partes interesadas. Por su parte Cohen y Prusak (2001), argumentan que puede potenciar la comunicación y la colaboración, resultando en una mayor conciencia y cumplimiento de las normas de higiene y seguridad, a su vez, transforma relaciones ocasionales en vínculos necesarios y electivos que implican obligaciones

institucionales y comunicativas, así como valores como el respeto, la amistad y la gratitud. Asociado a lo anterior, Novakovsky (2003) propone cinco características a saber: a) intangible; b) elementos subjetivos, culturales y de valores; c) beneficios individuales y sociales; d) bien público; y e) crecimiento.

Elementos del Capital Social

Este concepto, como muchos otros, han ganado grandes adeptos, debido a sus contribuciones, que puede favorecer tanto de forma individual, como de manera grupal, siendo una razón, para que las organizaciones, cada vez se capaciten más en esta definición, integrándola como herramienta, con capacitación en el personal de trabajo para sacar el mejor provecho posible. Para Coleman (1990) los elementos del capital social, aplicados en una organización, son:

1.-Redes de Relaciones Sociales: Las relaciones sociales, representan las conexiones, las interacciones pueden proporcionar recursos y oportunidades que facilitan objetivos. Según Seid (2012), evaluar estas redes es esencial para entender cómo se comparte la información y se generan colaboraciones. Permiten la interacción y el apoyo mutuo, siendo vitales para fortalecer, promoviendo el bienestar tanto individual como grupal. Putnam (1995) complementa esta perspectiva al señalar que son fundamentales para el crecimiento, las organizaciones con capital tienden a mostrar una mayor confianza y cooperación entre sus miembros.

2.- Normas de Reciprocidad: Actúan como pilares ético-sociales en la interacción humana, independientemente del contexto cultural. Según Seid (2012), la reciprocidad puede ser positiva, cuando una acción benévola recibe una respuesta similar, o negativa, cuando una acción adversa provoca una reacción desfavorable. Para Coleman (1990) son estructuras que promueven

la reciprocidad, reforzando la cohesión social. Además, Putnam (1995) subraya que estas normas son fundamentales para crear un sentido de pertenencia y compromiso cívico, Fukuyama (1995) añade que son determinantes para reducir los costos de transacción en las interacciones, facilitando una colaboración más efectiva. En conjunto, las normas de reciprocidad guían el comportamiento individual y establecen redes sociales dinámicas y oportunidades.

3.- Confianza: Según Blackford (2022), la confianza ofrece apoyo y participa activamente, aumentándolas relaciones. Un entorno de confianza, fomenta la interacción positiva entre los trabajadores, contribuyendo a un ambiente laboral saludable, aumentando la satisfacción y la productividad. Se destacan varios factores, como la transparencia en la comunicación prácticas y resultados y la trayectoria empresarial (Blackford, 2022). Además, la confianza es el cimiento de las relaciones recíprocas que sostienen el capital social, su ausencia puede obstaculizar la cooperación (Coleman, 1988). Putnam (2000) complementa esta idea al señalar facilita la acción coordinada dentro de la sociedad, y, Fukuyama (1995) enfatiza es una expectativa esencial en cualquier comunidad.

4.- Participación: Meyer y Allen (1991), definen la participación como el vínculo emocional que tienen con su organización, comprometidos con sus roles. El participar activamente debe ser fomentado constantemente por los jefes, creando que el trabajador, un grado de pertenencia, sintiendo la valoración necesaria de ser parte importante, sus ideas sean tomadas en cuenta, manteniendo una relación directa, que pueda influir positivamente en la toma de decisiones.

5.-Comunicación: Una comunicación efectiva sirve para resolver conflictos, expresar sus perspectivas y encontrar soluciones, reforzando el tejido social (Palacios, 2014). Clamptitt y Downs (1993) destacan que una comunicación interna eficiente es vital para el éxito

organizacional. La claridad mejora la comprensión entre los empleados, fomenta un sentido alto de pertenencia por el trabajo que se desenvuelve, enmarcado por la confianza, la fluidez en la comunicación puede ser relevante en el logro de objetivos.

Estrategias para Fomentar el Capital Social

Estas estrategias contribuirán al desarrollo local, creando un entorno más cohesionado y resiliente, capaz de enfrentar los desafíos sociales actuales (Delgado et al., 2010). Kliksberg (2000) construir capital social y permitir las relaciones para mejorar su rendimiento, innovar y adaptarse a los cambios, es necesario el diseño de estrategias. Al invertir en capital social, refuerzan su posición. Lajara (2022) menciona que aplicar estrategias que fomenten el capital social en el entorno laboral mejora la higiene y la seguridad industrial. Algunas recomendaciones incluyen: promover una comunicación abierta y transparente, fortalecer las relaciones interdepartamentales, organizar actividades de teambuilding para conocerse en un contexto diferente al laboral, fomentar una cultura de apoyo mutuo, para se sientan cómodos compartiendo preocupaciones, inquietudes y sugerencias.

Macías (2020) destaca que para lograr un capital social efectivo es esencial implementar estrategias que promuevan la interacción y colaboración. Entre estas estrategias se encuentran: fomentar la comunicación con canales abiertos y accesibles, organizar actividades comunitarias, como jornadas de limpieza, torneos deportivos o festivales culturales, incentivar a participar en actividades conjuntas por una causa común, reconocer los logros, por pequeños que sean, crear espacios físicos o virtuales que promuevan la cohesión social.

Higiene y Seguridad Industrial

Destaca Chiavenato (2009) que están interconectadas y que los gerentes se encargan de asegurar la seguridad desde la definición de metas hasta la realización de actividades programadas, y la rectificación de cualquier desviación que pueda constituir un peligro. Rodríguez (2017) indica que una gestión adecuada de la higiene y seguridad en toda la organización contribuye a reducir el ausentismo laboral.

Criterios para Mantener un Ambiente de Trabajo Limpio y Seguro

Bego (2023), señala que un ambiente laboral óptimo es esencial para prevenir riesgos de salud y garantizar un espacio propicio, establece los criterios fundamentales, el orden y limpieza, la responsabilidad del trabajador y del colectivo, la ergonomía, la señalización de las áreas, la capacitación y formación del personal, evaluación de riesgo. Todos estos indicadores, trabajados con disciplina, verificación y un grado alto de control, permiten mejorar de forma considerable la situación organizacional.

1.-Rutinas de Orden y Limpieza: Bego (2023) sostiene que el orden y la limpieza son esenciales para lograr una eficiencia laboral óptima. Mantener limpio mejora la productividad y el bienestar, reflejando una imagen profesional, un espacio bien organizado genera tranquilidad y control, la limpieza contribuye a la salud al eliminar gérmenes y suciedad; una compañía que prioriza el orden y la higiene proyecta una impresión positiva y comprometida con el bienestar de su personal. Un ambiente limpio contribuye a la prevención de enfermedades, mejorando así la calidad de vida y el bienestar general (Bego, 2023). Lossy (2021) menciona varios beneficios comprobados del orden y la limpieza, entre los cuales se destacan:

- **Reducción del estrés:** Un entorno limpio y ordenado ayuda a sentirse más relajado y en armonía.
- **Incremento de la productividad:** Un espacio organizado facilita la concentración y mejora la eficiencia en las tareas diarias.
- **Mejora de las relaciones:** Un lugar limpio y bien organizado crea un ambiente acogedor para recibir a clientes y proveedores.
- **Estimulación de la creatividad:** Un entorno ordenado permite tener una mente clara, abierta a nuevas ideas.
- **Fomento de hábitos saludables:** La limpieza regular del espacio laboral contribuye a mantener un estilo de vida más saludable y consciente.

La desorganización puede perjudicar el rendimiento, generando estrés y distracciones que afectan su concentración. Dul et al. (2012) destacan que esta desorganización reduce la productividad, aumentando la ansiedad. Allen et al. (2016) subrayan que un espacio limpio y ordenado evita accidentes, favorece la salud, y mejor rendimiento. Senge (2005) propone que las organizaciones deben cultivar una cultura que valore la limpieza y organización, estableciendo protocolos claros y capacitando al personal sobre su importancia.

2.-Responsabilidad del Trabajador y del Colectivo: Socarras (2016) detalla las obligaciones de cada involucrado y ciertos estándares para garantizar la higiene y seguridad. Es responsabilidad del empleado acatar las regulaciones vigentes, lo que conlleva el uso adecuado de los equipos de protección personal e informar sobre cualquier riesgo que se detecte y cuidar de uno mismo, adoptando una actitud consciente que evite conductas que puedan comprometer la seguridad, es esencial fomentar la colaboración, ayudando a los demás a identificar posibles peligros y contribuir. Es responsabilidad del colectivo, la evaluación de riesgos, suministrar los

equipos de protección necesarios y en buen estado, mantenimiento de instalaciones garantizando que las instalaciones y equipos de trabajo se mantengan en condiciones seguras y adecuadas, que se cuente con la iluminación, ventilación óptima.

3.- Ergonomía: Se concibe como una ciencia aplicada de carácter multidisciplinario y científico, que tiene como fin la adecuación del lugar de trabajo. Su finalidad es reducir el estrés y limitaciones físicas del trabajador (Niosh, 2012). Según Prolaboral (2023), un entorno de trabajo bien diseñado puede reducir significativamente el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. Mondelo & Torada (2010), señalan criterios basados:

a) Carga física: Se relaciona con características de los espacios de trabajo y los equipos utilizados (Farrer et al., 1997).

b) Factores ambientales: Condiciones físicas del entorno laboral que pueden afectar la salud y el rendimiento del personal. Esto incluye elementos como el ruido, la iluminación, la temperatura, las vibraciones y la presencia de agentes químicos y biológicos (Sánchez, 2017).

c) Carga y fatiga mental: Procesos cognitivos, como la memoria y el razonamiento, interacción con sistemas informáticos (Sánchez, 2017).

d) Factores psicosociales: Este criterio busca optimizar los sistemas socio técnicos, políticas y procesos. Se abordan aspectos como el diseño del tiempo laboral, descansos breves durante la jornada y tareas repetitivas (Sánchez, 2017).

4.- Señalización de las Áreas y Espacios de Trabajo: Según lo establecido en la Norma COVENIN 187-92, es una información suministrada por medio de una figura o varias identificables de manera visual. Resulta un elemento indispensable, creando en el personal de trabajo una mentalidad de conciencia y prevención ante una situación que pueda generar un daño

importante en la salud, es un deber mutuo, de empleados y dirección, poder generar señalizaciones luego de detectados los riesgos.

5.- Capacitación y Concienciación del Personal: Socarras (2016) sugiere que se deben organizar programas de capacitación para los empleados sobre cómo realizar simulacros periódicos de emergencia para prepararlos en caso que ocurran fenómenos naturales. Igualmente, Kahn (1990) resalta que la formación activa de los empleados sintiendo parte integral fortaleciendo las relaciones dentro del equipo, fomentando un clima organizacional positivo. Finalmente, González et al. (2019) enfatizan que una cultura organizacional que prioriza la capacitación y el aprendizaje continuo mejora la seguridad laboral.

