



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA

**CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE
CARGA DE LA EMPRESA AEROPOSTAL ALAS DE
VENEZUELA. MATURÍN, ESTADO MONAGAS.
2do SEMESTRE DE 2010**

**REALIZADO POR:
GUERRA DÍAZ JOHANA ISABEL
MÁRQUEZ MACAYO ZORIANNA CAROLINA**

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar por el título
de:

LICENCIADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Maturín, enero 2012



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA

**CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE
CARGA DE LA EMPRESA AEROPOSTAL ALAS DE
VENEZUELA. MATURÍN, ESTADO MONAGAS.
2do SEMESTRE DE 2010.**

REALIZADO POR
GUERRA DÍAZ JOHANA ISABEL
C.I. 17.318.753
MÁRQUEZ MACAYO ZORIANNA CAROLINA
C.I. 17.240.934

REVISADO POR:

M.Sc Tibisay Bolívar R.
Asesor Académico

Maturín, enero 2012

RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 41 del reglamento de trabajos de grado:

“Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien lo participará al Consejo Universitario”.



AGRADECIMIENTO

A Dios Todo Poderoso, por darme la vida, salud, fé, fortaleza y voluntad para lograr mis metas trazadas, a pesar de todas las dificultades presentadas a lo largo del camino.

A mi madre por su confianza, comprensión, apoyo y amor incondicional, gracias por existir, te amo infinitamente y a todos mis familiares que fueron partícipes de la realización de esta meta gracias por todo el apoyo brindado.

A mis hermanas en especial Luisana y Estefanía por esas palabras de aliento en el momento adecuado y por su apoyo; y a todos mis amigos (muchachos) gracias por estar allí siempre.

A mi novio Juliomar, porque durante la realización de este proyecto siempre encontré apoyo en ti y el impulso para seguir adelante, gracias Amor.

A mi compañera de tesis Zorianna por la paciencia, dedicación y apoyo para realizar este trabajo.

A mi asesor académico Tibusay Bolívar, por brindarnos la ayuda necesaria para llevar a cabo esta investigación y finalizarlo con éxito.

A la Universidad de Oriente, específicamente a la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas, al Departamento de Gerencia de Recursos Humanos y a todos los profesores que fueron partícipes de mi formación y desarrollo académico.

Johana I. Guerra D.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por darme salud, paciencia y fortaleza para llegar a este momento tan esperado, a pesar de todas las dificultades presentadas a lo largo del camino.

Agradezco a mis padres por haberme demostrado su confianza y comprensión, por su cariño y apoyo sin condiciones ni medidas, gracias por guiarme y orientarme siempre por el camino correcto, por darme, con mucho esfuerzo, lo mejor con el firme propósito de ayudarme a crecer siendo una persona de bien.

A mi hijo y esposo, por su apoyo, comprensión y amor que me permite sentir, el poder lograr lo que me proponga. Gracias por escucharme y por tus consejos. Gracias por ser parte de mi vida, tú y mi hijo son el tesoro maspreciado.

A mi compañera de tesis Johana Guerra, por su paciencia, apoyo y dedicación en el desarrollo de nuestra investigación. Por ser amiga incondicional gracias.

A mi asesor académico Tibusay Bolívar, por su dedicación y paciencia para orientarnos en cada paso del proyecto, por todos sus consejos que nos llevaron a culminar la investigación con éxitos una vez más gracias.

A la Universidad de Oriente, específicamente a la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas, al Departamento de Gerencia de Recursos

Humanos y a todos los profesores que fueron partícipes de mi formación y desarrollo académico.

Márquez M. Zorianna C.



DEDICATORIA

A Dios Todo Poderoso, por ser mi fortaleza, guía espiritual y por dotarme de paciencia, sabiduría y entendimiento. Señor eres esperanza infinita, fuente de vida y salvación. **En ti nada me faltará.**

A mi mamá Mirian Díaz por siempre apoyarme y confiar en mí y a mis sobrinos Joisnellys, Francisco (pochito) y mi princesita Gillarys, para ustedes este paso tan importante en mi vida.

A mi papá Cruz Guerra y a mi Abuelo José Díaz que desde el cielo me apoyaron y acompañaron en este camino.

A mis hermanos Luisana, Estefanía, Paula, Francisco, Eduardo y familiares que me han prestado ayuda y apoyo como mis tíos José Rafael Díaz (chao), Pedro José Díaz (peche) y Francisca Guerra (popa), madrina Yenit Díaz.

A ese ser tan especial (mi rey) Juliomar Flores por su amor, comprensión, apoyo, ayuda y por estar siempre en las buenas y las malas.

A todos mis amigos “muchachos” (Marielis “herma”, Rosalía, Caro, Miguel, Enrique, Xavi, Eleazar, Miguelyis, Juan, Jyscar, Luaika, Yexsay) y compañeros que estuvieron durante mi carrera.

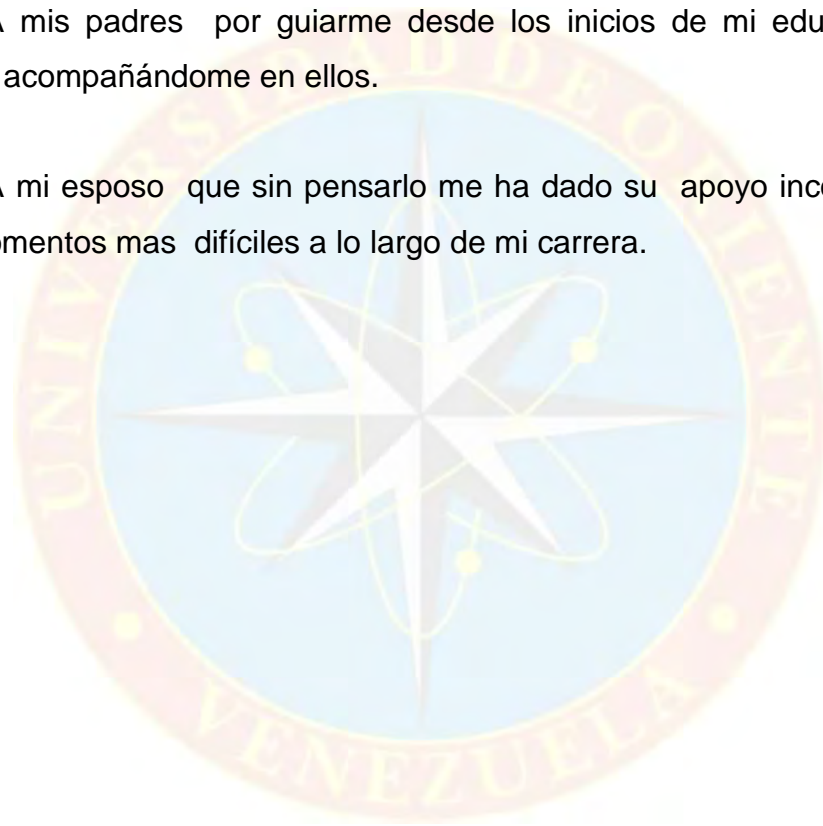
Johana I. Guerra D.

DEDICATORIA

A ese ser tan especial que sin saberlo me dio fortaleza para llegar a este momento tan esperado. A ti mi bebé hermoso: Diego David “El Rey de Mamá”.

A mis padres por guiarme desde los inicios de mi educación y por seguir acompañándome en ellos.

A mi esposo que sin pensarlo me ha dado su apoyo incondicional en los momentos mas difíciles a lo largo de mi carrera.

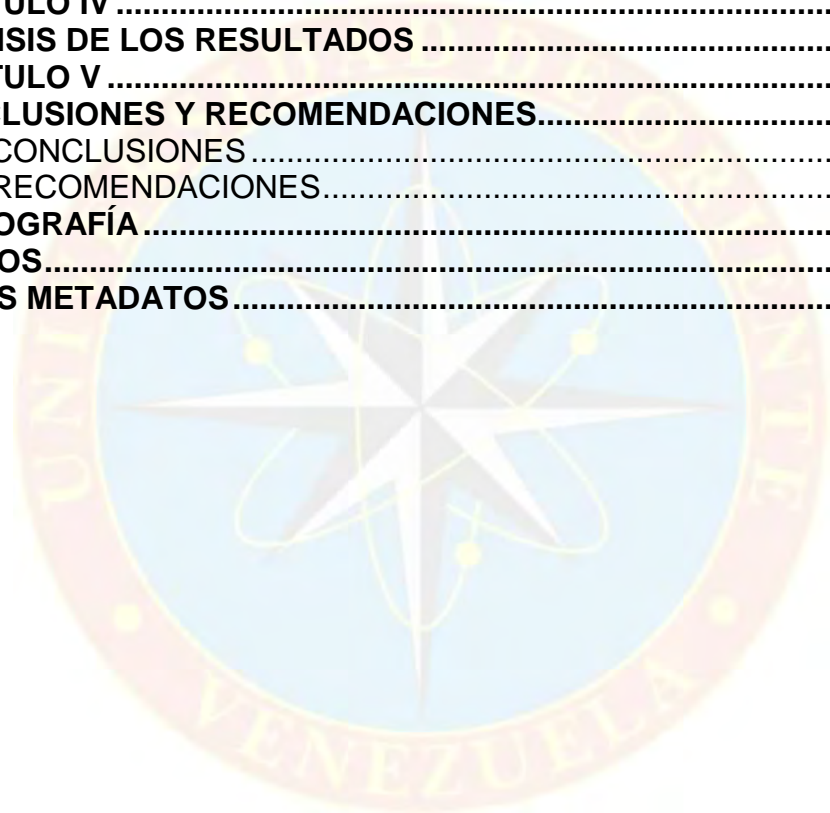


Márquez M. Zorianna C.

ÍNDICE GENERAL

RESOLUCIÓN.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xi
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES.....	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 OBJETIVOS.....	6
1.2.1 Objetivo General.....	6
1.2.2 Objetivo Específicos.....	7
1.3 JUSTIFICACIÓN.....	7
1.4 DELIMITACIÓN.....	9
1.5 LIMITACIÓN.....	9
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
2.2 CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.....	12
2.2.1 Condiciones de Trabajo.....	12
2.2.2 Factores de Riesgos.....	13
2.2.2.1 Factores de Riesgos Físicos.....	14
2.2.2.2 Factores de Riesgos por Tarea.....	19
2.2.2.3 Factores de Riesgos Psico-sociales.....	22
2.2.3 Incidencia de los Factores de Riesgos sobre la Salud.....	24
2.3 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.....	25
2.4 PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	26
2.4.1 Controles de Ingeniería.....	26
2.4.2 Controles Administrativos.....	27
2.5 ANTROPOMETRÍA.....	28
2.5.1 Uso de la Antropometría.....	29
2.5.2 Medidas de Antropometría.....	30
2.6 ACCIDENTE DE TRABAJO.....	31
2.6.1 Enfermedad Ocupacional.....	32
2.6.2 Lesiones.....	32
2.7 BASES LEGALES.....	35
2.8 RESEÑA HISTÓRICA DE AEROPostal ALAS DE VENEZUELA.....	41
2.9 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	46

2.10 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	46
CAPÍTULO III.....	51
MARCO METODOLÓGICO.....	51
3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.3 POBLACIÓN.....	52
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	53
3.5 APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	54
3.6 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	54
CAPÍTULO IV	56
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	56
CAPÍTULO V	104
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	104
5.1 CONCLUSIONES	104
5.2 RECOMENDACIONES.....	108
BIBLIOGRAFÍA.....	110
ANEXOS.....	115
HOJAS METADATOS.....	127



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO Nº 1. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN EN SUS PUESTOS DE TRABAJO.	57
GRÁFICO Nº 2. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LOS MATERIALES O HERRAMIENTAS DE TRABAJO QUE UTILIZAN PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES LABORALES.	59
GRÁFICO Nº 3. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LA FRECUENCIA CON QUE USAN LOS EQUIPOS DE PROTECCION AL REALIZAR SUS LABORES.	60
GRÁFICO Nº 4. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LAS CONDICIONES DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN QUE UTILIZAN EN LA REALIZACIÓN DE SUS LABORES.	63
GRÁFICO Nº 5. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A SU JORNADA DE TRABAJO.	65
GRÁFICO Nº 6. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES REFERENTE AL TIEMPO QUE TIENEN LABORANDO EN LA EMPRESA.	67
GRÁFICO Nº 7. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LOS RIESGOS POR TAREAS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES EN SU SITIO LABORAL.	69
GRÁFICO Nº 8. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES REFERENTE A LAS POSTURAS QUE ADOPTAN CON FRECUENCIA AL REALIZAR SU TRABAJO.	71
GRÁFICO Nº 9. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA POSTURA DE SENTADO MÁS FRECUENTE ADOPTADA EN LA REALIZACIÓN DE SUS ACTIVIDADES.	73
GRÁFICO Nº 10. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA POSTURA DE PIE MÁS FRECUENTE ADOPTADA EN LA REALIZACIÓN DE SUS ACTIVIDADES.	75
GRÁFICO Nº 11. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN AL ESFUERZO QUE	