Cronograma de Planificación

El llevar un orden específico, en el desarrollo de un estudio, permite tener un control claro de la situación, debido a que todo trabajo, consta de unos tiempos establecidos, que deben ser respetados para cumplir con la duración del proyecto establecido. El diagrama de Gantt, resulta la pieza o herramienta más consolidada, debido a que los elementos con los que cuenta, permiten tener una descripción de las actividades, logrando interrelacionar, manteniendo un orden continuo.

Figura 1*Diagrama de Gantt.*

Actividades	Semanas													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Fase de Planificación														
Diagnostico situacional														
Interrogantes														
Objetivos														
Justificación														
Delimitación														
Revisión de la literatura														
Bases teóricas														
Cronograma de planificación														
Operacionalización de las variables														
Entrega al grupo focal														
II Fase Implementación														
Diseño														
Población y muestra														
Diseño de instrumento														
Validación y confiabilidad														
Análisis de datos														
Integración y validación														
Fase de Presentación														
Conclusiones														
Recomendaciones														
Propuesta														
Entrega														

Nota. El diagrama de Gantt representa las actividades.

Fuente: Elaboración propia (2024)

Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Mapa de Operacionalización de Variables

Objetivo General: Desarrollar estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial en CEADI					
Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e Instrumentos	Ítems
Diagnosticar los elementos del capital social existente en CEADI	Capital Social	Elementos del Capital Social	1.-Redes de relaciones sociales.	Encuesta Cuestionario	1,2
			2.- Normas de reciprocidad		3,4
			3.- Confianza		5,6
			4.- Participación		7,8
			5.- Comunicación		9,10
Identificar los criterios para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro en CEADI	Higiene y Seguridad industrial	Criterios para un ambiente de trabajo limpio y seguro	1.-Rutinas de Orden y limpieza	Encuesta Cuestionario	11,12
			2.-Responsabilidad del trabajador y del colectivo		13,14
			3.- Ergonomía		15,16
			4.. Señalización de las áreas y espacios de trabajo		17,18
			5.-Capacitación y concienciación del personal		19,20
Proponer estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial en CEADI					

Nota. Operacionalización de las Variables.

Fuente: Elaboración Propia (2024).

II. FASE DE IMPLEMENTACIÓN

En el presente apartado se describirá brevemente la metodología empleada, parte esencial en todo trabajo de investigación, debido a que permite enfocar aspectos clave, logrando crear que el trabajo se encamine a la obtención clara de los resultados a través de la elaboración de instrumentos, partiendo de la opinión de los actores o referentes en CEADI, siendo clave para analizar la información recolectada, pudiendo integrar y validar bajo el sustento de autores relacionados con las variables.

Diseño de Investigación

La investigación se considera proyectiva, que según Balestrini (2001), es el proceso que busca elaborar propuestas, planes, programas respondiendo a problemas o necesidades prácticas, ya sea en grupos sociales, instituciones o regiones geográficas. Se asume un diseño de campo, que según Arias (2006), recolectar información de los sujetos donde se producen los hechos, utilizando datos primarios sin alterar o controlar las variables. Es un diseño no experimental, que Hernández et al. (2010), describen como aquel que observa fenómenos en su ambiente natural sin manipulación de variables.

El diseño adoptado es transaccional, lo que significa que se recopilan datos en un solo momento, con el objetivo de describir variables y analizar sus relaciones en un instante específico (Hernández et al., 2010). Este enfoque resulta especialmente útil para captar realidades, identificando patrones y relaciones entre variables sin la interferencia de factores externos como en el caso del estudio actual.

Población y Muestra

La población, definida por Bautista (2009), es un grupo de personas con características similares. En esta investigación es finita de 15 personas que representa la totalidad de trabajadores de CEADI. No se hizo necesario la selección de una muestra, llevándose a cabo una muestra censal que según Arias (2012) busca recabar información de la totalidad de una población finita. Al tratarse de una población pequeña y finita, la muestra censal permite compilar información de los actores involucrados en CEADI.

Diseño de Instrumento de Recolección de Datos

Definir las técnicas y los instrumentos utilizados es un trabajo necesario, como técnica se usó la encuesta, definido por Hernández (2006), como un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir; como instrumento el cuestionario, definido por Hurtado (2000), como aquel que agrupa una serie de preguntas relativas al evento, situación o temática en particular. El cuestionario diseñado constó de 20 ítems con escala Likert: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi Nunca (CN), Nunca (N) (Ver Anexo 1); el mismo fue aplicado para los dos primeros objetivos específicos de la investigación.

Validación y Confiabilidad de Instrumentos

Para Hernández et al. (2010), consideran la validez como el nivel al que un instrumento verdaderamente evalúa la variable que busca medir. Se validó por el juicio de 3 docentes expertos del tema (Ver Anexo 2). Respecto a la confiabilidad, Hernández et al. (2010) lo define como el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Utilizando el coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, se aplicó la fórmula correspondiente (Ver Anexo

3). Al realizar el cálculo se obtuvo un índice de 0,75, coeficiente altamente confiable. La fórmula utilizada es la siguiente: $r_{tt} = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$ y se utilizó la aplicación Microsoft Excel para su cálculo.

Análisis de Datos

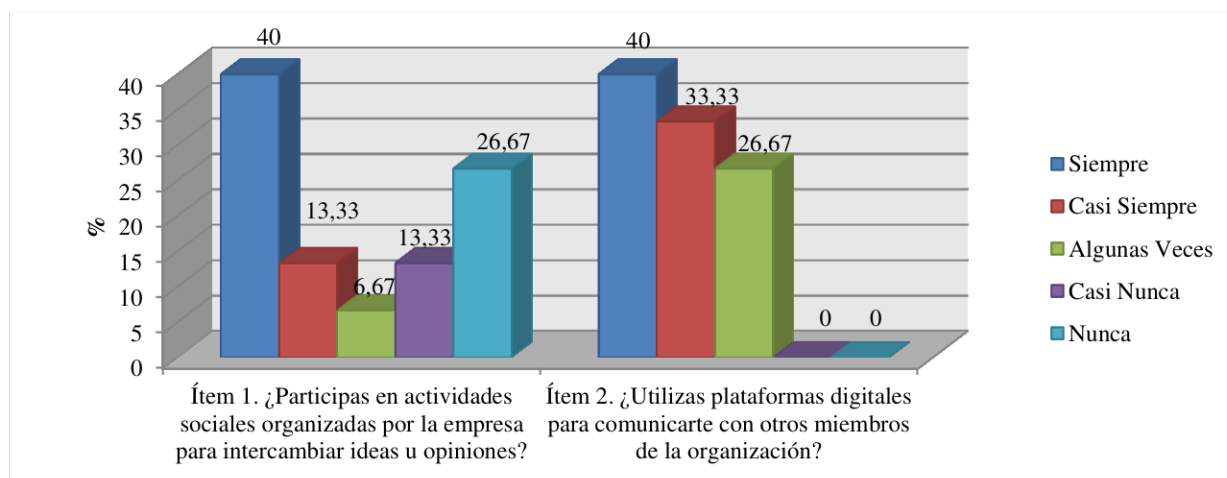
El uso de la estadística descriptiva, utilizando herramientas como tablas de frecuencia, involucrando dos (2) elementos necesarios como frecuencia absoluta (fi) y frecuencia relativa (%), y el uso de gráficos de barras, permitieron obtener una visión clara de los aspectos estudiados, generando un análisis respectivo, en forma cuantitativa, que será aprovechado en la creación de estrategias para el CEADI..

Variable: Capital Social. Dimensión: Elementos del Capital Social

Los resultados obtenidos en el presente estudio se inician con el primer objetivo específico, que consistió en diagnosticar los elementos del capital social presentes en CEADI, este diagnóstico se centra en la variable capital social y en la dimensión correspondiente a los elementos del capital social. Siendo un aspecto clave en las organizaciones, debido a la cantidad alta de beneficios que puede generar, cuando se es aprovechado con disciplina y control para alcanzar metas.

Tabla 2*Indicador: Redes de Relaciones Sociales*

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Ítem 1. ¿Participas en actividades sociales organizadas por la empresa para intercambiar ideas u opiniones?	6	40	2	13,33	1	6,67	2	13,33	4	26,67
Ítem 2. ¿Utilizas plataformas digitales para comunicarte con otros miembros de la organización?	6	40	5	33,33	4	26,67	0	0	0	0

f_i = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa*Nota:* Resultados ítem 1 y 2.**Fuente:** Elaboración propia (2024).**Figura 2***Indicador: Redes de Relaciones Sociales**Nota.* Resultados ítem 1 y 2 (forma gráfica).**Fuente:** Elaboración propia (2024).

En la participación en actividades sociales se encontró que el 40% participa siempre, este dato es favorable, existe personal comprometido que valora para intercambiar ideas, opiniones fortaleciendo así las relaciones. Un 26,67 % indicó que no participa, sugiere una proporción

significativa de trabajadores que no se sienten cómodos al participar; el 13,33 % de los empleados señala que participa casi siempre y el 6,67 % lo hace en algunas ocasiones, y, el 13,33 % que casi nunca participa muestra desinterés. El uso de plataformas digitales para la comunicación, se observó una alta frecuencia de uso, con un 40% que siempre las utilizan y un 33,33 % que lo hace casi siempre, hay un 26,67 % que las utiliza muy poco, lo que presenta una oportunidad para desarrollar estrategias que fomenten su uso.

Tabla 3

Indicador: Normas de Reciprocidad

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 3. ¿Sientes que tus colegas hacen un esfuerzo para ayudarse entre sí en el trabajo?	7	46,66	2	13,33	4	26,67	1	6,67	1	6,67
Ítem 4. ¿Consideras que la reciprocidad mejora la productividad en tu equipo?	13	86,66	1	6,67	1	6,67	0	0	0	0

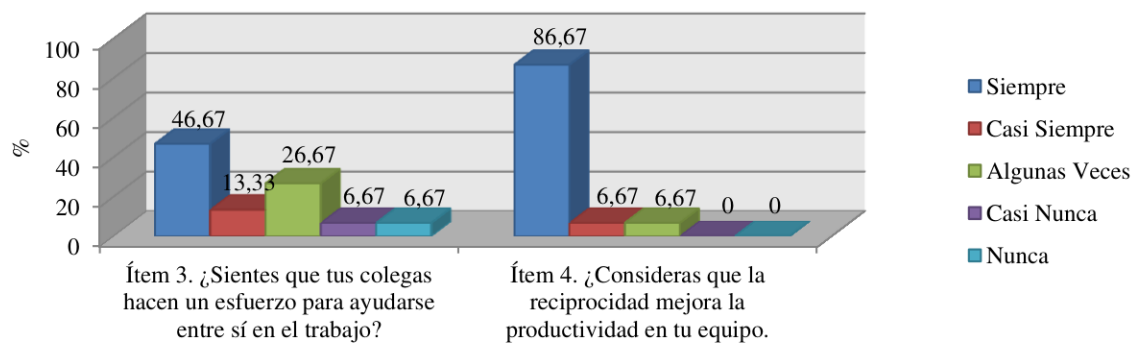
fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota: Resultados ítem 3 y 4.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Figura 3

Indicador: Normas de Reciprocidad



Nota. Resultados ítem 3 y 4 (forma gráfica)

Fuente: Elaboración propia (2024).

El 46,66 % de los empleados expresa que sus colegas se esfuerzan por ayudarse mutuamente, en CEADI existe un ambiente de colaboración y apoyo que puede ser aprovechado para fortalecer y fomentar un sentido de pertenencia organizacional, un 26,67 % casi siempre, un 13,33 % casi siempre, sin embargo, en igual porcentaje de 6,67 % reportan que casi nunca o nunca sienten el apoyo de sus compañeros, lo que requiere atención y solución. El 86,66% de los encuestados considera que la reciprocidad contribuye a mejorar la productividad del equipo, y un 6,67 % casi siempre, y, con el mismo porcentaje de 6,67 % algunas veces.

Tabla 4

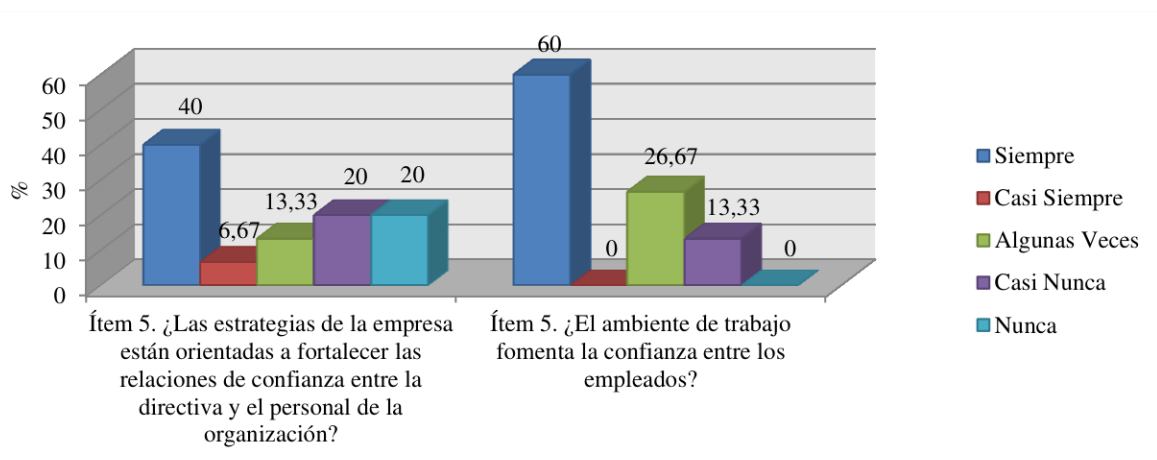
Indicador: Confianza

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 5. ¿Las estrategias de la empresa están orientadas a fortalecer las relaciones de confianza entre la directiva y el personal de la organización?	6	40	1	6,67	2	13,33	3	20	3	20
Ítem 6. ¿El ambiente de trabajo fomenta la confianza entre los empleados?	9	60	0	0	4	26,67	2	13,33	0	0

fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota. Resultados ítem 5 y 6.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Figura 4*Confianza*

Nota. Resultados ítem 5 y 6.

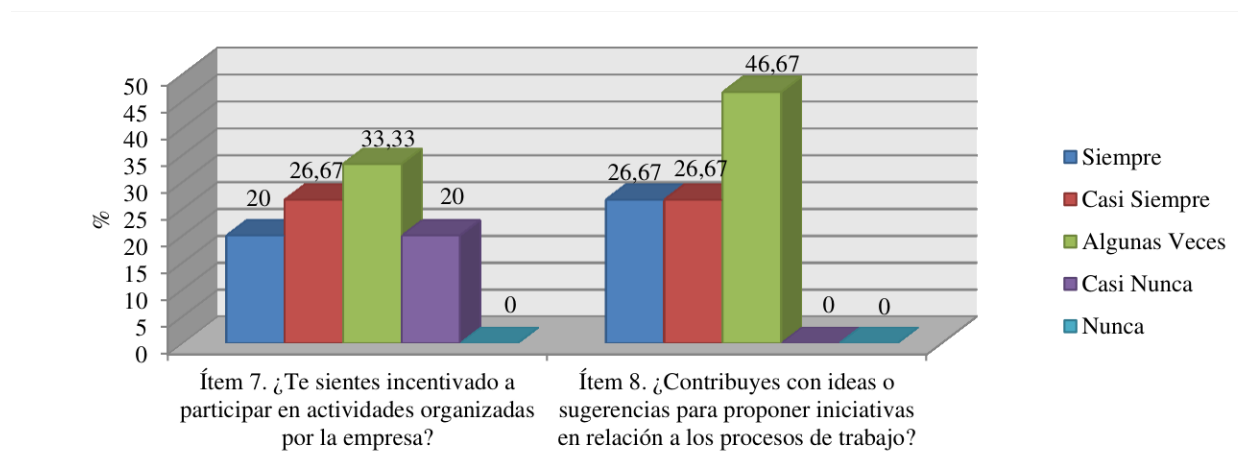
Fuente: Elaboración propia (2024).

Se observa una clara división de opiniones, un 40% de los empleados afirma que siempre nota que los directivos implementan estrategias para fortalecer, un 13,33 % algunas veces, un 20 % casi nunca, 20 % nunca que no percibe estas acciones, y, un 6,67 % casi siempre. Esto sugiere falta de efectividad en las estrategias implementadas con este fin, lo que podría generar desconfianza, el equipo directivo debe mantener una comunicación efectiva, directa y participativa, y que comparta información organizacional. El ambiente de trabajo actual en CEADI, es capaz de fomentar la confianza entre ellos, un 60 % afirma que siempre, un 26,67 % considera algunas veces y un 13,33 % casi nunca.

Tabla 5*Indicador: Participación*

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 7. ¿Te sientes incentivado a participar en actividades organizadas por la empresa?	3	20	4	26,66	5	33,33	3	20	0	0
Ítem 8. ¿Contribuyes con ideas o sugerencias para proponer iniciativas en relación a los procesos de trabajo?	4	26,66	4	26,67	7	46,67	0	0	0	0

fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota. Resultados ítem 7 y 8.**Fuente:** Elaboración propia (2024).**Figura 5***Participación**Nota.* Resultados ítem 7 y 8 (forma gráfica).**Fuente:** Elaboración propia (2024).

El 20% se siente completamente incentivado en participar en actividades organizadas, un 26,66 % casi siempre muestra interés en participar, un 33,33 % participa algunas veces, existir barreras que le impiden hacerlo, sin embargo, existe un 20% que no participa, esto indica desinterés por las actividades organizadas, lo que puede generar falta de cohesión del equipo.

Respecto a la disposición de los empleados para aportar ideas y sugerencias, un 26,66 % siempre están dispuestos a contribuir activamente, otro 26,67% casi siempre, y, un 46,67 %, contribuye solo en algunas ocasiones, lo que sugiere un potencial significativo para incrementar esta participación.

Tabla 6

Indicador: Comunicación

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 9, ¿Considera que la comunicación interna de la empresa es clara y fomenta el sentido de comunidad?	5	33,33	6	40	4	26,67	0	0	0	0
Ítem 10. ¿Recibes retroalimentación sobre tu desempeño laboral?	3	20	3	20	7	46,67	2	13,33	0	0

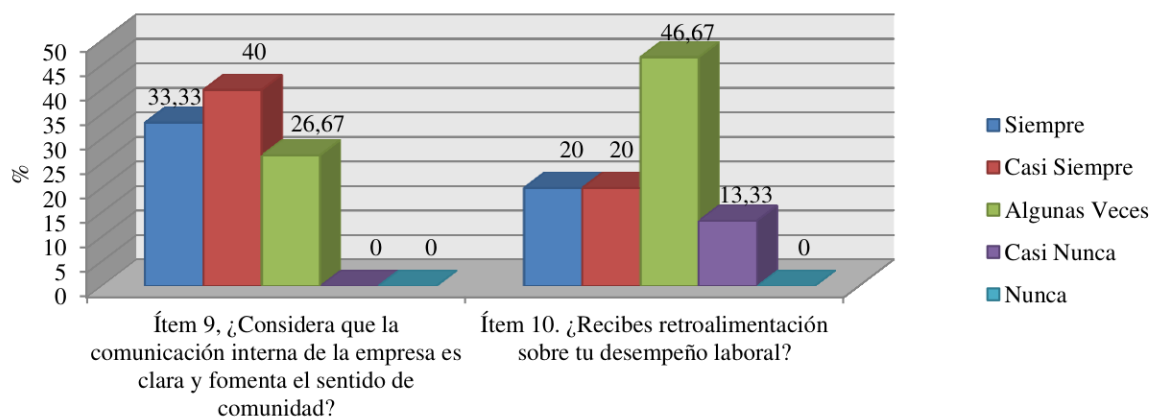
fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota. Resultados ítem 9 y 10.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Figura 6

Comunicación



Nota. Resultados ítem 9 y 10 (forma gráfica).

Fuente: Elaboración propia (2024).

El 33,33 % expresa siempre la comunicación es clara puede estar vivenciando confusión o falta de información, un 40 % casi siempre y un 26,67 % algunas veces, lo cual en un futuro puede afectar su compromiso y sentido de pertenencia. La realimentación sobre el desempeño laboral, los resultados son más variados, solo el 20% de los empleados afirma recibir retroalimentación siempre, mientras que otro 20 % la recibe casi siempre, un 46,67 % recibe algunas veces retroalimentación lo que sugiere que, aunque hay oportunidades para mejorar, no todos reciben la orientación necesaria para mejorar su función, ahora bien, es preocupante que el 13% indique que casi nunca reciben retroalimentación de su desempeño ya que esto genera incertidumbre, descontento y poca motivación.