REALIZA MEDIANTE LA ELEVACIÓN DE CARGAS EN SU PUESTO DE TRABAJO.....	77
GRÁFICO Nº 12. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES REFERENTE AL LÍMITE DE PESO PERMITIDO POR PERSONA PARA EL LEVANTAMIENTO DE CARGA.....	79
GRÁFICO Nº 13. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES REFERENTE A CÓMO SUELE SER EL PESO DE LA CARGA POR BULTOS.....	81
GRÁFICO Nº 14. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA TEMPERATURA EN SU SITIO DE TRABAJO.....	83
GRÁFICOS Nº 15, 16 y 17. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN AL RUIDO EN SU SITIO DE TRABAJO.....	85
GRÁFICO Nº 18. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN AL TIPO DE ILUMINACIÓN UTILIZADO EN EL DEPARTAMENTO DE CARGA.....	90
GRÁFICO Nº 19. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RESPECTO A LA ILUMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	92
GRÁFICO Nº 20. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS SÍNTOMAS FÍSICOS PRESENTADOS DESPUÉS DE REALIZAR SUS LABORES.....	94
GRÁFICO Nº 21. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A SI HA SUFRIDO ALGUNA LESIÓN EN EL EJERCICIO DE SU LABOR.....	96
GRÁFICO Nº 22. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS TIPOS DE LESIONES SUFRIDAS EN SU SITIO DE TRABAJO.....	98
GRÁFICO Nº 23. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LAS ENFERMEDADES OCUPACIONALES RELACIONADAS AL EJERCICIO DE SUS ACTIVIDADES LABORALES.....	100
GRÁFICO Nº 24. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LOS RIESGOS QUE PUEDE OCASIONAR LA FALTA DE ATENCIÓN EN EL TRABAJO.....	102

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Valores Permisibles para Exposición Ocupacional al Ruido	17
Cuadro N° 2 Valores Permisibles para Ruidos de Impacto.....	18
Cuadro N° 3 Tabla de Decibeles.	18
Cuadro N° 4 Tipos de Lesiones.	34
Cuadro N° 5 Operacionalización de las Variables.....	46





UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
MATURÍN / MONAGAS / VENEZUELA

**CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE
CARGA DE LA EMPRESA AEROPOSTAL ALAS DE
VENEZUELA. MATURÍN, ESTADO MONAGAS. 2do
SEMESTRE DE 2010.**

RESUMEN

AUTORES:

Johana Isabel Guerra Díaz
Zorianna Carolina Márquez

ASESOR:

M. Sc. Tibusay Bolívar R.

Las condiciones de trabajo juegan un papel importante en el desempeño de los trabajadores y la productividad de la empresa. Unas condiciones de trabajo óptimas favorecen el desempeño laboral y por ende la productividad de las empresas. En este sentido el éxito de las organizaciones no solo depende de la competitividad y productividad que las empresas tengan en el mercado, también son importantes algunos aspectos como la salud de los trabajadores y un ambiente de trabajo seguro. Todas las organizaciones, en conjunto con sus trabajadores, deben velar por el cumplimiento de normas y lineamientos que intentan asegurar el bienestar, la satisfacción y seguridad de los trabajadores en el medio ambiente donde realicen sus actividades laborales. Hoy en día existe una diversidad de factores a los que se exponen diariamente los trabajadores poniendo en riesgo su salud e integridad física. Debido a estos factores de riesgos se propone el estudio del análisis de las condiciones de trabajo en el Departamento de Carga de la empresa Aeropostal Alas de Venezuela, Maturín Estado Monagas, durante el segundo semestre 2010. Fundamentándose teóricamente, bajo los basamentos de las condiciones de trabajo y factores de riesgo que influyen en éstas. Metodológicamente, fue abordada desde un nivel de investigación descriptivo y un diseño de trabajo de campo. Se trabajó con la totalidad de la población debido a que se contó con una población finita de 5 trabajadores. Obteniéndose como conclusión: que el medio ambiente de trabajo no es adecuado y la mayor deficiencia se encuentra en sus temperaturas bajas y el poco espacio en la oficina, así mismo se encontró que el exceso de peso, lo que trae como consecuencias lesiones y enfermedades profesionales.

Palabras claves: condiciones de trabajo, factores de riesgos, desempeño laboral, productividad, seguridad laboral.

INTRODUCCIÓN

Unas condiciones de trabajo adecuadas minimizan riesgos y evitan que los trabajadores sufran lesiones, accidentes y enfermedades profesionales; el presente trabajo de investigación, producto del análisis de las condiciones de trabajo, se realizó con la finalidad de que los trabajadores del Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela y la empresa en general tengan una visión de la importancia que tiene un ambiente confortable en la calidad de vida de los empleados, productividad y competitividad de la organización.

Entre las condiciones del ambiente se encuentran todas aquellas que integran a cada uno de los componentes que lo conforman como: las características del puesto de trabajo (herramientas, mobiliario y equipos), y las del ambiente de trabajo (temperatura, ruido, iluminación, entre otras), las características del trabajador como peso, altura, condiciones físicas, así como también la motivación, recompensas, la necesidad de crecimiento personal y profesional. Todos estos componentes antes mencionados conforman el ámbito laboral y son analizados desde la perspectiva de los factores de riesgos.

En las condiciones de trabajo se busca sintetizar la forma como la actividad laboral determina la vida humana, para ello es necesario analizar el espacio físico en el que labora el trabajador, tomando en cuenta los factores de riesgos a los cuales estos están sometidos; la ergonomía y la antropometría proporcionan al medio ambiente laboral un nivel aceptable de las condiciones de trabajo permitiendo que el trabajador desarrolle su actividad laboral con mayor seguridad y de esta manera garantizarle una

buena calidad de vida. Un buen ambiente laboral permite reducir al mínimo los riesgos para así evitar accidentes laborales y preservar la salud de los trabajadores.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, integrado por el planteamiento del problema donde se establecen cada una de las variables analizadas, objetivos, justificación, delimitación y limitación de la investigación.

Capítulo II, conformado por el marco teórico, en él que se plantearon los antecedentes de la investigación, las bases teóricas donde se tomaron en cuenta la ergonomía y los factores de riesgos más comunes en el área en estudio, con el fin de analizar las condiciones de trabajo y de esta manera determinar las consecuencias que pueda acarrear un ambiente de trabajo en malas condiciones, así como también contiene las bases legales que fundamentan la investigación.

Capítulo III, constituido por el marco metodológico, en el cual se determinó qué métodos e instrumentos se utilizaron, a fin de obtener y procesar los datos permitiendo llegar al análisis e interpretación de los resultados, de manera tal que se proporcionaron datos claros y precisos del cómo y para que se llevó a cabo la investigación.

Capítulo IV, en el que se expuso el análisis de los resultados de la investigación.

Por último, el Capítulo V, donde se establecieron las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo existen distintos tipos de riesgos que de forma directa afectan a los profesionales que prestan servicios en las organizaciones y hacen que hoy día los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales sean factores que interfieren en el desarrollo normal de la actividad empresarial, incidiendo negativamente en su productividad y por consiguiente amenacen la solidez y permanencia de las empresas, trayendo además graves implicaciones en el ámbito laboral, familiar y social.

El éxito de las organizaciones no solo depende de la competitividad y productividad que las empresas tengan en el mercado, también son importantes algunos aspectos como la salud y un ambiente de trabajo seguro. Dos factores donde los trabajadores que forman parte de una organización se ven involucrados y comprometidos al igual que la empresa. Éstas deben velar por el cumplimiento de normas y lineamientos que de algún modo van a asegurar el bienestar, la satisfacción y seguridad de los trabajadores en el medio ambiente donde se realicen las actividades laborales diariamente.

Según la Ley Orgánica del Trabajo (1997) Gaceta Número 5.152, Artículo 185, el trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- Permitan a los trabajadores su desarrollo físico, y psíquico normal.

- Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita.
- Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes.
- Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias. (p. 36)

Hoy día los empresarios deben asegurar la protección de su personal a través de los beneficios que ofrecen y estudios donde se tenga en cuenta un elemento muy importante como es la ergonomía en los puestos de trabajo con la finalidad de disminuir los riesgos presentes en un ambiente de trabajo; la necesidad de proteger a los trabajadores contra las causas de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo; es una cuestión que no puede ser discutida si no merecida. Estos problemas que son propios de la legislación laboral, se proyectan en la ergonomía hacia una situación más radical como son las condiciones de trabajo, la fisiología y la psicología del trabajador.

La ergonomía es definida como el análisis de las condiciones de trabajo que conciernen al espacio físico del trabajo, ambiente térmico, ruidos, iluminación, vibraciones, postura de trabajo, desgaste energético, carga mental, fatiga nerviosa, carga de trabajo y todo aquello que puede poner en peligro la salud del trabajador y su equilibrio psicológico y nervioso. (Guelaud, Beaushesne, Gautrat y Roustang (1975). Citado por Mondelo, Gregori y Barrau. 2000. p. 19).

En Venezuela las condiciones ergonómicas en el medio ambiente de trabajo son de poca aplicación, lo que lleva a las organizaciones a desviarse de lo aceptable como ergonómico o confortable para el trabajador, a pesar de esto se cuenta con instituciones como el Instituto Nacional de Prevención,

Salud y Seguridad laborales (INPSASEL), y leyes como la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la Ley Orgánica de Trabajo (LOT), que de respetar las normas establecidas en ella, las empresas minimizarían los factores de riesgos de las condiciones de trabajo a las que están expuestas sus trabajadores. Del bienestar, la seguridad de las condiciones de trabajo y la protección de la integridad física y mental del personal depende el buen funcionamiento de la empresa. Es por ello que se debe tomar en cuenta el objeto principal de la LOPCYMAT (2005): “asegurar las condiciones de salud y bienestar del trabajador en su ambiente de trabajo para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales”. (p. 5)

Para las empresas debe ser de suma importancia permitir llevar a cabo la realización de estudios donde se analicen las condiciones de trabajo, tomando en cuenta para ello los aspectos ergonómicos tales como: la postura para la realización del trabajo, la iluminación, la temperatura, el esfuerzo que se realiza al levantar una carga, movimientos repetitivos y otros elementos relacionados con los factores de riesgos a los que se encuentran expuestos los empleados de una organización, esto con el propósito de garantizar un ambiente de trabajo seguro en condiciones óptimas para que el desempeño del trabajador y la calidad de vida de éste mejore. Buscando resaltar la importancia de esta temática para la productividad de la empresa y la seguridad que debe tener el trabajador al ejecutar su actividad laboral.

Los factores de riesgos son tan diversos como los tipos y/o circunstancias de trabajos existentes. En el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela, las actividades laborales se basan en despachar y recibir encomiendas como: sobres, cajas y cargas que suelen ser muy pesadas, los errores en que puede incurrir los trabajadores o la

empresa mediante la falta de dotación de equipos de trabajos adecuados puede ocasionar incidentes o accidentes profesionales y ocupacionales; estos acontecimientos indeseados se producen cuando una serie de factores encadenados se combinan en circunstancias propicias llegando a generar consecuencias graves o fatales a la integridad de los trabajadores.

En este sentido, surge la necesidad de profundizar en el análisis de las condiciones de trabajo donde labora el personal del Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela durante el segundo semestre del 2010. Un estudio que permitió determinar: si el medio ambiente de trabajo al que se expone el personal es apto, tomando en cuenta los factores de riesgos físicos, factores de riesgos por incompatibilidades ergonómicas como sobrecargas, malas posturas y actividades o trabajos repetitivos y factores de riesgos psico-sociales como el estrés, la monotonía, entre otros. Los trabajadores hoy en día se enfrentan a condiciones ambientales de trabajo que inciden negativamente en su salud afectando el desarrollo de sus actividades laborales y por ende la productividad de la empresa.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo General

Analizar las condiciones de trabajo en el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela. Maturín, Estado Monagas, 2do semestre de 2010.

1.2.2 Objetivo Específicos

- Describir las características de las actividades que desarrolla el personal del Departamento de Carga.
- Describir las características de las condiciones del medio ambiente de trabajo en el Departamento de Carga.
- Determinar los factores de riesgo de las condiciones de trabajo.
- Clasificar las lesiones y enfermedades asociadas a los riesgos existentes en el puesto de trabajo del Departamento de Carga.

1.3 JUSTIFICACIÓN

Esta investigación brindará a la empresa Aeropostal Alas de Venezuela y a los empleados del Departamento de Carga, información necesaria sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo para que así no se vea afectada la salud física y mental de los empleados y ésta, a su vez, no repercuta en la calidad de vida de los trabajadores y, por ende, en la productividad de la organización.

Esta investigación se realizó con el propósito de describir los efectos de las condiciones de trabajo inadecuadas en el sitio laboral, y de esta manera incidir en los trabajadores para que tomen conciencia respecto a los riesgos a los que están expuestos y tomen las previsiones necesarias haciendo que la empresa cumpla con las mismas.

Otras de las razones por las cuales se realizó la investigación es ofrecer a la empresa y a sus trabajadores; la información necesaria sobre las

condiciones de ambiente de trabajo adecuadas, a fin que puedan mejorar las existentes y así puedan tomar los correctivos a que hubiese lugar.

El análisis de las condiciones de trabajo en el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela, se realizó con el fin de resaltar la importancia de esta temática ya que por medio de ella la empresa se sentirá motivada a brindar condiciones óptimas de trabajo para que los trabajadores puedan ejecutar su actividad laboral con mayor seguridad.