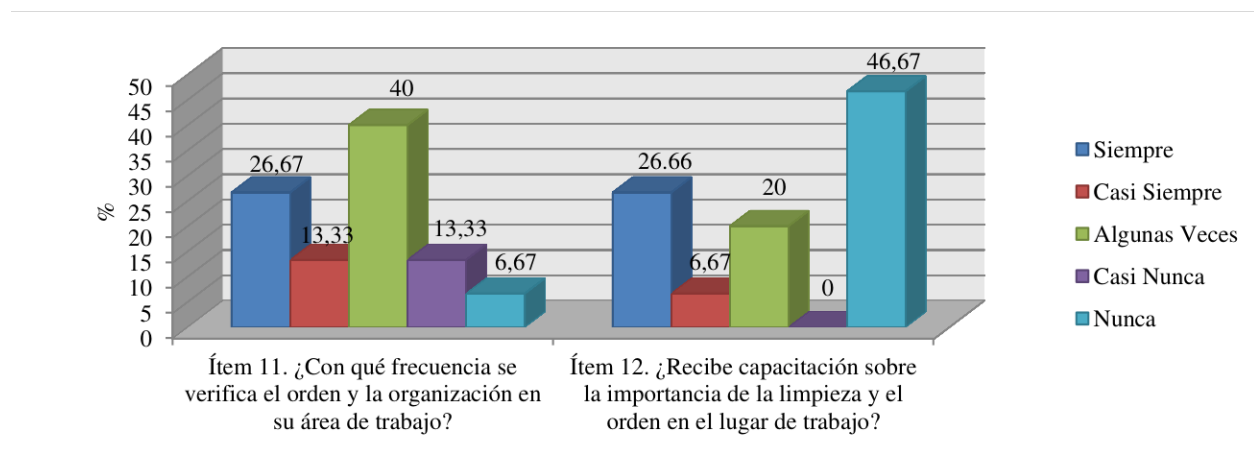
Variable: Higiene y Seguridad Industrial. Dimensión Criterios para Mantener un Ambiente de Trabajo Limpio y Seguro

El buscar mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro, resulta un deber, al punto de convertirse en una obligación, las empresas, deben actuar con sentido de responsabilidad, creando un ambiente de trabajo acorde a las necesidades de cada puesto de trabajo, permitiendo que elementos relacionados con la higiene y la seguridad del personal, resulta un valor muy alto, siendo el trabajador, la razón dentro de las instalaciones, por eso, es importante, siempre buscar crear puestos de trabajo saludables y cómodos.

Tabla 7*Indicador: Rutinas de Orden y Limpieza*

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 11. ¿Con qué frecuencia se verifica el orden y la organización en su área de trabajo?	4	26,67	2	13,33	6	40	2	13,33	1	6,67
Ítem 12. ¿Recibe capacitación sobre la importancia de la limpieza y el orden en el lugar de trabajo?	4	26,66	1	6,67	3	20	0	0	7	46,67

fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota. Resultados ítem 11 y 12.**Fuente:** Elaboración propia (2024).**Figura 7***Rutinas de Orden y Limpieza**Nota.* Resultados ítem 11 y 12 (forma gráfica).**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Haciendo referencia al indicador rutinas y orden de limpieza un 26,67 % considera siempre, un 13,33 % casi siempre, sin embargo, un 40% señala algunas veces, indica que el orden se verifica solo esporádicamente, un 13,33 % casi nunca y 6,67 % nunca, esta situación puede llevar a tener un ambiente desorganizado. La capacitación de orden y limpieza, un 26,66 % de los empleados afirma que siempre recibe formación, un 6,67 % casi siempre, 20% algunas

veces. Sin embargo, es preocupante que un 46,67 % nunca reciba capacitación en este ámbito, permite proponer la implementación de programas de formación que refuercen mantener un entorno laboral limpio y organizado.

Tabla 8

Indicador: Responsabilidad del Trabajador y del Colectivo

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 13. ¿Usas los equipos de protección personal (EPP) proporcionados en tu trabajo?	5	33,33	4	26,67	4	26,67	1	6,66	1	6,67
Ítem 14. ¿Se discuten temas de higiene y seguridad industrial en reuniones de equipo?	0	0	2	13,33	6	40	3	20	4	26,67

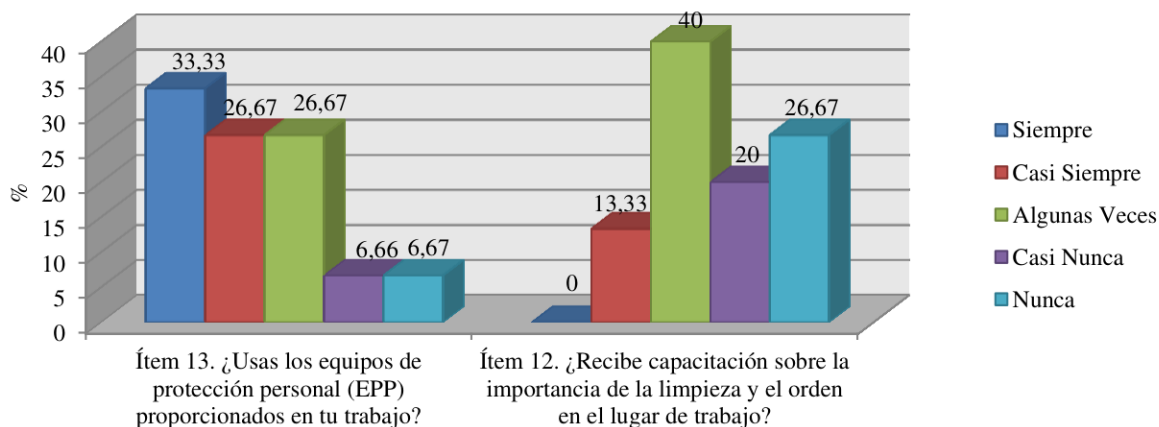
fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota. Resultados ítem 13 y 14.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Figura 8

Responsabilidad del Trabajador y del Colectivo



Nota. Resultados ítem 13 y 14 (forma gráfica).

Fuente: Elaboración propia (2024).

Un 33,33 % de los trabajadores afirmó que siempre utiliza los equipos de protección personal, compromiso con la seguridad personal, un 26,67 % lo utiliza algunas veces, igual un 26,67 % algunas veces, sin embargo, que un 6,67 % casi nunca y un 6,67 % nunca lo utilice es motivo de preocupación. La discusión de asuntos relacionados con la higiene y la seguridad industrial en las reuniones de equipo, únicamente un 13,33 % de los empleados señala que estos temas se abordan casi siempre, 40% menciona que se discuten en algunas ocasiones, lo cual resulta insuficiente, un 20% afirma que estos temas se tratan casi nunca, y un 26,67 % nunca

Tabla 9

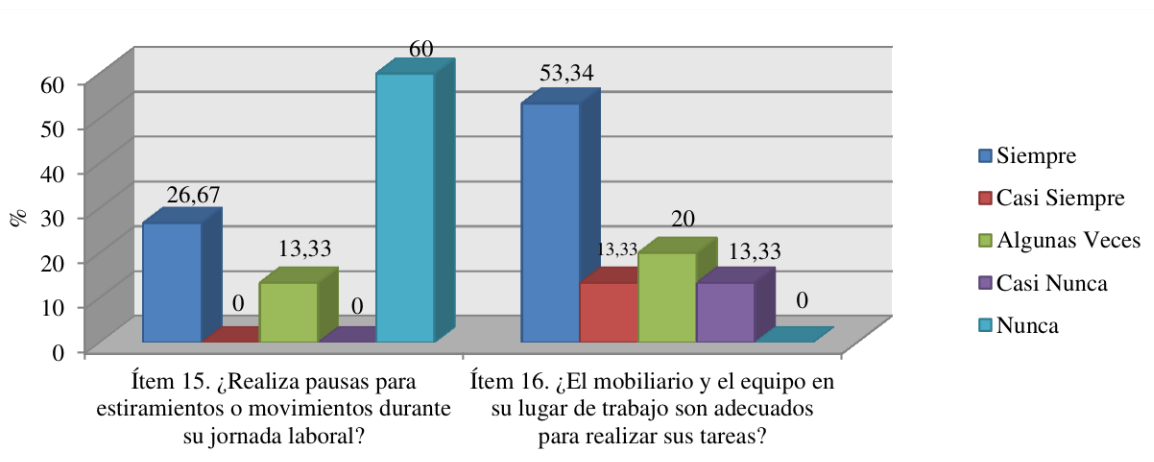
Indicador: Ergonomía

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 15. ¿Realiza pausas para estiramientos o movimientos durante su jornada laboral?	4	26,67	0	0	2	13,33	0	0	9	60
Ítem 16. ¿El mobiliario y el equipo en su lugar de trabajo son adecuados para realizar sus tareas?	8	53,34	2	13,33	3	20	2	13,33	0	0

fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota. Resultados ítem 15 y 16.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Figura 9*Ergonomía*

Nota. Resultados ítem 15 y 16 (forma gráfica).

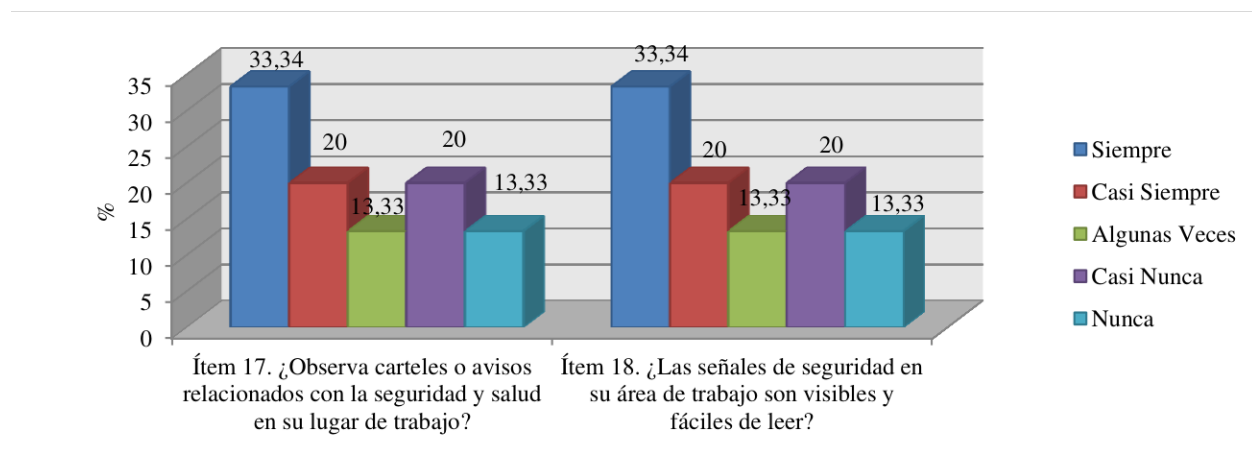
Fuente: Elaboración propia (2024).

Así mismo al analizar el indicador de ergonomía, se pudo detectar que solo un 27% de los trabajadores siempre realizan pausas activas lo que sugiere una cultura organizacional que no fomenta estas prácticas, un 13,33 % algunas veces, y un 60 % nunca. El mobiliario y equipo son adecuados, el 53,34 % siempre; el 20% que señala que estos algunas veces son adecuados y el 26,66 % disgregado en 13,33 % casi nunca y 13% casi siempre, que considera que no son adecuados. El propósito de la ergonomía, es cuidar por la salud del trabajador en actividades que resulten repetitivas, generando un mal en partes importantes del cuerpo.

Tabla 10*Indicador: Señalización de las Áreas y Espacios de Trabajo*

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 17. ¿Observa carteles o avisos relacionados con la seguridad y salud en su lugar de trabajo?	5	33,34	3	20	2	13,33	3	20	2	13,33
Ítem 18. ¿Las señales de seguridad en su área de trabajo son visibles y fáciles de leer?	5	33,34	3	20	2	13,33	3	20	2	13,33

fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota. Resultados ítem 17 y 18.**Fuente:** Elaboración propia (2024).**Figura 10***Señalización de las Áreas y Espacios de Trabajo**Nota.* Resultados ítem 17 y 18 (forma gráfica).**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Para la señalización de las áreas y espacios de trabajo, un 33,34 % siempre observa carteles y avisos, mientras que otro 33,33 % compuesto por un 20% que casi nunca los ve y un 13,33% que nunca los observa indica que no los visualiza con regularidad, otro 20 % casi siempre, y, un 13,33 % algunas veces; hay áreas donde la visibilidad y efectividad de los mensajes deben mejorar. Las señales de seguridad, aunque un 33,34 % considera que son

siempre visibles, otro 33% (20% casi nunca y 13,33 % nunca) señala que estas no son fácilmente legibles o visibles, un 20 % casi siempre y 13,33 % algunas veces.

Tabla 11

Indicador: Capacitación y Concienciación del Personal

Descripción del Ítem	Opciones									
	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítem 19. ¿Participa en capacitaciones sobre higiene y seguridad industrial dictadas por la empresa?	3	20	2	13,33	2	13,33	3	20	5	33,34
Ítem 20. ¿Las señales de seguridad en su área de trabajo son visibles y fáciles de leer?	3	20	2	13,33	1	6,67	9	60	0	0

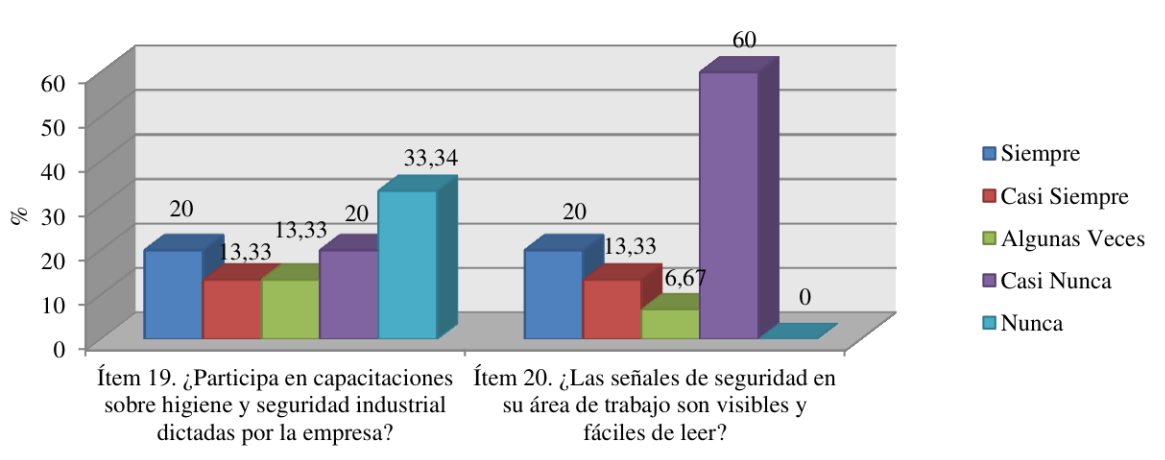
fi = Frecuencia absoluta % = Frecuencia relativa

Nota. Resultados ítem 19 y 20.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Figura 11

Capacitación y Concienciación del Personal



Nota. Resultados ítem 19 y 20 (forma gráfica).

Fuente: Elaboración Propia (2024).

Al analizar los resultados obtenidos en el indicador capacitación y concienciación del personal, se pudo evidenciar que solo un 20% de los empleados participa siempre en

capacitaciones sobre higiene y seguridad industrial, y un 53,33 % disgregado en 20% que respondieron casi nunca y el 33,34 % nunca participan en estas capacitaciones, lo que sugiere una falta de compromiso para garantizar un ambiente laboral seguro, y con un 13,33 % las opciones casi siempre y algunas veces cada una. La recepción de información actualizada sobre las políticas de seguridad, solo un 20% siempre se siente informado, un 60% indicó que casi nunca recibe esta información, un 13,33 % casi siempre y 6,67 % algunas veces.

Integración de Resultados

En cuanto al primer objetivo específico que consistió en diagnosticar los elementos del capital social existente en CEADI, se pudo identificar, los indicadores redes de relaciones sociales, normas de reciprocidad, confianza, participación y comunicación, la primera es un componente fortalecido, un número significativo de trabajadores participa en actividades sociales promovidas, compromiso positivo y una valoración de estos espacios como oportunidades. Las normas de reciprocidad son beneficiosas para mejorar la productividad, un grupo significativo de trabajadores considera que los directivos implementan estrategias para fortalecer la confianza. Sin embargo, existen elementos ausentes tales como la comunicación efectiva, ya que un número considerable de trabajadores no se siente seguro al compartir sus ideas y opiniones, se detectó que un número importante de trabajadores no recibe las orientaciones necesarias para mejorar su desempeño laboral.

Haciendo referencia al segundo objetivo específico, que buscó identificar los criterios para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro en CEADI, el personal utiliza adecuadamente los equipos de protección personal, considera que el mobiliario y el equipo son adecuados, sin embargo existen algunos criterios no se encuentran consolidados, se detectó la necesidad de promover un proceso de capacitación enfocado en el orden y la limpieza del

espacio de trabajo, es necesario incorporar la formación sobre higiene y seguridad industrial en las reuniones de equipo, ya que indicaron que estos temas no se abordan regularmente, se requiere establecer canales efectivos para facilitar la comunicación sobre ideas y opiniones relacionadas con la higiene, seguridad y desempeño laboral.

La identificación de los elementos del capital social y los criterios para un ambiente laboral seguro son fundamentales para proponer estrategias efectivas que fortalezcan la higiene y seguridad industrial, contribuye al bienestar general y al éxito organizacional. Se desarrollarán específicamente en la fase de propuesta, para que CEADI ofrezca un entorno laboral seguro y saludable, donde se fomente la colaboración y el compromiso.

Validación de Resultados

En relación al primer objetivo específico del presente estudio diagnosticar los elementos del capital social existente en CEADI, se consideraron cinco elementos fundamentales del capital social tales como: redes de relaciones sociales, normas de reciprocidad, confianza, participación y comunicación, los resultados hallados indican que, aunque existe un número significativo de trabajadores comprometido dentro del CEADI que valora las plataformas digitales de comunicación, también hay un porcentaje significativo que no participa ni utiliza.

Para mejorar la situación, es crucial implementar estrategias que fomenten una mayor inclusión y participación, en concordancia con Ramírez (2005), las relaciones sociales pueden ofrecer recursos que faciliten a los actores alcanzar sus objetivos, al crear un entorno inclusivo y receptivo, se fomenta una cultura organizacional positiva que puede resultar en una mayor colaboración y satisfacción laboral.

En CEADI se presenta un ambiente laboral positivo y productivo, caracterizado por el apoyo mutuo, consideran que la reciprocidad contribuye a mejorar la productividad. Esto

respalda lo que menciona Seid (2012), cuando los empleados sienten el respaldo de sus compañeros, su compromiso laboral tiende a incrementarse, ya que un entorno colaborativo y positivo fomenta un mayor compromiso personal con el equipo y la organización, resultando en una dedicación y esfuerzo superiores. Además, los datos recabados muestran que hay personal que valora las estrategias implementadas para fomentar la confianza; sin embargo, también existe un porcentaje considerable de trabajadores que perciben que estas no se llevan a cabo de manera efectiva.

Es fundamental considerar las observaciones de Blackford (2022), la confianza es un componente esencial en cualquier organización, ya que permite a los miembros sentirse seguros y colaborar en diversos procesos, fortaleciendo así las relaciones laborales. Esto es crucial para alcanzar compromiso organizacional, según Meyer y Allen (1991) constituyen el vínculo emocional entre los empleados y su organización. Se debe fortalecer la participación activa, entendida por Kahn (1990) como la forma en que los trabajadores se involucran en sus roles y actividades organizacionales, por lo que es esencial en CEADI reforzar el compromiso organizacional mediante una comunicación efectiva y retroalimentación en atención a Clampitt y Downs (1993) que destacan que una comunicación interna efectiva es fundamental para el éxito organizacional.

En cuanto al segundo objetivo específico, identificar los criterios para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro en CEADI, rutinas de orden y limpieza, responsabilidad del trabajador y del colectivo, ergonomía, señalización de las áreas y espacios de trabajo, capacitación y concienciación del personal. Existe la necesidad de mejorar tanto la verificación del orden como la capacitación sobre limpieza, tomando como referencia lo expuesto por Bego (2023), un entorno limpio y ordenado mejora la productividad, así mismo Dul et al. (2012)

destaca que un ambiente desorganizado puede generar estrés y distracciones, lo que afecta el rendimiento laboral.

De igual manera la falta de capacitación sobre limpieza y orden puede generar un ambiente laboral propenso a enfermedades. Allen et al. (2016) enfatiza que un entorno limpio no solo previene accidentes, sino que también promueve la salud general. La implementación de prácticas efectivas para mantener el orden y la limpieza requiere un compromiso organizacional claro. Según Senge (2005), las organizaciones deben fomentar una cultura donde se valore el mantenimiento del espacio laboral.

El indicador de responsabilidad del trabajador y del colectivo se develan áreas críticas donde se requiere atención inmediata para mejorar la cultura de seguridad, un proceso de capacitación continua sobre el uso adecuado de los equipos de protección personal, las prácticas seguras e higiénicas, para fomentar una cultura organizacional que valore la seguridad como una prioridad. Socarras (2016) detalla las responsabilidades de cada parte y establece algunos criterios para asegurar la higiene y seguridad en la empresa, el uso correcto de los equipos de protección personal, reportar riesgos, mantener un comportamiento responsable.

También pocos trabajadores de CEADI realizan pausas activas durante su jornada laboral, esto puede estar relacionado con una falta de políticas claras que incentiven estas prácticas, tomando en consideración que las pausas activas son fundamentales durante la jornada laboral para prevenir trastornos musculoesqueléticos, reducir la fatiga y productividad (Personio, 2024). Según la Organización Mundial de la Salud (2017), realizar pausas activas puede mitigar los efectos negativos del sedentarismo, como el estrés. Así mismo Castro (2011) destaca que las pausas activas deben ser parte integral laboral para promover un ambiente saludable y productivo.