Esta investigación fue útil para determinar los factores de riesgo laboral, enfermedades y accidentes más frecuentes en el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela.

Con este abordaje temático las investigadoras aspiran no solo dar a conocer detalladamente las condiciones de trabajo en el Departamento de Carga de la Empresa sino también determinar las condiciones, los riesgos más comunes, las enfermedades y/o accidentes más frecuentes en dicho Departamento.

La necesidad de realizar esta investigación es dar a conocer por qué el trabajador debe estar en condiciones óptimas de salud en su ambiente laboral.

En fin esta investigación refleja de cierto modo, algunos beneficios tanto para el personal que allí labora como para la empresa donde se desarrolla el estudio, estos son la concientización por parte de los trabajadores en la prevención y control de los factores que le puedan afectar en su salud. Permite a los trabajadores precisar el nivel del ambiente donde desempeñan

sus actividades laborales y sirve a la empresa como instrumento para disminuir las debilidades existentes con relación a la ergonomía.

1.4 DELIMITACIÓN

Esta investigación estuvo orientada a analizar las condiciones de trabajo en el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela, Maturín Estado Monagas 2do Semestre de 2010. La Empresa se encuentra ubicada en la avenida José Tadeo Monagas, exactamente en el Aeropuerto Internacional General José Tadeo Monagas de la ciudad de Maturín.

1.5 LIMITACIÓN

Al momento de realizar la investigación se encontró una limitación en cuanto a los registros de inicio de la empresa en el Estado Monagas. Trayendo como consecuencia no conocer la reseña histórica del inicio de la Empresa en el Estado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El presente capítulo permitió fundamentar la investigación para conocer los aspectos que abarcan las condiciones del medio ambiente laboral en el Departamento de Carga de la Empresas Aeropostal, Alas de Venezuela. Así cómo también el diseño inadecuado de un lugar de trabajo y los riesgos que representa para los empleados y el tiempo que dura el trabajador ejecutando una actividad; estos son factores que muestran, si una persona genera desgaste físico, si no se cumplen con ciertos criterios que exigen las condiciones y medio ambiente en un puesto de trabajo.

Hoy en día existen muchos problemas en relación con las condiciones y medio ambiente en el sitio laboral, en la investigación que se desarrolló se tomaron en cuenta elementos que permitieron observar las condiciones y medio ambiente de trabajo determinando que tan adecuadas son para realizar las actividades laborales.

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Guzmán y Rodríguez (2007), en su informe final de Áreas de Grado titulado: “Estudio de la Condiciones Laborales del Personal Administrativo de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Oriente Núcleo de Monagas.”, concluyen que las condiciones físicas presentes en el ambiente de trabajo son regulares y que los factores físicos afectan el desempeño de la actividad administrativa, a la vez que constituye riesgos laborales a los trabajadores, por la cual hacen un llamado a las autoridades pertinentes para la pronta solución de este problema.

Bolívar T. (2007), en su Trabajo de Grado para optar al grado de Magíster Scientiarum en Ciencias Administrativas, mención Gerencia General denominado: "Impacto de las Condiciones Ambientales en el Proceso de Enseñanza en la Universidad de Oriente. Núcleo Monagas.", entre sus conclusiones expresa que las condiciones ambientales tanto de los pasillos como de las aulas de clases no son óptimas debido a múltiples factores como lo son el ruido causado por los vendedores ambulantes que se encuentran distribuidos en los pasillos de los distintos módulos, la falta de ventilación, poca iluminación, mobiliarios inadecuados y en mal estado, poco acondicionamiento de las aulas, entre otros, que por tanto inciden negativamente en el proceso de enseñanza.

Córcega y Salcedo (2007), en su trabajo de grado "Análisis de los Factores Ergonómicos Presentes en los Puestos de Trabajo del Personal de PRECA"; entre sus conclusiones se determina que un 70% de los trabajadores se encuentran ubicados en la parte operativa de la empresa, en la cual se evidenció por parte de los trabajadores la poca utilización de equipos de protección personal, trayendo esto como consecuencia altos riesgos de lesiones corporales, accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Antuarez y Villegas (2006), en su trabajo de grado "análisis de los riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo de la empresa Acros" expusieron que la investigación del análisis ergonómico en un puesto de trabajo es muy importante ya que le permite al trabajador realizar sus actividades con mayor seguridad, a su vez determinaron que uno de los factores que generan enfermedades profesionales en la empresa Acros es el ruido ya que es lo que perciben frecuentemente (perturbaciones en el

sistema auditivo) porque son originados por los equipos que se encuentran en el área de trabajo.

Castro (2005), presentó un trabajo de grado en el Instituto Universitario de Tecnología Cumaná titulado “Evaluación de las Condiciones Ergonómicas Presentes en el Área de Zona Caliente del Departamento de Producción de la Empresa Guardián de Venezuela, S.A.”, en el cual se llegó a la conclusión de que la empresa, tiene que cumplir con las leyes, decretos y normas que rigen el mundo de la seguridad, higiene y ambiente e igualmente cooperar con las instituciones públicas y la comunidad en el desarrollo de esas actividades.

Andarcia y Santiago (2004) en el trabajo de investigación sobre el Análisis de los Riesgos Disergonómicos de los Puestos de Trabajo en el Departamento de Administración y Recursos Humanos, concluyeron que la principal causa de padecimientos de músculo esquelético en los trabajadores se debe a la falta de mobiliario ergonómico.

2.2 CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

2.2.1 Condiciones de Trabajo

Es el conjunto de variables que definen la realización de una tarea específica, en el entorno en que ésta se realiza. Representan en cierto modo los insumos con los cuales se construye el ambiente del trabajo y por tanto se relacionan en forma directa con la salud del trabajador. Las condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo.

Ponce, (2002), define a las condiciones de trabajo como:

La realización de labor completa y el entorno en el que se realiza e incluye análisis de aspectos relacionados a la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que puedan determinar o condicionar la situación de la salud de las personas. (p. 4)

De igual manera, las condiciones de trabajo son aquellas que de manera general están contenidas en el puesto de trabajo, además de aquellas especiales que guarda la particularidad de la tarea, las cuales varían según la naturaleza de cada labor.

2.2.2 Factores de Riesgos

Cuando el hombre está permanentemente en contacto con la atmósfera y el ambiente, está expuesto a elementos perjudiciales. Existen riesgos que atentan contra la integridad física y mental del ser humano que deben ser estudiados, analizados para tratar de prevenir daños a la salud de los trabajadores y equipos.

Existen factores derivados de las características del trabajo en el cual influyen las exigencias que la tarea impone al individuo que la realiza como: esfuerzos, manipulación de cargas, posturas de trabajo, niveles de atención asociada a cada tipo de actividades y determinantes de la carga de trabajo tanto física como mental, y que puede generar problemas de salud al empleado. El rendimiento humano es un factor esencial por el cual es necesario que el hombre no trabaje más allá de los límites de sus resistencias humanas y ambientales. (Cortés, 2002, p. 29).

Para la realización de esta investigación se tomaron en cuenta solo tres factores de riesgos ya que son los que se observan en el Departamento de Carga y son los propuestos por las investigadoras a analizar de acuerdo al ambiente de trabajo, estos se definirán a continuación.

2.2.2.1 Factores de Riesgos Físicos

Según Mondelo, Gregori, Barrau; 2000; los factores de riesgos físicos están constituidos por elementos como:

a. Temperatura: la temperatura influye en el bienestar, confort, rendimiento y seguridad del trabajador. Los estudios ergonómicos de los puestos de trabajos y del ambiente físico que rodea al individuo, consideran al calor y sus efectos como una condición ambiental importante. El excesivo calor produce fatiga, necesitándose más tiempo de recuperación o descanso que si se tratase de temperatura normal. El frío también perjudica al trabajador, ya que las temperaturas bajas le hacen perder la agilidad, sensibilidad y precisión en las manos. (p.79)

La respuesta del hombre al ambiente termal depende primordialmente, de un equilibrio muy complejo entre su nivel de producción de calor y su nivel de pérdida de calor. El calor que resulta del metabolismo natural del cuerpo, sobre todo durante el trabajo, mantiene el cuerpo a una temperatura superior a la que lo rodea en el ambiente común (temperatura normal 37.2 grados Celsius); cuando la temperatura es muy alta o superior a los 45 grados Celsius puede presentarse de repente un inicio de golpe de calor (hipertermia). Cuando existe exceso de frío en el ambiente éste produce riesgo severo para la salud como es la hipotermia que ocurre cuando la temperatura central del cuerpo es cercana a los 35 grados Celsius. Las

personas pueden soportar grandes diferencias de temperaturas entre la exterior y su organismo, mientras que la temperatura interna varía entre los 36 grados Celsius y los 38 grados Celsius. En este sentido, se puede expresar que:

El ser humano controla su balance térmico a través del hipotálamo, que actúa como un termostato y que recibe la información acerca de las condiciones de temperaturas externas e internas mediante los termorreceptores que se halla distribuidos por la piel y, probablemente, en los músculos, pulmones y médula espinal. Las personas pueden soportar grandes diferencias de temperatura entre la exterior y su organismo, mientras que la temperatura interna del cuerpo varía entre los 36 C y los 38 C. (p. 79)

Unas malas condiciones termostáticas pueden ocasionar efectos negativos para la salud y éstas variarán según las características de cada persona y la capacidad de resistencia que ésta tenga.

b. Iluminación: Sociológicamente la iluminación ambiental crea impresiones que se extienden entre la tranquilidad y la seguridad del trabajador. Por eso es adecuado utilizar la luz solar no solo por lo económico sino para facilitar una mayor eficacia del personal; y es conveniente por que se puede llegar a la irritabilidad cuando permanece mucho tiempo sin ver la luz del día. (p. 121).

Físicamente la iluminación es necesaria para la realización del trabajo; su concepción está en función de las necesidades de la tarea, es por ello que se tomará en cuenta la iluminación como factor importante en la realización de las labores, por lo tanto es necesario tomar en cuenta ciertas condiciones como el contraste entre la iluminación que requiere la tarea y el ambiente de trabajo, evitar destellos debido a las fuentes luminosas y a las superficie de

trabajo, color conveniente en dispositivo de iluminación y superficie. Por otro lado, la iluminación se define como:

La cantidad y calidad de luz que incide sobre una superficie. Para poder iluminar adecuadamente hay que tener en cuenta la tarea que se va a realizar, la edad del operario y las características del local; es obvio que no es lo mismo iluminar una sala de ordenadores que un taller mecánico. Así la iluminación es un factor importante en la prevención de accidente, en el factor de seguridad para el trabajador y en los lugares con riesgos de tropezones o caídas. (p. 121)

La cantidad de luz o iluminación es un factor importante en el desarrollo de las actividades laborales que el personal va a ejecutar, por ende es necesario crear un ambiente adecuado que le permita al trabajador reconocer sin errores los objetos presentes en el área de trabajo y de esta manera evitar accidentes.

c. Ruido: es un fenómeno que causa en el organismo humano efectos patológicos, fatiga, estados de confusión y que el trabajador no perciba un peligro inminente. No todos los individuos tienen la misma resistencia al ruido, algunos son demasiado hipersensibles al mismo, la experiencia indica que cualquier ruido superior a 90 decibelios perjudica. Dentro de los efectos patológicos se produce pérdida temporal de la audición cuando el sujeto está sometido a ruidos muy elevados y durante algunas horas siendo recuperadas durante el periodo de descanso. El logaritmo de este cociente es el decibelio o unidad de medida del sonido. Cero decibelios es el umbral de la audición y 120 decibelios del dolor. En tal sentido existe una diferencia en la definición de sonido y ruido que se detalla a continuación:

Se entiende por sonido la vibración mecánica de las moléculas de un gas, de un líquido, o de un sólido como el

aire, el agua, las paredes, etc, se propaga en forma de ondas y que es percibido por el oído humano; mientras que el ruido es todo sonido no deseado, o que produce daños fisiológicos y/o psicológicos o interferencias en la comunicación. (p. 107).

La intensidad de los distintos ruidos se mide en decibeles (dB), unidad de medida de la presión sonora. El umbral de audición está en 0 dB (mínima intensidad del estímulo) y el umbral de dolor está a partir de 120 dB. Para tener una aproximación de la percepción de la audición del oído humano, se creó una unidad basada en el dB que se denomina decibel A (dBA).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS); el oído humano tiene la capacidad de soportar cierta intensidad de los ruidos; si estos sobrepasan los niveles aceptables (límite aceptado es de 65 dB), provocan daños en el órgano de la audición. La capacidad auditiva se deteriora en la banda comprendida entre 75 dB y 125 dB y pasa a ser nivel doloroso cuando se sobrepasan los 120 dB, llegando al umbral de dolor a los 140 dB. Por ejemplo en una biblioteca se tienen 40 dBA, en una conversación en voz alta 70 dBA (1 m. de distancia), Tráfico en una calle con mucho movimiento sobre 85 dBA y el despegue de un avión 120 dBA (70 mts. de distancia).