Ahora bien, la ergonomía para prevenir lesiones y mejorar la productividad, según Prolaboral (2023), un entorno de trabajo bien diseñado puede reducir significativamente el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. De igual manera, en relación con la señalización de las áreas y espacios de trabajo ofrecen una perspectiva importante sobre la cultura de seguridad en CEADI, regularmente carteles o avisos. La OIT (2023) enfatiza la importancia de mantener una señalización adecuada como parte integral del sistema de gestión de seguridad.

Se evidencia además escaso compromiso con el proceso de formación que es esencial para la formación con el conocimiento necesario para identificar riesgos y aplicar prácticas seguras. Según la OIT (2023), las capacitaciones regulares son esenciales para reducir accidentes laborales y mejorar la cultura de seguridad. La recepción de información actualizada sobre las políticas de seguridad casi nunca recibe información de este tipo, aumentando el riesgo de accidentes laborales. Es por ello que se deben seguir los planteamientos de Fernández (2024), quien señala que una comunicación clara y constante sobre las políticas de seguridad es crucial para garantizar se comprendan sus responsabilidades y las mejores prácticas a seguir.

En base a los resultados obtenidos en el diagnóstico de los elementos del capital social y las condiciones necesarias para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro, en el tercer objetivo se contempla las estrategias que serán desarrolladas en la fase presentación las mismas se fundamentarán en el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas) y CAME (Corregir, Afrontar, Mantener y Explotar), herramientas que permiten evaluar la situación actual y acciones efectivas.

III. FASE PRESENTACION

La fase de presentación muestra conclusiones de manera clara y precisa, así como generar las recomendaciones para que el CEADI pueda aplicar, siendo una herramienta que puede generar beneficios, ya que, toma en consideración dos elementos indispensables como el capital social y la higiene y seguridad industrial, ambos aspectos, involucran en gran medida al personal de trabajo, permitiendo obtener mayores beneficios, en distintos momentos (corto, mediano o largo plazo).

Conclusiones

En cuanto al primer objetivo específico diagnosticar los elementos del capital social existente en CEADI: redes de relaciones sociales, normas de reciprocidad, confianza, participación y comunicación, se puede concluir que las redes de relaciones sociales facilitan la colaboración y el intercambio de información, fortaleciendo el sentido organizacional. Las normas de reciprocidad, ayudan a mejorar la productividad, los directivos implementan estrategias para fortalecer las relaciones de confianza, sin embargo, se deben generar acciones para fortalecer el proceso de comunicación, por lo que se hace necesario generar canales de comunicación efectivos para poder participar. La realimentación sobre el desempeño laboral, no están recibiendo las orientaciones necesarias para mejorar su función y esto puede estar generando incertidumbre, descontento y poca motivación.

Con relación al segundo objetivo específico, que buscó identificar los criterios para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro en CEADI, se hace necesario promover un proceso de capacitación sobre orden y limpieza del espacio, con el fin que todas las áreas de trabajo se encuentren organizadas y limpias, así mismo una parte significativa del personal hace

uso de equipos de protección personal. Se requiere reforzar la cultura de seguridad y hacer entender la importancia del cumplimiento de las normas de higiene y seguridad para prevenir accidentes laborales. De igual manera, al examinar la ergonomía y la señalización de los espacios y áreas de trabajo, se observa una carencia de sensibilización acerca de la relevancia de hacer pausas durante el día de trabajo. Los muebles y el equipo de trabajo siempre son apropiados, lo que es un signo positivo, pero se requiere potenciar la señalización.

El tercer objetivo específico se enfocó en elaborar estrategias fundamentadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial, con el fin de optimizar tanto las relaciones interpersonales como las prácticas de higiene en el entorno laboral. Luego de realizar un análisis FODA y un análisis CAME, se generaron cuatro estrategias: conéctate con la empresa, comunícate, capacitación y formación del personal, además de promover pausas activas, las estrategias fueron diseñadas por los investigadores para crear en CEADI un ambiente seguro, colaborativo, con personal comprometido.

Recomendaciones

Fomentar un ambiente colaborativo que incentiven la interacción e integración.

Propiciar formaciones (cursos, talleres, foros) sobre las plataformas digitales, tipos, usos, beneficios, tener el conocimiento de las mismas y realice un buen uso.

Crear grupos en WhatsApp, Telegram donde se publiquen actividades, eventos de interés.

Establecer reuniones mensuales donde los trabajadores expresen sus ideas, inquietudes y sugerencias, así mismo conversar sobre higiene y seguridad para mantenerse actualizados.

Dictar talleres donde se promueva el trabajo en equipo

Establecer un sistema de realimentación continua que permita recibir orientación sobre su desempeño, así como organizar mensualmente eventos donde se premie al trabajador del mes.

Instalar carteles y avisos relacionados con higiene y seguridad en las áreas de trabajo.

Realizar revisiones periódicas del mobiliario y equipo para asegurar que se mantengan ergonómicamente adecuados.

Presentación de la Propuesta

Estrategias Basadas en el Capital Social para Fortalecer la Higiene y Seguridad Industrial en CEADI.

Introducción

En CEADI, se hace necesario fortalecer las relaciones interpersonales, optimizar las prácticas de higiene y seguridad industrial, laborando en un ambiente de trabajo seguro, la propuesta que se detalla a continuación busca presentar una serie de estrategias diseñadas para optimizar las interacciones entre los miembros del equipo de trabajo: directivos, trabajadores, para generar una cultura de trabajo en equipo, colaboración y responsabilidad compartida, incrementando la imagen.

Objetivo General

Diseñar estrategias que fortalezcan el capital social en el Centro de Abastecimiento y Distribución (CEADI) con el fin de optimizar las relaciones interpersonales y las prácticas de higiene y seguridad industrial.

Objetivos Específicos

1. Potenciar las relaciones personales y generar un sentimiento de comunidad que promueva la comunicación acerca de prácticas de higiene y seguridad industrial.

2. Formar a los empleados en los criterios a tener en cuenta para preservar un entorno laboral limpio y seguro.

Justificación

La necesidad de fomentar la colaboración y la confianza entre los trabajadores, proveedores y otros actores clave, dichas estrategias promueven la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, facilitando la identificación y resolución de problemas relacionados con la higiene y la seguridad, la construcción redes de apoyo y compartir buenas prácticas, se incrementa la conciencia sobre la importancia de mantener estándares altos en la manipulación y distribución de alimentos. Además, el capital social contribuye a la formación de una cultura organizacional comprometida con la seguridad, lo que reduce riesgos y mejora el bienestar de los trabajadores, estas acciones no solo protegen la salud pública, sino que también fortalecen la reputación del centro.

Diseño de la Propuesta

Una vez revelada la realidad actual en CEADI, detectando los elementos del capital social existente y los criterios para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro se han identificado las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que enfrenta. Los investigadores elaboraron dos matrices clave: la matriz FODA, que ofrece una visión clara de los elementos que afectan a CEADI, y la matriz CAME, que traduce estos hallazgos en acciones para corregir debilidades, afrontar amenazas, potenciar fortalezas y aprovechar oportunidades.

Tabla 12

Matriz FODA

FORTALEZAS (F)	OPORTUNIDADES (O)
<ul style="list-style-type: none"> -Gran parte de los trabajadores participan en actividades sociales -Ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los trabajadores -Reconocen la importancia de la reciprocidad para mejorar la productividad en la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> -Potencial para incrementar el uso de las plataformas digitales para fortalecer la comunicación dentro de la empresa -Disposición para desarrollar programas de capacitación de temas relacionados con la higiene y seguridad laboral -Demuestran interés en participar en acciones donde se generen ideas, sugerencias para mejorar el ambiente laboral
DEBILIDADES (D)	AMENAZAS (A)
<ul style="list-style-type: none"> -Un porcentaje de trabajadores no participan en actividades promovidas por la empresa - Un número significativo de trabajadores no perciben un verdadero proceso de realimentación por parte de los directivos de la empresa en cuanto a su desempeño laboral -Poca capacitación y seguimiento sobre el orden y limpieza del espacio de trabajo -Mejorar la señalización de seguridad en las áreas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> -Resistencia al cambio por algunos trabajadores que no emplean las plataformas digitales -Disminución del compromiso, sentido de pertenencia al no sentirse valorado

Nota. La tabla presenta los elementos de la matriz FODA.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 13

Matriz CAME

CORREGIR (C)	AFRONTAR (A)
<ul style="list-style-type: none"> -Acrecentar la participación de los trabajadores en actividades sociales -Crear espacios donde el personal pueda expresar de manera espontánea, segura sus ideas y sugerencias. <p>Estrategia Propuesta: Conéctate con la Empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Capacitar al personal sobre el uso de equipos de protección personal y las prácticas de higiene y seguridad en la empresa. -Informar al personal sobre las normas a cumplir para mantener el orden y limpieza del ambiente de trabajo. <p>Estrategia Propuesta: Programa de Capacitación y Formación del Personal</p>
MANTENER (M)	EXPLOTAR (E)
<ul style="list-style-type: none"> -Ambiente colaborativo y el compromiso que han demostrado algunos de los trabajadores. -Comunicación clara para continuar fortaleciendo la confianza en la empresa. -Fortalecer la comunicación entre los miembros de la empresa a través del uso de plataformas digitales <p>Estrategia Propuesta: Comunícate</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Actividades dentro y fuera del espacio laboral donde se promueva el trabajo en equipo y la reciprocidad -Incluir en el espacio de trabajo avisos, imágenes, frases para realizar pausas y ejercicios de estiramientos <p>Estrategia Propuesta: Promover Pausas Activas en el espacio laboral</p>

Nota. La tabla presenta los elementos de la matriz CAME.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Descripción de Estrategias Propuestas

Las estrategias planteadas se centran en dos elementos clave, se busca fortalecer las relaciones interpersonales y fomentar un sentido organizacional, implica implementar acciones que promuevan la interacción social, fundamental para crear un ambiente en el que la comunicación sobre prácticas de higiene y seguridad industrial sea fluida y efectiva. Se propone capacitar a los trabajadores en los criterios necesarios para mantener un entorno laboral limpio y seguro.

Conéctate con la Empresa: Busca organizar eventos sociales para fortalecer el sentido de pertenencia organizacional y promover la conexión.

1.-Participación: Total de trabajadores que asisten a cada evento, así como el porcentaje de participación en relación con el total de empleados.

2.-Satisfacción: Realización de encuestas tras las actividades para recoger las opiniones, total de eventos organizados en un período específico y variedad de actividades llevadas a cabo, preferencias expresadas por los trabajadores.

3.-Impacto en el clima laboral: Evaluaciones periódicas del clima laboral, el fortalecimiento del sentido de pertenencia mediante encuestas que midan este aspecto.