Los valores permisibles para exposición ocupacional al ruido son los siguientes:

Cuadro Nº 1 Valores Permisibles para Exposición Ocupacional al Ruido

DURACIÓN POR DIAS (HORAS)	DECIBELES
8	85
4	90
2	95
1	100
30 MIN.	105
15 MIN.	110
7MIN	115

Fuente: (www.Fceia.unr.edu.ar/acustica/Biblio/niveles.htm). 11/02/2011

Aplicable a ruido continuo e intermitente, sin exceder de la jornada máxima laboral vigente de ocho horas. Los valores permisibles para ruidos de impacto son los siguientes:

Cuadro N º2 Valores Permisibles para Ruidos de Impacto.

NIVELES DE PRESIÓN SONORA Db	NÚMERO DE IMPULSOS O IMPACTO PERMITIDOS POR DIA
140	100
130	1000
120	10000

Fuente: (www.Fceia.unr.edu.ar/acustica/Biblio/niveles.htm). 11/02/2011

La tabla siguiente pertenece a la Noise Pollution Clearinghouse. La tabla de decibeles (dB) a continuación compara algunos sonidos comunes y muestra como se clasifican desde el punto de vista del daño potencial para la audición. El ruido comienza a dañar la audición a niveles de alrededor de 70 dBA. Para el oído, un incremento de 10 dB implica duplicar la sonoridad.

Cuadro N° 3 Tabla de Decibeles.

Sonidos característicos	Nivel de presión sonora (dB)	Efecto
Zona de lanzamiento de cohetes (sin protección auditiva)	180	Perdida auditiva irreversible
Operación en pista de jets Sirena antiaérea	140	Dolorosamente fuerte
Trueno	130	
Despegue de jets (60 m) Bocina de auto (1m)	120	Máximo esfuerzo vocal
Martillo neumático	110	Extremadamente fuerte
Camión recolector	100	Muy Fuerte
Transito urbano	90	Muy Molesto daño auditivo (8 hrs.)
Reloj despertador (0,5 m)	80	Molesto
Transito por autopista	70	Difícil uso del teléfono
Conversación normal	60	Intrusivo

Fuente: (www.Fceia.unr.edu.ar/acustica/Biblio/niveles.htm). 11/02/2011

Se sabe que el ruido es un agente contaminante pero a través de estos cuadros se puede observar que no solo puede generar daños al sistema auditivo, sino que también puede causar efectos ocasionando irritación, pérdida de la concentración, la productividad laboral, alteración del sueño. Es importante dar a conocer los niveles permisibles ya que por medio de estos se puede saber las respuestas que da el ser humano en los efectos que les causa cada nivel de presión sonora y a su vez conocer a lo que se exponen si no utilizan las herramientas necesarias para su protección y así no causar daños internos e irreversibles.

Si no se previene o se controla la contaminación acústica en el ámbito laboral, esto puede ocasionar algunos efectos en el trabajador como fatigas, insomnio, estrés, histeria donde cada uno de estos efectos lleva a una baja en la productividad y en el rendimiento del trabajador.

2.2.2.2 Factores de Riesgos por Tarea

a. Carga de Trabajo: la carga de trabajo es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral; ésta se divide en carga física y carga mental:

- Carga Física: Es la exigencia de actividad física que proviene del trabajo y exige al trabajador, el desarrollo de esfuerzos físicos, posturales, de manipulación de cargas, movimientos repetitivos, entre otros. En la carga física obran dos componentes fundamentales, las demandas o requerimientos físicos del trabajo, impuestas por la actividad a desarrollar y la respuesta del trabajador, a través de

esfuerzo físico o del trabajo muscular desarrollado.
http://www.salud.es/riesgos_laborales/carga-fisica 12/07/2011

- Carga Mental: Es el conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de rememoración, de razonamiento, búsqueda de soluciones, coordinación de ideas, toma de decisiones).
http://fete.ugt.org/PRL/p.preventivo_laborales/riesgos_laborales_5-d.htm 12/07/2011

Para una persona dada, la relación entre las exigencias de su trabajo y los recursos mentales de que dispone para hacer frente a tales exigencias, expresa la carga de trabajo mental; mientras que la carga de trabajo física se debe al exceso de trabajo manual y la capacidad física que la persona tenga.

Las condiciones ambientales de un lugar de trabajo deben ser lo más confortable posible ya que la capacidad física de cada trabajador requiere de algunas exigencias a la hora de realizar su actividad laboral; el gasto energético de cada trabajador va a depender de cuanta carga física tenga en su jornada laboral.

Una carga excesiva de trabajo puede ocasionar la disminución de la capacidad física de un trabajador después de haber realizado una actividad durante un periodo de tiempo, generando desgaste corporal y daños perjudiciales en el individuo y a su vez baja productividad en su actividad laboral.

b. Posturas: cuando se adopta posturas inadecuadas o se realizan movimientos corporales o esfuerzo físico que exceden la capacidad del trabajador durante la ejecución de las tareas. Es la posición que el cuerpo adopta al desempeñarse en un trabajo: muñeca (síndrome del túnel de carpo), en el hombro y el cuello (dolor agudo), en las manos se relaciona a la tendinitis y varias patologías de las mismas, en la columna cervical el lumbago. (Oborne, 2000; p. 216)

Quando se habla de postura nos referimos a la posición que adopta el individuo para ejercer alguna labor; es muy importante la posición que pueda adoptar el cuerpo humano a la hora de realizar una actividad ya que de ello va a depender el bienestar de la salud del trabajador y su desempeño laboral.

- Postura de Sentado: puede considerarse una postura natural que alivia al individuo de mantenerse en una posición erguida si embargo una postura de sentado puede llegar a causar más problemas de los que resuelve. Un asiento en el que el individuo adopta ciertas posturas, puede crear por lo menos fatiga muscular, debido a la carga estática que se ubican en los músculos de la columna vertebral. (Oborne, 2000; p. 217)
- Postura de Pie: en cuanto a la postura de pie el hecho de estar parado durante largas jornadas de trabajo puede tener implicaciones negativas en el organismo, como dolores musculares, mala circulación sanguínea, inflamación en extremidades inferiores, padecimiento de la columna y dolores de espalda. (Oborne; 2000; p. 217)

A la hora de manipular cargas es importante mantener las posturas correctas, pues una postura inadecuada trae como consecuencias lesiones, dolores de espalda, molestias lumbares, entre otras.

c. Trabajo o Actividades Repetitiva: es la cuantificación cronológica de una fuerza similar realizada durante una tarea. Los movimientos repetitivos se asocian con lesiones y molestias al trabajador, creándose una relación proporcional entre el número de repeticiones y los niveles de riesgos; la misma es factible de modificación por otros factores. (Bonilla; <http://www.slideshare.net/iorifoar/sociedad-de-ergonomia-factores-humanos>) 10/06/2010.

Los factores de riesgos por tarea están relacionados con el estudio de la carga física referente a las posturas que adoptan los trabajadores al realizar su actividad laboral y los movimientos repetitivos que estos ejercen durante la jornada laboral, y la carga mental en relación a los elementos perceptivos, cognitivos y las reacciones emocionales involucradas en el desarrollo de una actividad; mediante estos factores se analizaron las condiciones de trabajo suscitadas en el Departamento de Carga, en la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela.

2.2.2.3 Factores de Riesgos Psico-sociales

a. Monotonía: la monotonía representa un riesgo psico-social para el trabajador debido a que éste debe ejecutar rutinariamente las funciones del puesto de trabajo.

Según el **Departamento de Proyectos de Ingeniería de la Universidad Politécnica de Valencia**, la monotonía en el trabajo se puede

definir como la realización de las mismas actividades todos los días y por varios años, esto puede generar insatisfacción o disminuir el rendimiento. La falta de dinamismo puede convertirse en aburrimiento y devenir en estrés frente al trabajo. La monotonía laboral no es específica de una labor determinada sino que se disemina por todas las áreas y puestos de una compañía. (www.ergonautas.com). 10/06/2010

b. Insomnio: El insomnio es un trastorno del sueño que afecta a millones de personas en todo el mundo, pero este mal ocasiona que la energía y el ánimo del individuo esté decaído, motivo por el cual no puede rendir al máximo en sus funciones. Además el insomnio puede causar muchos accidentes que inclusive puede poner en peligro la vida del trabajador. Es muy importante indicar que las personas que trabajan en turno de noche son más propensas a padecer de insomnio, ya que ellos tienen que cambiar su rutina de vida y sus horas de alimentación. (www.ergonautas.com). 10/06/2010

c. Estrés o estresores psicosociales: Se entiende por estresores un conjunto de situaciones físicas y/o psicosociales de carácter estimulativas que se dan en el trabajo y que producen tensión y otros resultados desagradables para la persona. Son múltiples los factores estresantes existentes en el medio laboral; estos comprenden aspectos físicos (ergonómicos, medio ambiente de trabajo) de la organización y contenido del trabajo y los inherentes a las relaciones interpersonales. (www.ergonautas.com). 10/06/2010

La OTI (Organización Internacional del Trabajo) define estos factores estresantes del trabajo como:

Aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por la otra las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo que al final pueden influir en la salud y en el rendimiento del empleado”. (Acevedo; www.ergonautas.com). 10/06/2010

Los riesgos psico-sociales son perceptibles en el ser humano y pueden llegar a producir enfermedades y desordenes mentales que a lo largo del tiempo ocasionan daños perjudiciales para la salud del individuo; el realizar una actividad monótona crea baja autoestima, esto puede llevar a la persona a sufrir estrés e insomnio y estos, a su vez, generan una fatiga mental debido al exceso de trabajo produciendo un desequilibrio en el estado del trabajador y viéndose así imposibilitado para responder adecuadamente a la actividad laboral que se enfrenta a diario.

2.2.3 Incidencia de los Factores de Riesgos sobre la Salud.

Los factores de riesgo ejercen una notable influencia en el individuo, pudiendo dar lugar a la pérdida del equilibrio de la salud y originar lo que se ha dado en llamar “Patología del Trabajo” o daños derivados del trabajo.

Cronológicamente se ha identificado como daños ocasionados por el trabajo a los accidentes laborales, seguido del resto de daños de carácter fisiológico y finalizando con las enfermedades profesionales. Esto incorpora a la prevención de riesgos laboral la definición de condiciones de trabajo; dando origen a los factores de riesgos tradicionales que dejan consecuencias tanto físicas como mentales.

2.3 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Existen varios enfoques que pueden ser aplicados para identificar la existencia de riesgos, el método utilizado depende de la filosofía de la empresa (participación de los trabajadores en la toma de decisiones), nivel de análisis (evaluar un puesto o toda la empresa) y preferencia personal.

Como ejemplos de enfoques para identificar las condiciones de riesgos se incluyen:

- Revisión de las normas de higiene y seguridad. Analizar la frecuencia e incidencia de lesiones de trauma acumulativo (síndrome del túnel del carpo, tendinitis de la extremidad superior, dolor de la espalda baja o lumbar).
- Análisis de la investigación de los síntomas: Información del tipo, localización, duración y exacerbación de los síntomas sugestivos de condiciones asociadas con factores de riesgos ergonómicos, como el dolor de cuello, hombros, codos y muñeca.
- Encuesta con los trabajadores y supervisores. Preguntas acerca del proceso de trabajo (¿qué?, ¿cómo? Y ¿por qué?), que pueden revelar la presencia de factores de riesgo. También preguntas acerca de los métodos de trabajo (¿es difícil desempeñar el trabajo?) pueden revelar condiciones de riesgo. (López; <http://www.monografias.com/trabajos/ergonomia/ergonomia.shtml>).

10/06/2010

En esta investigación se tomó en cuenta el análisis de la investigación de los síntomas, el cual ayudará a determinar las lesiones y enfermedades más frecuentes de acuerdo a los dolores corporales presentados en los trabajadores del Departamento de Carga, también se realizó una encuesta a los trabajadores a través de un cuestionario donde se desarrollan una serie de preguntas que permitieron conocer las condiciones del medio ambiente de trabajo donde éste se desempeña. Estos enfoques de identificación de riesgos ayudaron a conocer las condiciones de trabajo del Departamento de carga en la empresa Aeropostal Alas de Venezuela, Maturín, Estado Monagas.

2.4 PREVENCIÓN Y CONTROL DE RIESGOS EN EL PUESTO DE TRABAJO

Actualmente se han establecidos dos tipos de soluciones para reducir la magnitud de los factores de riesgo: controles de ingeniería y administrativos.

2.4.1 Controles de Ingeniería

Los controles de ingeniería son los métodos preferidos para reducir o eliminar los riesgos de manera permanente, estos cambian los aspectos físicos del puesto de trabajo. Incluyen acciones tales como modificaciones del puesto de trabajo, obtención de equipo diferente o cambio a herramientas modernas. El enfoque de los controles de ingeniería identifica los estresores como malas posturas, fuerza y repetición entre otros, eliminar o cambiar aquellos aspectos del ambiente laboral que afectan al trabajador.

2.4.2 Controles Administrativos

Los controles administrativos van a realizar cambios en la organización del trabajo. Este enfoque es menos amplio que los controles de ingeniería, pero son menos dependientes.