Comunícate: Esta estrategia tiene como propósito propiciar actividades de formación para fortalecer el clima laboral y promover la participación activa, para la mejora del entorno laboral, se proponen las siguientes actividades: 1) conversatorios sobre plataformas digitales, abordando temas como tipos, usos y beneficios de las plataformas digitales en el entorno laboral; 2) creación de un buzón de sugerencias: implementar un espacio físico donde los trabajadores puedan expresar inquietudes y compartir ideas, promover la revisión periódica de las sugerencias recibidas.3) Cartelera Mensual de Reconocimiento: publicar una cartelera mensual destacando a los trabajadores con mejor desempeño, acompañada de frases positivas para incentivar a otros.

Para el uso del buzón de sugerencias: cantidad de sugerencias u opiniones recibidas mensualmente, número de sugerencias implementadas dentro de la empresa, en cuanto a la cartelera mensual de reconocimiento del desempeño: número de trabajadores destacados cada mes. Para lograr el segundo objetivo específico de la propuesta que busca capacitar a los trabajadores de CEADI sobre los criterios a considerar para mantener un ambiente de trabajo limpio y seguro, se proponen las siguientes estrategias:

Programa de Capacitación y Formación del Personal: Dentro de las actividades propuestas, se contemplan talleres formativos. Para que el programa sea efectivo, se recomienda que tenga una duración de 6 meses, con cada taller teniendo una duración aproximada de 2 horas. En cuanto a los indicadores de evaluación se consideran: 1) Participación en talleres, foros, seminarios, entre otros; 2) Efectividad del programa por medio de indicadores, que permitan tener un control.

Promover Pausas Activas en el Espacio Laboral: con el fin de prevenir lesiones musculoesqueléticas, estableciéndose acciones como incluir en el espacio de trabajo avisos, imágenes, frases para que realicen pausas e incluso ejercicios de estiramientos juntos, y establecer un horario fijo para pausas activas, utilizando aplicaciones del teléfono. En cuanto a los indicadores de evaluación se consideran: 1. registro del número de lesiones reportadas antes y después del programa, 2.-encuestas sobre la percepción del bienestar físico entre los trabajadores, 3.- frecuencia y efectividad de Pausas Activas, 4.- monitoreo del uso efectivo del horario fijo para pausas activas mediante registros o aplicaciones utilizadas, 5.- evaluación por parte de los directivos sobre el impacto percibido en la flexibilidad y bienestar general tras implementar las pausas activas.

Plan de Acción de las Estrategias

A continuación, se presentan de manera detallada el plan de acción de las estrategias propuestas cada una acompañada de su respectivo objetivo, las acciones específicas, los responsables, los recursos necesarios y la duración estimada para cada acción.

Tabla 14.*Estrategias para Fortalecer las Relaciones Interpersonales*

Objetivo: Potenciar las relaciones personales y generar un sentimiento de comunidad que promueva la comunicación acerca de prácticas de higiene y seguridad industrial..						
ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACCIONES	RECURSOS	RESPONSABLE	DURACIÓN	PRESUPUESTO
Conéctate con la Empresa	Organizar eventos y promover la conexión entre los trabajadores	Organizar actividades sociales tales como caminatas ecológicas, baïloterapia, fiestas, eventos culturales.	Financiero: Dinero para publicidad.	Equipo Directivo y trabajadores de CEADI	Cada evento tendrá una duración aproximada de 3 a 5 horas	500\$
			Humano: Organizador Trabajadores			
Comunícate	Promover una cultura de participación activa y responsabilidad compartida	Crear un Buzón de sugerencias y opiniones donde los trabajadores puedan expresar inquietudes, compartir ideas y sugerencias	Materiales Radio Micrófono Computadora Decoración	Facilitador de los conversatorios Personal Directivo Trabajadores	Cada conversatorio tendrá una duración aproximada de 1 hora.	150\$
			Financiero Dinero destinado a la compra de materiales de oficina,			
			Humano Facilitador de los conversatorios			
		Realizar una cartelera mensual de los trabajadores con mejor desempeño, y frases positivas para estimular a los demás	Materiales Computador Video Beam Teléfonos Internet Hojas Blancas Cartelera Clip Impresora	Activo permanentemente con actualización mensual	100\$	

Nota: La tabla presenta las estrategias para fortalecer las relaciones interpersonales y crear un sentido de comunidad.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Tabla 15

Estrategias de los Criterios para Mantener un Ambiente Limpio y Seguro.

Objetivo: Formar a los empleados en los criterios a tener en cuenta para preservar un entorno laboral limpio y seguro.						
ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACCIONES	RECURSOS	RESPONSABLE	DURACIÓN	PRESUPUESTO
Programa de Capacitación y Formación del Personal	Implementar un programa de capacitación que contenga temas de higiene, seguridad industrial	Realizar talleres sobre las siguientes temáticas: uso de equipos de protección personal, limpieza y orden en el lugar de trabajo, pausas activas, ergonomía, señalización de los ambientes de trabajo	Materiales Didácticos Video Beam Corneta Micrófono Computadora Hojas Blancas Carpetas Lápiz	Equipo Directivo y trabajadores de CEADI	6 meses Cada taller tendrá una duración aproximada de 2 horas	600\$
			Humano: Facilitador Trabajadores			
			Incluir en el espacio de trabajo avisos, imágenes, frases para realizar pausas e y ejercicios de estiramientos			
Promover Pausas Activas en el espacio laboral	Prevenir lesiones musculares y esqueléticas y mejorar la flexibilidad.	Establecer un horario fijo para pausas activas, utilizando aplicaciones del teléfono	Humano Trabajadores Directivos Materiales Teléfono		Diariamente	50\$

Nota: La tabla presenta las estrategias para capacitar a los trabajadores sobre los criterios a considerar.

Fuente: Elaboración propia (2024).

Recomendaciones para la Implementación Exitosa de la Propuesta

Gestión de recursos y asignación de responsabilidades: Conformación de un equipo coordinado integrado por representantes de diversas áreas clave, como recursos humanos, seguridad industrial y comunicaciones, y contar con el respaldo de la dirección.

Asignación presupuestaria: Es necesario destinar una partida presupuestaria específica para sufragar los costos de las actividades programadas, que incluyen eventos, materiales, capacitación, entre otros.

Definición de roles y responsabilidades: Cada integrante del equipo debe tener asignados roles y responsabilidades precisas para evitar ambigüedades y garantizar la rendición de cuentas.

Comunicación y participación activa: Transparencia en la comunicación, se requiere comunicar de manera clara y oportuna a todos los empleados los objetivos del plan, las acciones a implementar y los beneficios esperados.

Establecimiento de canales de comunicación: Se deben habilitar canales de comunicación efectivos, como reuniones, encuestas y buzones de sugerencias, para recoger las opiniones, ideas y propuestas de los empleados.

Ejecución disciplinada: Se deben seguir los planes establecidos y asegurar que las actividades se desarrollen según lo programado.

Supervisión y evaluación constante: Se deben definir indicadores de éxito claros y realizar un seguimiento periódico para medir el impacto de las acciones y realizar ajustes cuando sea necesario.

Sostenibilidad y mejora continua: Integración del plan en la cultura organizacional, se debe procurar que las acciones propuestas se incorporen de manera natural en la cultura y el quehacer diario de la empresa.

Asegurar la persistencia: Es necesario implementar procedimientos para garantizar la persistencia de las acciones a largo plazo, más allá del estímulo inicial.

Fomentar la mejora continua: Se deben revisar periódicamente los resultados obtenidos, identificar áreas de mejora y ajustar el plan de acción en consecuencia.

REFERENCIAS

- Alarcón, R., y Tassara, C. (2006). El impacto del capital social en la gestión del conocimiento. *Revista de Gestión del Conocimiento*, 4(3), 67-80.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=377653383006>
- Allen, N., Shore, L., & Griffeth, R. (2016). El papel del apoyo organizacional percibido y las prácticas de recursos humanos de apoyo en el proceso de rotación. *Journal of Management*, 42(5), 1228-1254.
- Álvarez M. (2022). Seguridad y salud laboral, factores clave del ambiente de trabajo: Un estudio en la Universidad José Antonio Páez. *Revista Digital La Pasión del Saber*, 13(22), 19-28.
<https://lapasiondelsaber.ujap.edu.ve>
- Arias, F. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial Continental.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2005). *Ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo*. Gaceta Oficial N° 38.236.
- Balestrini, M. (2001). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Editorial BL Consultores Asociados.
- Bautista, M. (2009). *Metodología de la investigación*. Editorial Universitaria.
- Bego, L. (2023). *Limpieza, orden y felicidad: pequeños trucos para solucionar grandes desastres*. Planeta Publishing.
- Blackford, J. (2022). *Comunicación asertiva - habilidades esenciales - técnicas efectivas para comunicarse, desarrollar relaciones más profundas, ganar confianza en sí mismo y aprender a mejorar la inteligencia social*. Ciencias de la Educación, La Plata.
- Bourdieu, P. (2001). *El capital social en la economía de las prácticas*. Ediciones Siglo XXI.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

- Clampitt, P., y Downs, C. (1993). La percepción de los empleados sobre la relación entre comunicación y productividad: Un estudio de campo. *Journal of Business Communication*, 30(1), 5-28.
- Cohen, D., y Prusak, L. (2001). *In good company: How social capital makes organizations work*. Harvard Business Review Press.
- Dul, J., Ceylan, E., & Jaspers, F. (2012). La creatividad de los trabajadores del conocimiento y el papel del entorno laboral. *Journal of Business Research*, 65(3), 440-447. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.002>
- Durston, J. (2001). Capital social y desarrollo comunitario. *Revista de Estudios Sociales*, 12, 45-56. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/12191-construyendo-capital-social-comunitario>
- Farrer, L., McCarthy, M., & O'Connor, P. (1997). Estrés laboral: El papel de la cultura organizacional. *Revista de Psicología Laboral*, 2(3), 267-276. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.2.3.267>
- Fukuyama, F. (1995). *Confianza: Las virtudes sociales y la creación de prosperidad*. Editorial Atlántida.
- Häkkinen, T., & Belloni, K. (2011). Barreras e impulsores de la construcción sostenible. *Construcción Sostenible*, 3(1), 45-60.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.ª ed.). McGraw-Hill.
- Kliksberg, B., Tomassini, L., & Inter-American Development Bank. (2000). *Capital social y cultura claves estratégicas para el desarrollo*. Buenos Aires Fondo De Cultura Económica De Argentina Buenos Aires Banco Interamericano De Desarrollo Buenos Aires Fundación Felipe Herrera Buenos Aires Universidad De Maryland.