Los controles administrativos incluyen los siguientes aspectos:

- Rotación de los trabajadores.
- Aumento en la frecuencia y duración de los descansos.
- Preparación de todos los trabajadores en los diferentes puestos para una rotación adecuada.
- Mejoramiento de las técnicas de trabajo.
- Acondicionamiento físico de los trabajadores para que respondan a las demandas de las tareas.
- Realizar cambios en la tarea para que sea más variada y no sea el mismo trabajo monótono.
- Mantenimiento preventivo para equipo, maquinaria y herramientas.
- Desarrollo de un programa de auto mantenimiento por parte de los trabajadores.
- Limitar la sobrecarga de trabajo en tiempo.
- (López;<http://www.monografias.com/trabajos/ergonomia/ergonomia.shtml>) 10/06/2010

Estos dos tipos de controles pueden aplicarse para la reducción de riesgos, los controles de ingeniería son los mejores para eliminar definitivamente los riesgos existentes en un lugar de trabajo, aunque suelen ser costosos son los más recomendables para adoptar unas condiciones de trabajo seguras y adecuadas al realizar una actividad laboral; mientras que los controles administrativos son más prácticos y menos costosos pues se trata de rotar constantemente a los trabajadores para evitar monotonía, desgaste corporal, reducir riesgos en el trabajador, haciendo que la jornada de trabajo sea más productiva. A través de estos controles las empresas minimizan los riesgos, mantienen la mayor seguridad de los empleados y reducen los costos por lesiones y enfermedades ocupacionales.

2.5 ANTROPOMETRÍA

La antropometría estudia las medidas del cuerpo humano en función de los equipos de trabajo con el fin de adaptar estos al individuo de manera que sea confortable y seguro para el trabajador.

La palabra antropometría significa mediciones del cuerpo humano. Esta palabra se deriva de las palabras griegas *anthropos*, que significa hombre y *métricos* que significa medida. (Oborne; 2004; p. 69)

Debido a las diversas diferencias físicas que puede existir entre una persona y otra se da origen a la antropometría, esta se encarga de optimizar el diseño de los equipos de trabajo con el objetivo de que el lugar de trabajo y los equipos sean seguros a la hora del trabajador realizar sus actividades laborales.

Los datos antropométricos se utilizan en ergonomía para especificar las dimensiones físicas de espacios de trabajo, equipos, muebles y ropa en general con el fin de adaptar el puesto de trabajo al ser humano y no viceversa. (p. 69)

La antropometría es la herramienta que permite conocer las dimensiones del cuerpo humano y el espacio físico donde estos se encuentran desarrollando una tarea de trabajo, ésta especifica el tamaño de los elementos y equipos de trabajo buscando optimizar la adaptación del lugar de trabajo con el hombre para que éste sienta la plena seguridad al realizar una labor.

2.5.1 Uso de la Antropometría

La antropometría se utiliza con el fin de optimizar el diseño de artículos de consumo masivo, por ejemplo: el largo del agarrador del cepillo de dientes, el tamaño del agarrador de herramientas, la altura de las sillas, el grosor de los controles que día a día utilizamos para cambiar los canales del televisor, etc.

En cada equipo, herramienta o dispositivo que utilizamos a diario hay algún aspecto antropométrico involucrado. Al momento de diseñar cualquier equipo o herramienta la cual será utilizada por seres humanos es necesario pensar en esa gran variabilidad que existe en la población que hará uso de éstas.

El estudio de la antropometría se basa en el concepto de que la morfología de la población es variable y que no son de tamaño individual y la capacidad de la fuerza y las diferencias. Al medir las dimensiones del cuerpo

humano, se puede establecer datos normativos, que describe la distribución de frecuencias del tamaño de la población. (Oborne; 2004; p. 71)

Un puesto de trabajo incómodo ocasiona daños al organismo afectando la productividad y la calidad de vida del trabajador, por eso es necesario el uso de la antropometría, pues ésta con sus técnicas y herramientas trata de adaptar la actividad y los equipos de trabajo a las capacidades y limitaciones de los usuarios y no a la inversa como sucede en estos casos que no se toma conciencia de que existen puestos de trabajos mal diseñados que se soportan día a día en cada jornada laboral, provocando mal humor, problemas lumbares, cervicales a los empleados, el ser humano está diseñado para estar en constante movimiento y es por ello que se debe implementar la antropometría para su plena seguridad.

2.5.2 Medidas de Antropometría

La base de la antropometría es la medición cuidadosa de las dimensiones del cuerpo humano de una población en conjunto. Las medidas que debemos poseer de la población dependerán de la aplicación funcional que le queremos dar a la misma; partiendo del diseño de lugares de trabajo existe un número mínimo de dimensiones relevantes que debemos conocer.

Las dimensiones que se miden son:

- Altura.
- Posición (sentado y de pie)
- Peso.

- Alcance, tanto horizontal como gastos generales.
- La fuerza de presión.
- Medición circunferencial.
- Longitud de las extremidades. (Mondelo, Gregori, Barrau. 2000 p. 64).

Existe una serie de medidas antropométricas estándares para el diseño de los puestos de trabajo, las empresas deben ser muy rigurosas a la hora de escoger el tipo de medidas a emplear, ya que esto determinará las condiciones físicas del sitio de trabajo y por ende la seguridad del trabajador.

Al diseñar un puesto de trabajo se debe tener en cuenta la estatura, alcance del brazo, ancho de los hombros, posiciones a adoptar en el sitio de trabajo, peso de la persona; es necesario tener en cuenta estas medidas a la hora de diseñar un espacio de trabajo óptimo para la realización de las actividades laborales.

2.6 ACCIDENTE DE TRABAJO

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. (LOPCYMAT. 2005. p. 57)

El accidente de trabajo está asociado como la lesión que sufre un trabajador por cualquier esfuerzo físico mal realizado o por el contacto con

agentes físicos, mecánicos, psicosociales que puedan ocasionar al trabajador la incapacidad temporal o permanente, en caso mayor la muerte.

2.6.1 Enfermedad Ocupacional

Según el Programa de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela (2007); se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, metereológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes. (p. 12)

La enfermedad ocupacional, también conocida como profesional, es toda aquella enfermedad a la cual se le puede establecer una relación causal entre el trabajo y la aparición de ésta.

2.6.2 Lesiones

Se define lesiones como las secuelas, deformidades o daños que puedan generar las enfermedades profesionales o accidentes laborales al trabajador debido a la exposición de éste en su lugar de trabajo.

Según el Programa de Seguridad y Salud Laboral de la empresa Aeropostal, Alas de Venezuela (2007); define lesiones como el daño o

deterioro físico o mental inmediato o posterior como consecuencia de un accidente de trabajo o una exposición prolongada a agentes dañinos. (p. 11)

Lesión no es más que un término para definir los daños causados por accidentes, caídas, golpes y otras causas; las lesiones pueden variar de leves a riesgosas para la vida del trabajador.

2.6.3 Tipos de Lesiones

Las lesiones y enfermedades provocadas por herramientas y lugares de trabajo mal diseñados o inadecuados se desarrollan habitualmente con lentitud a lo largo de meses o de años. Normalmente un trabajador tendrá señales y síntomas durante mucho tiempo que indiquen que hay algo que no está bien. Así, por ejemplo, si el trabajador se encuentra incómodo mientras efectúa su labor, sentirá dolores en los músculos o las articulaciones después del trabajo. Además, puede tener pequeños tirones musculares durante bastante tiempo. Es importante investigar los problemas de este tipo porque lo que puede empezar con una incomodidad puede acabar en algunos casos en lesiones o enfermedades que incapaciten gravemente al trabajador. A continuación se describen algunas de las lesiones y enfermedades más habituales que causan las labores repetitivas o mal concebidas.

Cuadro Nº 4 Tipos de Lesiones.

Lesiones	Síntomas	Causas Típicas
Bursitis: inflamación de la cavidad que existe entre la piel y el hueso o el hueso y el tendón. Se puede producir en la rodilla, el codo o el hombro.	Inflamación en el lugar de la lesión.	Arrodillarse, hacer presión sobre el codo o movimientos repetitivos de los hombros.
Cuello u hombro tensos: inflamación del cuello y de los músculos y tendones de los hombros.	Dolor localizado en el cuello o los hombros.	Tener que mantener una postura rígida.
Dedo engatillado: inflamación de los tendones y/o las vainas de los tendones de los dedos.	Incapacidad de mover libremente los dedos, con o sin dolor.	Movimientos repetitivos. Tener que agarrar objetos durante demasiado tiempo, con demasiada fuerza o con demasiada frecuencia.
Ganglios: un quiste en una articulación o en una vaina de tendón. Normalmente, en el dorso de la mano o la muñeca.	Hinchazón dura, pequeña y redonda, que normalmente no produce dolor.	Movimientos repetitivos de la mano.
Osteoartritis: lesión de las articulaciones que provoca cicatrices en la articulación y que el hueso crezca en demasía.	Rigidez y dolor en la espina dorsal y el cuello y otras inclinaciones.	Sobrecarga durante mucho tiempo de la espina dorsal y otras articulaciones.
Tendinitis: inflamación de la zona en que se unen el músculo y el tendón.	Dolor, inflamación, reblandecimiento y enrojecimiento de la mano, la muñeca y/o el antebrazo. Dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos.
Tenosinovitis: inflamación de los tendones y/o las vainas de los tendones.	Dolores, reblandecimiento, inflamación, grandes dolores y dificultad para utilizar la mano.	Movimientos repetitivos, a menudo no agotadores. Puede provocarlo un aumento repentino de la carga de trabajo o la implantación de nuevos procedimientos de trabajo.

Fuente: (www.ergonautas.upv.es/art-tech/tme/TME Enfermedades.htm) 12/11/10

Las lesiones por levantamiento de cargas pesadas son comunes, éstas pueden ocasionar lesiones en la espalda, hombros, rodillas u otras partes del cuerpo que pueden acarrear enfermedades ocupacionales temporales o permanentes a los trabajadores y un costo elevado a las empresas si no existe un control de riesgos laborales para la seguridad del trabajador. Las lesiones pueden presentarse inmediatamente después de realizar una actividad o con el paso del tiempo debido a las tareas repetitivas; por ello estos indicadores son importantes en el entorno laboral, ya que la mayoría de

las lesiones se presentan en el músculo esquelético y estas se suman a la lista de las enfermedades profesionales.

Existe una gran variedad de enfermedades y lesiones profesionales debido al levantamiento de cargas y la manera en que éste se realiza, por lo general éstas se centran en los distintos tendones del cuerpo humano afectando de manera parcial o completa el movimiento del cuerpo y por ende el buen funcionamiento laboral del trabajador.

2.7 BASES LEGALES

La legislación venezolana cuenta con una serie de leyes en las cuales se hace referencia al marco legal, el cual regula las diferentes condiciones bajo las cuales deben darse la relación entre empleadores y trabajadores.

Normas Internacionales.

I.S.O. International Standard Organization (Organización Internacional de Normalización).

ISO, son las siglas de la International Standard Organization, Organización Internacional de Normalización, es el organismo encargado de coordinar y unificar las normas nacionales. En 1926, 22 países se reunieron para fundar una federación internacional de los comités nacionales de normalización, la ISA (International Standardizing Associations). Este organismo fue sustituido en 1947 por la ISO, cuya sede está situada en Ginebra. Cada país miembro está representado por uno de sus institutos de normalización, y se compromete a respetar las reglas establecidas por la 180 relativas al conjunto de las normas nacionales. Esta institución tiene por tarea desarrollar la normalización con carácter mundial y, a tal efecto, publica

normas internacionales conocidas como “Normas 180” que intentan acercar las normas nacionales de cada estado miembro. Este es un organismo consultivo de las Naciones Unidas. (<http://www.iso.org/iso/home.html>)
15/06/2010

La I.S.O. es una organización universal que sirve como guía para la realización de normas de seguridad y calidad, de tal manera que permita a las empresas estandarizarse de acuerdo a las reglas que esta organización ha establecido.

Ley Orgánica del Trabajo. (L.O.T)

Esta ley rige las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, por lo tanto en la misma quedan establecidas las funciones de los empleadores en función de la salud del trabajador, entre los artículos más resaltantes se encuentran:

Art. 185. Presenta las condiciones bajo las cuales deberá desarrollarse el trabajo, por lo tanto, este deberá prestarse en condiciones donde se permita al trabajador su desarrollo físico psíquico normal.

Art. 236. Donde están expresadas las obligaciones empresariales en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador.

Art. 237. En el cual se establece el derecho de cada trabajador a ser advertido sobre posibles riesgos a los cuales pudieren ser sometidos, entre estos: riesgos físicos, ergonómicos, psicosociales, químicos, biológicos o de cualquier índole y que como consecuencia crearían daños a la salud.

Art. 561. En donde se define el término “Enfermedad Profesional”, como un estado patológico contraído con

ocasión del trabajo o por exposición al ambiente en que el trabajador se encuentre obligado a trabajar.

De acuerdo a lo establecido en esta ley se hará mención de algunos artículos relacionados con la jornada de trabajo, artículos que ayudarán a fortalecer la importancia del tiempo que dura el trabajador ejerciendo su labor y como éstas influyen en el desgaste corporal del mismo.

Art.189. se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos.

Art.195. salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales, la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 ½) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.

Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 am y las 7:00 pm.

Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 pm. Y las 5:00 am.

Se considera como jornada mixta la que comprende periodos de trabajo diurnos y nocturnos.

Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerara jornada nocturna.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (L.O.P.C.Y.M.A.T) (2005)

Esta ley ofrece un compendio de artículos en los cuales se expresan las obligaciones de los empleadores y trabajadores con relación a la Higiene y Seguridad Industrial, enfermedades y accidentes laborales, sanciones y

algunas otras disposiciones. Esta ley entre sus artículos, contiene uno el cual muestra la esencia de su contenido.

Art. 6. A los efectos de la protección de los trabajadores en las empresas, explotaciones, oficinas o establecimientos industriales o agropecuarios, públicos o privados, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y en consecuencia.

**Que garanticen todos los elementos del saneamiento básico.
Que presten toda la protección y seguridad a la salud y a la vida de los trabajadores contra los riesgos del trabajo.
Que aseguren a los trabajadores el disfrute de un estado de salud física y mental normal y protección adecuada a la mujer, al menor y a personas naturales en condiciones especiales.
Que garanticen el auxilio inmediato al trabajador lesionado o enfermo.
Que permita la disponibilidad de tiempo libre y las comodidades necesarias para la alimentación, descanso, esparcimiento y recreación, así como para la capacitación técnica y profesional.**

**Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
(INPSASEL).**

Es un ente autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, creado según lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, promulgada en el año 1986 el cual tiene como objetivo el diseño y ejecución de la política nacional en materia de prevención.

En mayo de 2002, el Instituto da inicio al proceso de reactivación de la salud ocupacional en Venezuela, acción que permitirá el diseño y ejecución de la política nacional en materia de prevención, salud y seguridad laboral y

la construcción de un sistema público de inspección y vigilancia de condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras.

(<http://www.inpsasel.org.ve>) 08/02/2011

El INPSASEL es una institución comprometida con el diseño y ejecución de la política nacional permitiendo garantizar el cumplimiento de una normativa legal en el área de prevención, atención de salud y seguridad laboral ofreciendo así unas óptimas condiciones de trabajo a todos los trabajadores.

Para octubre del 2008, INPSASEL realizó las primeras jornadas de Ergonomía y trastorno músculo-esquelético en Venezuela, tomando como escenario la Universidad Bicentennial de Aragua, en esta jornada se debatió el interés que existe por resolver los problemas que se han venido presentando en la salud pública, esto debido a las malas condiciones de trabajo que se presentan en los espacios laborales; el INPSASEL ha venido diagnosticando a través de las supervisiones realizadas que las enfermedades ocupacionales se ven reflejadas en el músculo-esquelético ocasionando trastornos que perjudican la salud del trabajador. En estas jornadas se acotó que es necesario que los delegados y delegadas de prevención continúen fortaleciendo sus conocimientos para así promover la seguridad y salud en el trabajo y hacer cumplir la LOPCYMAT.

Con el objetivo de masificar su cobertura para brindar asistencia a los trabajadores y trabajadoras de la región, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), inauguró la Dirección Estatal de Salud de los Trabajadores (Diresat) del estado Monagas el 23 de julio de 2009. Dirección que ha dedicado sus servicios en estudiar cuales han sido los accidentes laborales más frecuentes en el Estado Monagas, y más allá

de los accidentes INPSASEL trabaja en la formación de delegados y delegadas de prevención que ayuden a que los riesgos laborales se minimicen y no causen tantas enfermedades ocupacionales como las que se han detectado en esta entidad (trastornos osteomusculares, psicosociales, enfermedades auditivas y hernias discales). con esta nueva Diresat, el INPSASEL logra expandir la atención a los trabajadores y trabajadoras más cerca de sus lugares de trabajo y de sus hogares, solicitando no sólo los servicios que brinda el instituto, sino además, recibiendo preparación y formación en materia de seguridad y salud dentro y fuera de sus puestos de trabajo.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Esta nueva ley se encuentra en periodo de transición desde el año 2002; en la misma podemos encontrar una serie de subsistemas entre los cuales está el Régimen Prestacional de Salud el cual ampara a todos los habitantes del país en función de la protección de la salud integral, conservación del ambiente, control sanitario y protección laboral para todos los trabajadores.

En el caso de la protección laboral, esta ley busca amparar a los trabajadores en caso que estén relacionados a los accidentes y/o enfermedades profesionales contraídas por los mismos en el cumplimiento de sus funciones, por lo tanto velará por el cumplimiento de las indemnizaciones a las que haya lugar.

Comisión Venezolana de Normas Industriales.

Esta comisión se encarga de establecer principios rectores específicos con la finalidad de regir los sistemas de trabajo para garantizar la seguridad, bienestar y salud del hombre y además lograr procedimientos altamente seguros y eficaces.

Estas normas presentan desventajas con respecto a otras, entre las que se puede mencionar la poca actualización que recibe razón, por la cual pudiera no adaptarse en algunos que exigen normas que se mantengan a la vanguardia.

2.8 RESEÑA HISTÓRICA DE AEROPOSTAL ALAS DE VENEZUELA

El nombre de Aeropostal empezó a hacer historia en Venezuela a través de la aerolínea francesa Lignes Aeriennes Latecoere que inició las primeras rutas aéreas en el país en 1927. Esta empresa fue rebautizada como Aeropostale en 1929 y tenía rutas desde Maracay hacia dos destinos: Ciudad Bolívar y Maracaibo.

Cuando la recién creada Air France reemplazó a Aeropostale en 1933, el gobierno venezolano compró la sucursal venezolana y sus aviones. A la nueva aerolínea le fue cambiado el nombre por Línea Aeropostal Venezolana, LAP. La aerolínea empezó siendo parte del Ministerio de Trabajo y Comunicaciones, pero desde 1937 pasó a ser una corporación autónoma. Los vuelos se realizaban para transportar correo y algunos pasajeros, y se seguían usando los antiguos Latecoere 28 que estaban en servicio desde 1927. En 1938 se trajeron nuevos aviones. Se compraron

Lockheed Electra y Lockheed Lodestar para ampliar el cubrimiento de las rutas.

En 1939 la sede de la empresa se trasladó desde Maracay, su base original, al aeropuerto de Maiquetía. Ese mismo año se avanza en la modernización de la compañía con la adquisición de los Douglas DC-3 que le dan aerolínea mayor capacidad de transporte de carga y pasajero.

Durante los años de la Segunda Guerra Mundial la compañía se sostuvo con aportes estatales ya que, realmente, no generaba utilidades. Sin embargo, el gobierno la consideraba más como un recurso que como una empresa comercial.

La primera ruta internacional se inició en julio de 1945 hacia Boa Vista en el Norte de Brasil. La segunda ruta, hacia Aruba, se estableció en enero de 1946 y conectaba con la red internacional de la aerolínea holandesa KLM. En 1947 la empresa incorporó los Lockheed Constellations para volar una nueva ruta internacional entre Caracas y Nueva York. Este servicio se comenzó a prestar el 21 de marzo de 1947.

En 1951 se abrió la ruta a Lima, así como la ruta a Bogotá que fue adquirida a Taca de Venezuela, empresa que finalmente pasó a Aeropostal en 1958. Durante los años 50 se abrió una ruta transatlántica y otras regionales incluyendo a Panamá en 1953. Adicionalmente, la flota de Constellations fue actualizada a los L-1049G, Super Constellations.

Cuando aparecieron los primeros jets comerciales, los Comet 1, se puso una orden por varios de ellos a De Havilland de Inglaterra, pero debido a un sinnúmero de accidentes de estos aviones en los años 50, finalmente la

orden se canceló. Para la siguiente década se introdujeron cambios en la apariencia de los aviones. El nombre completo de la aerolínea fue reemplazado por la sola palabra Aeropostal. Se eliminó un mapamundi en la nariz de los aviones y, por primera vez, se empezó a usar en la cola el logo del ave volando. En marzo de 1956 se trajeron los turboprop Vickers Viscount 701 para reemplazar los viejos Douglas y Martins. A comienzo de los 60 se trajeron los Avro 748 para reemplazar todos los aviones de pistón que habían estado en la flota desde 1938.

En 1961 se dio una importante relación entre Aeropostal, Avenza y KLM, con quien se había venido encadenando servicios a Aruba durante muchos años. Ese mismo año, el gobierno venezolano quiso separar los servicios domésticos de los internacionales y se creó una nueva aerolínea que atendiera estas rutas. Esta decisión llevó a la creación de Vías Internacionales Aéreas S.A. en un principio los servicios de VIASA se realizaron a través de KLM quien alquiló un jet DC-8-30 para volar la ruta de Caracas a Amsterdam, VIASA comenzó sus propias operaciones el 1º de abril de 1961 con los recién entregados Convair 880-22M y nuevos servicios a Amsterdam, Londres y París. En los años 70 y 80 Aeropostal adquirió nuevos aviones Douglas DC-9-32 y DC-9-51. En los años 80, se incorporó una flota de aviones Twin Otters DHC-6, construidos por la compañía canadiense De Havelland. Estos aviones que acomodaban 20 pasajeros, volaron durante más de una década, sirviendo rutas intermedias en los llanos así como el archipiélago de los Roques. Con los años 90 llegaron los McDonnell-Douglas MD-83 y una nueva imagen en los aviones. Se mantuvo la misma línea azul y el título Aeropostal, pero se introdujo un diseño mas moderno en la cola. Sin embargo, para 1994 sus operaciones comerciales cerraron, en un esfuerzo del Ejecutivo Nacional por reducir los gastos del

gobierno. Los MD-80s fueron devueltos y los DC-9s quedaron parados en Maiquetía.

En 1996 la empresa fue vendida a inversores privados. Los nuevos dueños agregaron el nombre "Alas de Venezuela". Las operaciones se reiniciaron el 7 de enero de 1997 con un DC-9 y para el siguiente verano la flota había crecido nuevamente a 9 aparatos. Inicialmente se hicieron planes para usar los Airbus del tipo A320 (para las rutas cortas y medianas) y A310 (para los vuelos a Europa según nuevas rutas asignadas), e incluso el moderno Airbus A330-200. Sin embargo, los planes de expansión se redefinieron y los A310s y A320 fueron devueltos después de un corto periodo de tiempo. Durante su segundo año de operaciones, Aeropostal transportó alrededor de dos millones de pasajeros, sirviendo alrededor de 13 destinos nacionales y 9 internacionales. Además, se iniciaron los vuelos a los países andinos, con frecuencias diarias a Colombia, Ecuador y Perú.

Durante el año 2004 se agregaron nuevamente a la flota los McDonnell Douglas MD-80s que estarán cubriendo las rutas a Suramérica. Hoy en día Aeropostal cubre una amplia red de destinos en Norte, Sur, Centroamérica y al Caribe. El transporte de carga se presta a todos los destinos en las operaciones domésticas e internacionales.

Para los años 2005-2007, en medio de una severa crisis económica laboral, Aeropostal se ve obligada a suspender poco a poco varias rutas nacionales e internacionales mermando sus operaciones considerablemente, dando origen por parte del Instituto Nacional de Aeronáutica Civil (INAC), Aeropostal es una empresa reconocida a nivel mundial. En el 2008, a principio de año, el INAC retiró el impedimento que le impuso a la empresa para la venta de boletos, y es vendida a un grupo de inversores venezolanos,

a finales de este mismo año es tomada por un organismo del Estado, al verse sus nuevos dueños involucrados presuntamente en actos ilícitos, es entregada a una Junta Administradora Especial conformada por la Organización Nacional Antidrogas (ONA) que en la actualidad sigue al mando de la empresa, (www.aerpostal.com) 16/05/2010

Misión: brindar al pasajero un servicio de calidad para que siempre piense en volar con Aerpostal. Alas de Venezuela.

Visión: convertirnos en una de las 10 principales aerolíneas de América Latina.

Valores: nuestros valores nos brindan el código de comportamiento y compromiso para obtener resultados satisfactorios y productivos. Es necesarios que estos valores se traduzcan en actitudes y conductas comunes y compartidas por todos, que den cohesión, congruencia y sentido de identidad a nuestra organización, es por esto que se crea:

- Apertura al cambio.
- Pasión.
- Liderazgo.
- Trabajo en equipo.
- Rapidez de resultado.
- Innovación.
- Integridad.

(<http://www.aerpostal.com>) 16/05/2010

2.9 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Cuadro N° 5 Operacionalización de las Variables.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
<p>Condiciones de Trabajo: es el conjunto de variables que definen la realización de una tarea específica, en el entorno en que esta se realiza. Representa en cierto modo los insumos con los cuales se construye el ambiente de trabajo y por tanto se relacionan en forma directa con la salud del trabajador.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Físicos - Fisiológicos - Psicológicos - Tareas 	<ul style="list-style-type: none"> - Iluminación - Ruido - Temperatura - Postura (carga estática) - Fuerza (carga dinámica) - Lesiones corporales - Trastornos musculares - Tensión muscular - Estrés - Insomnio - Monotonía - Tiempo de duración de la jornada - Actividades repetitivas

Fuente: Elaborado por los Autores.

2.10 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Accidente: Es todo proceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere con el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de las siguientes consecuencias: lesiones personales, daños materiales y/o pérdidas económicas. (Programa de Seguridad y Salud Laboral Aeropostal Alas de Venezuela. 2007. p. 10).