- Kobayashi, J. (2015). Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en el sector de manufactura. *Revista de Salud y Seguridad Laboral*, 22, 42-55. <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/05/1222412/42-55.pdf>
- Lajara, M., Úbeda, M., & García, L. (2022). *Empresa, estrategia y sostenibilidad*. Universidad de Alicante.
- LOPCYMAT, (2006). *Ley Orgánica de prevención de condiciones y mitigación accidentes en el trabajo*. Venezuela; Ministerio del Trabajo.
- Lossy Publishing. (2021). *Planificador de limpieza: Planifique las tareas del hogar con listas de verificación y listas de tareas pendientes. Descubra la manera fácil de ordenar y recordar y espacio para notas adicionales*. Independently Published.
- Medina, A. (2024). *Propuesta de indicadores proactivos para evaluar el desempeño de la gestión del área de seguridad y salud ocupacional en una empresa de fabricación de productos plásticos* [Tesis de grado, Universidad Politécnica Salesiana]. https://www.ups.edu.ec/o/PDF-Graduado-Grado/UPS-DatosGraduado-236996-EN-medina_gonzalez_ariel_alexander.pdf
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). Una conceptualización de tres componentes del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Mondelo, M., & Torada, A. (2010). La organización del trabajo y su impacto en la salud laboral. *Revista de Salud Pública*, 12(1), 15-30. <https://doi.org/10.1590/S0124-00642010000100003>
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.

- National Institute for Occupational Safety and Health. (2012). *Salud y seguridad en el trabajo: Una guía para pequeñas empresas*. U.S. Department of Health and Human Services.
- Novakovsky, M. (2003). El capital social en el desarrollo económico. *Revista de Sociología*, 15(2), 23-37.
https://www.academia.edu/9767603/Capital_social_y_desarrollo_econ%C3%B3mico
- OMS, 2020. *Entornos Laborales Saludables: fundamentos y modelos de la OMS*, Ginebra, suiza: OMS.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Informe Mundial sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Palacios, J. (2014). Reflexiones sobre el papel del comunicador social y competencias en el contexto organizacional. *Poliantea*, 11(20), 197-221.
<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5251679.pdf>
- Pérez, J. (2023). Prevención proactiva en la seguridad laboral. *Revista de Salud y Seguridad Laboral*. <https://www.insst.es/documents/94886/175882/N%C3%BAmero+83+%28versi%C3%B3n+pdf%29.pdf>
- Pérez, J., & Rodríguez, M. (2021). Capital social y seguridad industrial en Venezuela: Un estudio de caso. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(1), 45-60.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842009000100005.
- Pimentel, E. (2011). *El Capital Social Un Paradigma Emergente*. Editorial Academia Española.
- Prolaboral. (2023). *Informe sobre condiciones laborales en España*. Prolaboral.
- Putnam, R. (1993). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.

- Ramírez, M. (2024). *Estrategias basadas en el capital social para fortalecer la higiene y seguridad industrial de la empresa Laticon* [Tesis de grado, UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY].
- Realpe, M. (2024). *Higiene y seguridad industrial: un enfoque integral para la prevención de accidentes laborales*. En *Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial: Su Importancia y Aplicación*. Sabentis.
- Rodríguez, J. (2017). *Higiene y seguridad industrial: una perspectiva integral*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Sánchez, M. (2017). *Fundamentos de ergonomía*. Grupo Editorial Patria.
- Seid, G. (2012). Capital social en América Latina: Una revisión crítica. *Revista de Ciencias Sociales*, 18(4), 101-115 https://base.socioeco.org/docs/5138b6c063f68_1_.pdf
- Senge, P. (2005). *La Quinta Disciplina en la Práctica*. Ediciones Granica.
- Socarrás, G. & Cumbreira, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22, 1-46. <https://www.sciencedirect.com/journal/revista-latinoamericana-de-derecho-social/vol/22/suppl/C>
- Tamayo, M., & Tamayo, J. (2007). *Métodos de investigación* (2.^a ed.). McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MONDOY
FACULTAD DE INDUSTRIAL
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL



Apreciado Trabajador:

Usted ha sido seleccionado para responder este cuestionario, el cual tiene como finalidad la recolección de información para presentar el trabajo de investigación titulado: **ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL**, el cual es un requisito para optar al título de Ingeniero Industrial.

La información que usted suministre es de carácter confidencial y anónima, la cual será utilizada con fines académicos y de investigación.

Este instrumento consta de 30 ítems de 5 alternativas de respuesta, las cuales se describen a continuación:

Siempre (S) Casi Siempre (CS) A Veces (AV) Casi Nunca (CN) Nunca (N)

Instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada uno de los planteamientos antes de responder.
- Seleccione la alternativa de su preferencia, marque con una X.
- Responda todos los planteamientos con la mayor objetividad y sinceridad.
- En caso de duda, diríjase al encuestador.
- Lea cuidadosamente cada uno de los planteamientos antes de responder.
- Seleccione la alternativa de su preferencia, marque con una X.
- Responda todos los planteamientos con la mayor objetividad y sinceridad.
- En caso de duda, diríjase al encuestador.

		Siempre (S)	Casi Siempre (CS)	Algunas veces (AV)	Casi Nunca (CN)	Nunca (N)
Indicador: Redes de relaciones sociales						
1	¿Participas en actividades sociales organizadas por la empresa para intercambiar ideas u opiniones?					
2	¿Utilizas plataformas digitales para comunicarte con otros miembros de la organización?					
Indicador: Normas de reciprocidad						
3	¿Sientes que tus colegas hacen un esfuerzo por ayudarse entre si en el trabajo?					
4	¿Consideras que la reciprocidad mejora la productividad en tu equipo?					
Indicador: Confianza						
5	¿Las estrategias de la empresa están orientadas a fortalecer las relaciones de confianza entre la directiva y el personal de la organización?					
6	¿El ambiente de trabajo fomenta la confianza entre los empleados?					

17

Indicador: Participación						
7	¿Te sientes incentivado a participar en actividades organizadas por la empresa?					
8	¿Contribuyes con ideas o sugerencias para proponer iniciativas en relación a los procesos de trabajo?					
Indicador: Comunicación						
9	¿Considera que la comunicación interna de la empresa es clara y fomenta el sentido de comunidad?					
10	¿Recibes retroalimentación sobre tu desempeño laboral?					

Indicador: Rutinas de orden y limpieza						
11	¿Con qué frecuencia se verifica el orden y la organización en su área de trabajo?					
12	¿Recibe capacitación sobre la importancia de la limpieza y el orden en el lugar de trabajo?					
Indicador: Responsabilidad del trabajador y del colectivo						
13	¿Usas los equipos de protección personal (EPP) proporcionados en tu trabajo?					
14	¿Se discuten temas de higiene y seguridad en reuniones de equipo?					
Indicador: Ergonomía						
15	¿Realiza pausas para estiramientos o movimientos durante su jornada laboral?					
16	¿El mobiliario y el equipo en su lugar de trabajo son adecuados para realizar sus tareas?					



Indicador: Señalización de las áreas y espacios de trabajo						
17	¿Observa carteles o avisos relacionados con la seguridad y salud en su lugar de trabajo?					
18	¿Las señales de seguridad en su área de trabajo son visibles y fáciles de leer?					
Indicador: Capacitación y concienciación del personal						
19	¿Participa en capacitaciones sobre higiene y seguridad industrial dictadas por la empresa?					
20	¿Recibe información actualizada sobre las políticas de seguridad de la empresa?					

Anexo 2. Validación de los Instrumentos

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERIA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien Suscribe: **Liliana Rivera**, titular de la cédula de identidad No: 13.048.877 de profesión Ingeniero de Petróleo, hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar el instrumento de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación titulada: **ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL** que presenta el bachiller: **Daniél Fariás**, titular de la cédula de identidad N°: V-30.189.872 y **Francesca Peña**, titular de la cédula de identidad N°: V-29.739.987, considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a pertinencia, relación variable-dimensión-indicador-ítem, congruencia y estilo de redacción adecuado de los ítems.

En consecuencia, el referido instrumento es válido para los fines previamente establecidos.

Constancia que se expide en la ciudad de Valera, a los 04 días del mes de diciembre del año 2024.

Firma:

AUTORES: Daniél Fariás y Francesca Peña

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien Suscribe Edgar Omaña, titular de la cédula de identidad No: V-11.896.440 de profesión Ing. en Mantenimiento, hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar los instrumentos de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, titulada: **ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL** que presentan los bachilleres: Daniél Fariás, titular de la cédula de identidad N° V-30.189.872, y Francesca Peña, titular de la cédula de identidad No. V-29.739.987 considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a pertinencia, relación variable-dimensión-indicador-items, congruencia y estilo de redacción adecuado estilo de los Items.

En consecuencia, el referido instrumento es válido para los fines previamente establecidos.

Constancia que se expide en la ciudad de Valera, a los 05 días del mes de diciembre del año 2024.

Firma:

AUTORES:

Br. Daniel Fariás

Br. Francesca Peña

TUTOR:

Prof. Msc. Marilyn Eriosaño

**UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Quien Suscribe Yackeline González, titular de la cédula de identidad No: V-13.260.990 de profesión Ingeniero de Petróleo, hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar los instrumentos de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, titulada: **ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL** que presentan los bachilleres: Danniel Farias, titular de la cédula de identidad N° V-30.189.872, y Francesca Peña, titular de la cédula de identidad No. V-29.739.987 considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a pertinencia, relación variable-dimensión-indicador-items, congruencia y estilo de redacción adecuado estilo de los items.

En consecuencia, el referido instrumento es válido para los fines previamente establecidos.

Constancia que se expide en la ciudad de Valera, a los 03 días del mes de diciembre del año 2024.

Firma:

AUTORES:

Br. Danniel Farias

Br. Francesca Peña

TUTOR:

Prof. Msc. Marilyn Ericasño

Anexo 3. Confiabilidad del Instrumento

Anexo 4. Carta de Aceptación del Tutor

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL



ACEPTACIÓN DEL TUTOR

San Rafael de Carvajal, Noviembre 2024
Ciudadano: Ing. Yumary Valecillos
Directora Del CIDIFI
Presente-

Por medio de la presente, hago de su conocimiento, que ante la solicitud realizada por los Bachilleres: Daniel Farias, titular de la cedula de identidad N° V-30.189.872, y Francesca Peña, titular de la cédula de identidad No. V-29.739.987, acepto el compromiso de Tutora en el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, para optar al titulo universitario de INGENIERO INDUSTRIAL; hasta su presentación y evaluación.

Atentamente,

Anexo 5. Carta de Aprobación del Tutor

UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE INGENIERÍA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi Carácter de Tutora del Trabajo Especial del Grado Títulado: ESTRATEGIAS BASADAS EN EL CAPITAL SOCIAL PARA FORTALECER LA HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL, realizada por los Bachilleres: Daniel Fariás, titular de la cédula de identidad N° V-30.189.872, y Francesca Peña, titular de la cédula de identidad No. V-29.739.987, para optar por el título de **Ingeniero Industrial**, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido ante la presentación pública y la evaluación por parte del jurado que se asigne.

Atentamente,

ING. MARILYN BRICENO
C.I. 13.205.436

A los 26 días del mes de enero de 2025