Accidente de trabajo: Es toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia de trabajo que ejecute por cuenta ajena. (Art. 115 Del Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 Junio).

Ambiente de trabajo: es el conjunto de condiciones que rodea al trabajador y que directa o indirectamente influye en la salud y vida del trabajador. <http://www.monografias.com/trabajo16/glosario-salud-ocupacional/glosario-salud-ocupacional.shtml> 08/10/2011

Antropometría: es la ciencia que estudia las dimensiones del cuerpo humano, se recurre a la estadística determinando aquellos valores que son considerados como promedio en el hombre. (Rodríguez; <http://www.elergonomista.com/antropometria.htm>) 07/06/2010

Deterioro Corporal: deterioro corporal no es más que los efectos que causa la falta o el exceso de actividad física con el paso del tiempo; es el daño progresivo, en mayor o menor grado de las facultades intelectuales o físicas de una persona; razón por lo cual el ser humano debe ser precavido a la hora de ejercer sus actividades laborales realizando el mínimo desgaste corporal tomando en cuenta las condiciones de seguridad y de esta manera reducir riesgos de trastornos patológicos.

Disergonomía: Es una desviación de lo aceptable como ergonómico o confortable para el trabajador. (Rangel; <http://www.ucab.edu.ve>) 07/06/2010

Ergonomía: Es la disciplina metódica y racional con miras a adaptar el trabajo al hombre, mediante la interacción o comunicación intrínseca entre el hombre, la máquina, la tarea y el entorno. (Warr; 2002; p. 67)

Enfermedad profesional: Se define como la enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley y que provocado por la acción de los

elementos o enfermedad profesional. (Art. 116 de la Ley Orgánica de la Seguridad Social).

Evaluación de riesgo: Es el proceso mediante el cual se determina el nivel o intensidad de los agentes de peligro, mediante procedimientos y equipos de medición específicos y con base a criterios o normas existentes. (Petróleos De Venezuela, Sociedad Anónima; 2004; p. 10)

Factor de riesgo: Es un elemento, acción o atribución de la tarea, equipo o ambiente de trabajo, o una combinación de los anteriores, que determina la probabilidad de desarrollar la enfermedad o lesión. (Acevedo; www.ergonomia.cl/BL.html) 10/06/2010

Fatiga Mental: es el estado fisiológico del trabajador debido a la excesiva carga mental.

Fisiología del trabajo: Ciencia que se ocupa de analizar y explicar las modificaciones que se presentan en el organismo humano por efecto del trabajo realizado. (<http://www.monografias.com/trabajos/ergonomia/ergonomia.shtml>) 10/06/2010

Higiene Ocupacional: Es la ciencia dedicada al conocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanadas o provocadas por o con motivo del trabajo y que puede ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de la comunidad. (Programa de Seguridad y Salud Laboral Aeropostal Alas de Venezuela. 2007. p. 10)

Programa de Seguridad y Salud Laboral: Es un documento donde se reúnen la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrollados en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria. (Programa de Seguridad y Salud Laboral Aeropostal Alas de Venezuela. 2007. p. 9)

Puesto de Trabajo: Es el sitio o lugar que un trabajador ocupa cuando desempeña una tarea específica. (<http://icilo.it.lactraulosh-esm%of3dulos/ergo/ergonomi.html>) 10/06/2010

Riesgo: Es la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. (Programa de Seguridad y Salud Laboral Aeropostal Alas de Venezuela. 2007. p. 10).

Riesgos Físicos: Definidos como los posibles incidentes a los que esta expuesto el trabajador en su sitio de trabajo, comprende los ruidos, vibraciones, la insuficiente iluminación, las radiaciones y las temperaturas extremadas.

Riesgo Laboral: Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. (Biblioteca técnica, Prevención de Riesgos Laborales).

Salud y Seguridad Laborales: Abarcan el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, es decir, “toda la persona”. (Programa de Seguridad y Salud Laboral Aeropostal Alas de Venezuela. 2007. p. 9).

Seguridad Ocupacional: Aplicación del conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas, cuyo objetivo es el de controlar el riesgo de accidentes y daños, tanto a las personas como a los equipos y materiales que intervienen en el desarrollo de toda actividad productiva. (Programa de Seguridad y Salud Laboral Aerpostal Alas de Venezuela. 2007. p. 10).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación referente al análisis de las condiciones de trabajo del Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela, se llevó por medio de un diseño de campo ya que es un tipo de investigación que estuvo orientado hacia la realidad de un espacio geográfico; además se tomaron en cuenta datos los cuales fueron recabados de forma directa de la realidad. Al respecto, Arias (2006), define los Diseños de Campo como:

...Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), *sin manipular o controlar variable alguna*, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes... (p.31).

La investigación se realizó bajo las condiciones naturales del Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela, con el fin de obtener datos que permitan describir la situación real de dicho departamento.

3.2 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación realizada estuvo fundamentada bajo un nivel de investigación descriptivo ya que se determinaron y analizaron las características de las condiciones de trabajo en la que se encuentran los empleados del Dpto. de Carga de la empresa Aeropostal Alas de Venezuela,

Maturín - Monagas. Según Arias (2006) define la investigación descriptiva como:

...la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de conocimientos se refiere. (p.24)

La investigación se realizó bajo un nivel descriptivo con el fin de describir con precisión las características del Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela con relación a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de éste departamento.

3.3 POBLACIÓN

La población es un conjunto de personas, elementos o cosas con características comunes observables que se encuentran en un área determinada.

Balestrini (2002) define población como “cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas, para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación” (p. 137)

La población utilizada para la investigación fue la totalidad de los empleados del Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela Maturín debido a que dicho departamento cuenta solo con cinco (5) empleados.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e Instrumentos de recolección de datos permitió obtener información acerca del hecho en estudio, de acuerdo a las variables presentadas en el marco teórico, los datos que se obtuvieron sirvieron para medir las condiciones del medio ambiente de trabajo existentes en el Departamento de Carga, Aeropostal Alas de Venezuela.

Existe una diversidad de técnicas de recolección de datos entre las que se utilizaron se encuentra la observación simple, que es la información recolectada directamente de la realidad donde el investigador observa de manera neutral sin involucrarse en el medio que se realiza el estudio; la cual se hizo a través de la observación del área en estudio y la toma de fotos para identificar las características ambientales y obtener información del estado real de las condiciones del medio ambiente de trabajo, a saber, el área de oficina y el área de aterrizaje.

Según Arias (2006) la observación: "...Consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad..." (p. 69).

La observación permitió a los investigadores detallar el área en estudio con el fin de realizar una mejor descripción de las características de éste.

Así como también, se aplicó el cuestionario como instrumento prediseñado por los investigadores con preguntas abiertas y cerradas, el cual sirvió como herramienta para la obtención de información necesaria para el desarrollo de la investigación.

Otra herramienta de gran utilidad que se utilizó fue el cuestionario de acuerdo con Arias (2006) la define como:

...la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin la intervención de encuestador.

Esta herramienta utilizada permitió conocer la opinión de los trabajadores respecto a las características de las condiciones de trabajo y los riesgos a los que están expuestos día a día en su ámbito laboral.

Los instrumentos de recolección permitieron obtener los datos requeridos para llegar al análisis de la situación y condiciones del medio ambiente de trabajo; y así culminar la investigación.

3.5 APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Para la aplicación de los instrumentos se procedió a entregar los cuestionarios a cada uno de los 5 trabajadores pertenecientes al Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela. También se realizaron visitas al área en estudio para la toma de fotos y observar las condiciones ambientales a las que estaban expuestos los trabajadores.

3.6 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los resultados que se obtuvieron de la aplicación de los instrumentos fueron procesados en términos de medidas descriptivas como lo es la

distribución de frecuencia absoluta. Para luego representar la información por medio de gráficos, su tabulación se hizo de forma manual, porque además de ser un método económico y sencillo, el área y la población en estudio es pequeña. Los cuestionarios se procesaron con estricta confidencialidad, manteniendo la condición anónima de los mismos.



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Este capítulo versa sobre el análisis de los resultados obtenidos en el desarrollo de la investigación.

A los fines de su presentación, los mismos se exponen mediante el análisis de gráficos estadísticos, en valores absolutos, a través de los cuales se describen las condiciones de trabajo en el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela, durante el segundo semestre de 2010. Los resultados obtenidos se contrastan con los fundamentos teóricos que sirvieron de basamento a la investigación en cuestión.

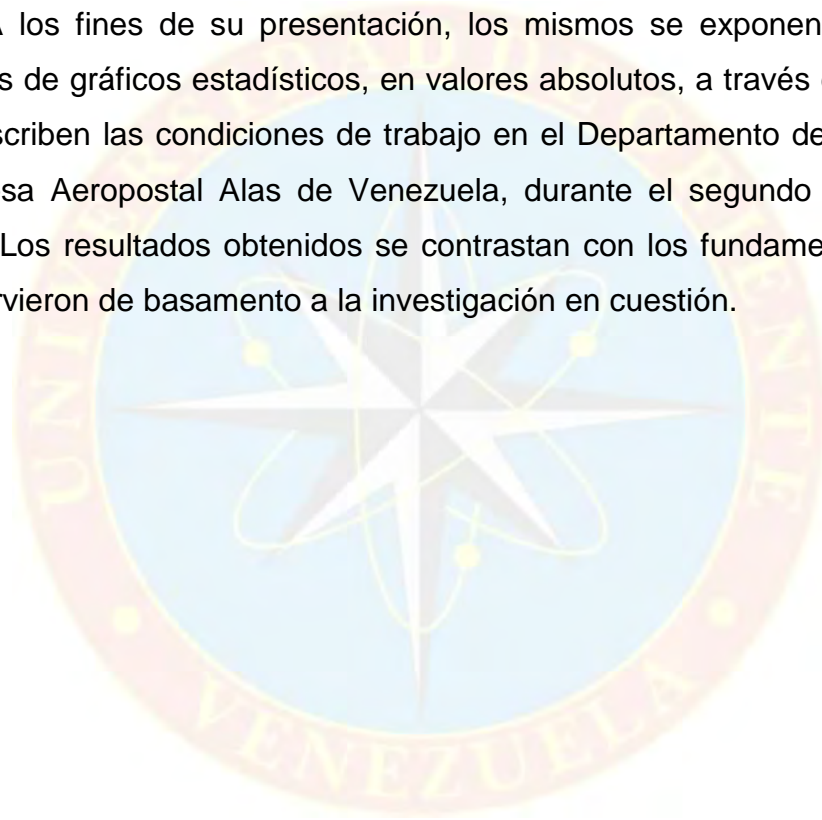
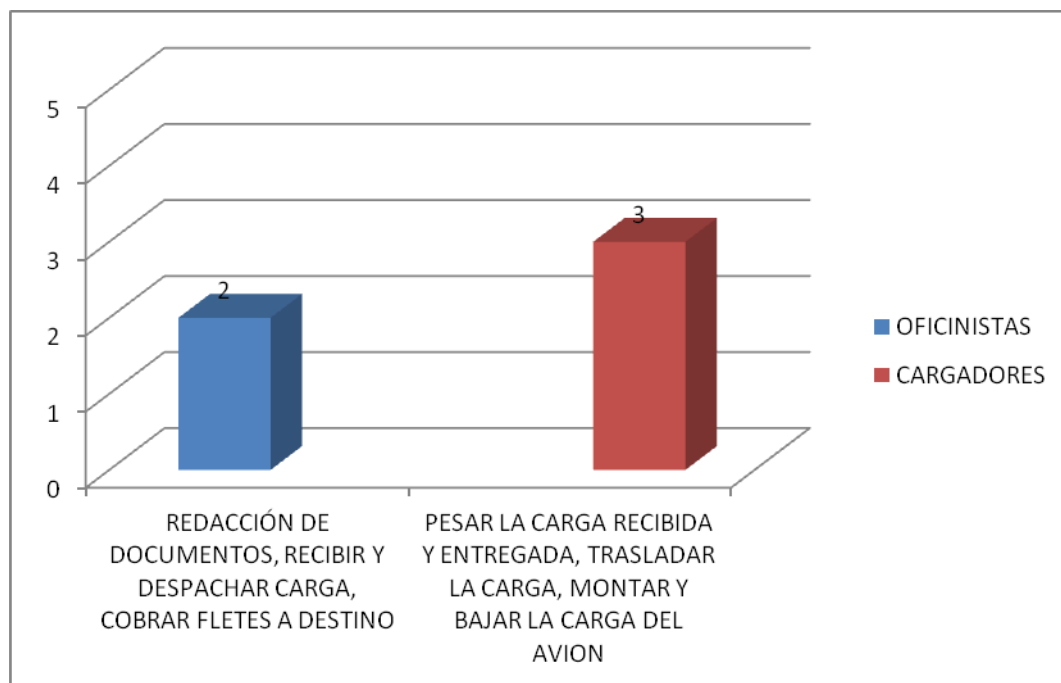


GRÁFICO N° 1. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LAS ACTIVIDADES QUE REALIZAN EN SUS PUESTOS DE TRABAJO.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 1 muestra las actividades que los trabajadores realizan en su puesto de trabajo; en el Departamento de Carga hay 5 trabajadores los cuales 2 ocupan el cargo de oficinista y 3 son cargadores. Los oficinistas realizan las siguientes actividades: redacción de documentos (redactar informes y llenar las guías sobre los paquetes de carga), recibir y despachar la carga, cobrar los fletes a destino; mientras que los cargadores pesan la carga recibida y entregada, trasladan la carga de la oficina al avión y viceversa y montan y bajan la carga del avión. Las distintas cargas que llegan al departamento varían en peso y tamaño; las cargas más comunes son correspondencia, bultos, materiales pesados y petroleros.

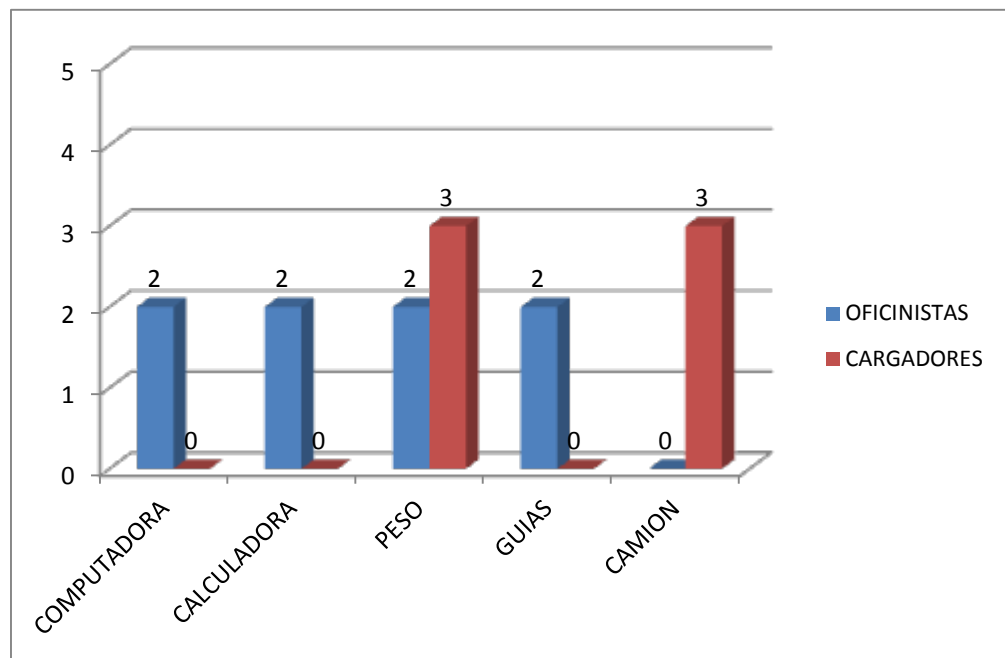
Los trabajadores conocen a cabalidad sus actividades laborales. Es esencial que estos conozcan cuáles son sus actividades al momento de ejercer sus labores para así evitar algún accidente que pueda poner en riesgo su integridad física y/o el de sus compañeros de trabajo, y de esta manera asumir la responsabilidad de las funciones que se ejercen en el Departamento de Carga de la empresa Aeropostal, Alas de Venezuela.

En este gráfico se puede observar que los empleados están muy claros de las funciones que deben ejercer, sin embargo, a través de la técnica de observación se pudo constatar que hay trabajadores que a pesar de que conocen sus actividades, cometen algunos errores que ponen en riesgo su integridad y retrasos en las actividades laborales, también se pudo observar que cuando falta un cargador el oficinista ocupa el lugar de éste y realiza las labores que le corresponde al cargador.

Es importante señalar que cada puesto de trabajo debe contar con la cantidad necesaria de trabajadores para la realización de las actividades laborales, para así evitar una sobrecarga de trabajo a los empleados.

En un departamento de carga se ejercen funciones repetitivas llevando a la desmotivación y disminución del rendimiento laboral; por eso es clave que el trabajador sea estimulado mediante primas, servicios y esparcimientos a cargo de la empresa.

GRÁFICO Nº 2. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LOS MATERIALES O HERRAMIENTAS DE TRABAJO QUE UTILIZAN PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES LABORALES.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico Nº 2 muestra los materiales de oficina y herramientas de trabajo que utilizan los empleados para realizar sus actividades laborales; estas son: computadora, calculadora, peso, guías y un camión que utilizan para trasladar la carga desde la oficina al avión.

Como se puede observar los oficinistas, para la realización de sus funciones, utiliza una computadora, calculadora, guías y materiales comunes de oficina como papel, lápices, entre otros; mientras que los cargadores para la realización de sus actividades cuentan con un peso y un camión para el traslado de la carga.

Los trabajadores cuentan con los materiales de oficina necesarios para realizar sus actividades, sin embargo son muchas las herramientas de trabajo para el espacio de la oficina, debido a que la oficina del departamento es muy pequeña y no cuenta con un deposito para guardar las herramientas de trabajo, ni las cargas recibidas, creando conflictos en éste, además de riesgos al momento del trabajador desplazarse para realizar cualquier actividad dentro de la oficina. Es importante la adecuada utilización de las herramientas porque el mal uso de estas lleva al trabajador a realizar actividades o movimientos repetitivos que a la larga pueden ocasionar lesiones o enfermedades ocupacionales.

Es necesario contar con condiciones de trabajo óptimas para que el trabajador se sienta seguro al momento de ejercer su labor y desplazarse con mayor comodidad para no causar estrés en él, ni accidentes laborales.

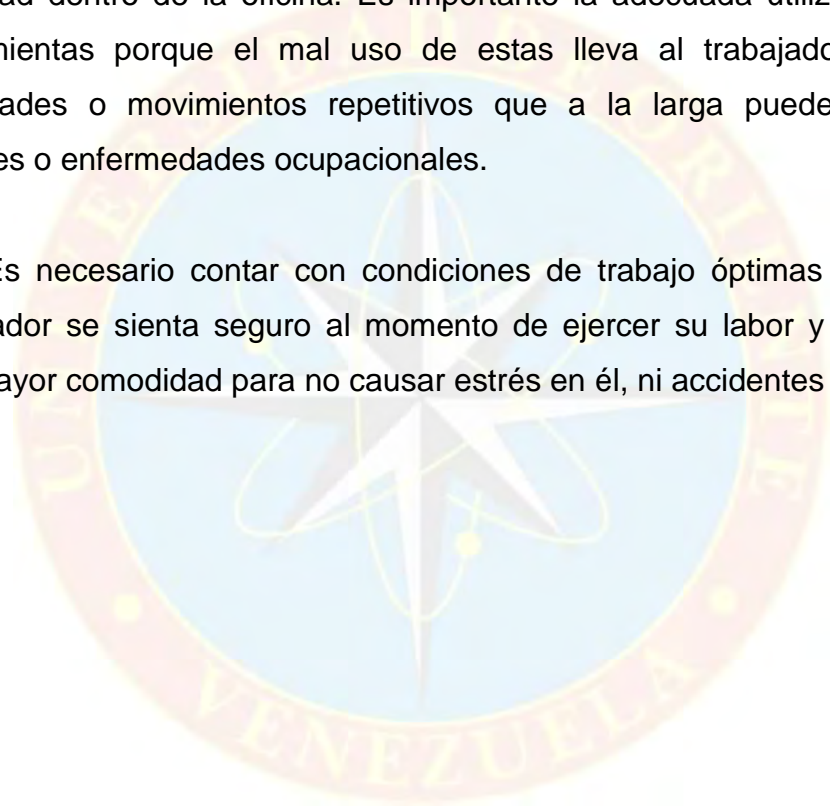
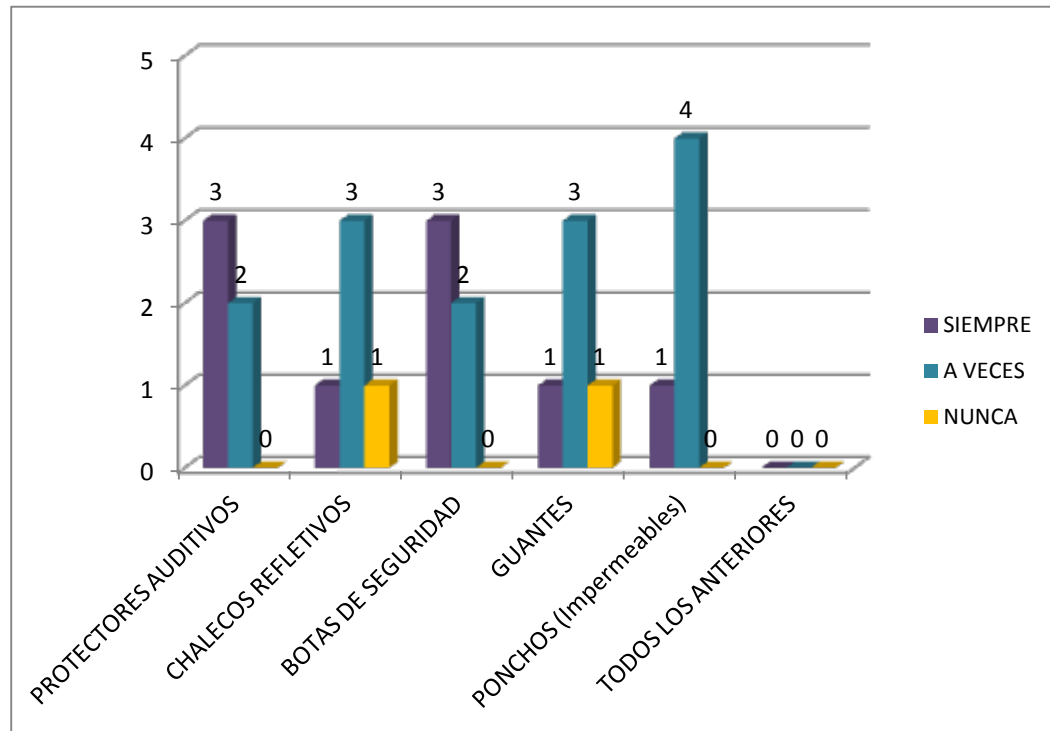


GRÁFICO N° 3. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LA FRECUENCIA CON QUE USAN LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN AL REALIZAR SUS LABORES.



Fuente: Realizado por los autores.

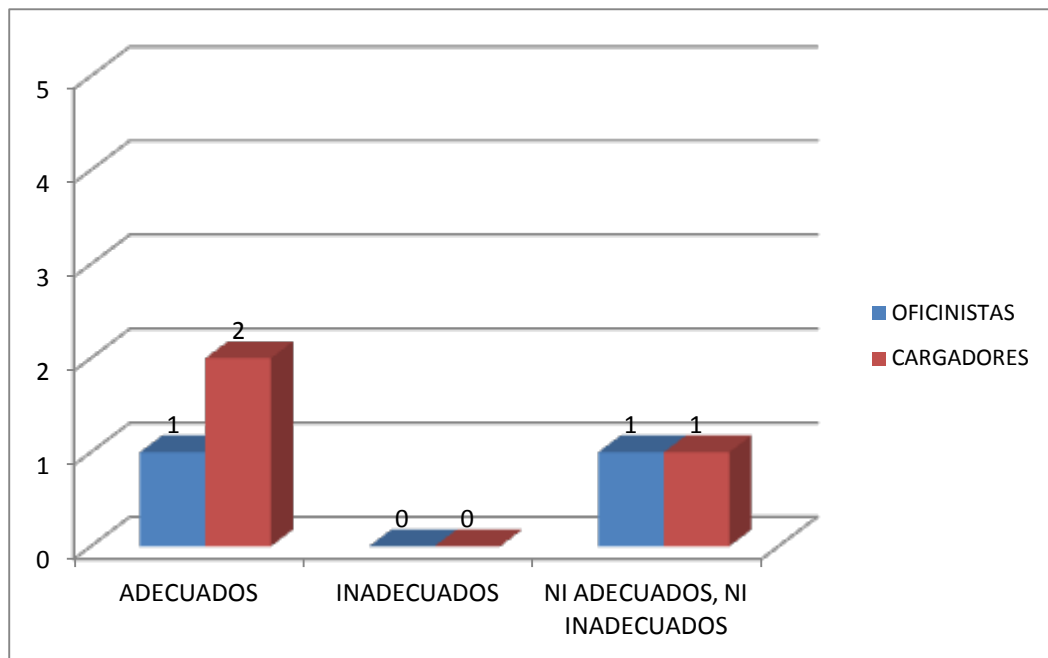
El gráfico N° 3 muestra la opinión de los trabajadores en relación a los equipos de protección y la frecuencia en que los utilizan para realizar sus labores, encontrándose los siguientes resultados: 3 trabajadores expresaron que siempre utilizan los protectores auditivos y 2 expresaron que los utilizan a veces; los chalecos reflexivos: 1 trabajador los usa siempre, 3 trabajadores los usan a veces, mientras que hay un trabajador que nunca los usa; botas de seguridad 3 de los trabajadores las usan siempre, mientras que 2 trabajadores expresaron usarlas a veces; guantes: 1 trabajador los usa siempre, mientras que 3 de los trabajadores los usan a veces y otro de los

trabajadores nunca los usa; ponchos o impermeables sólo 1 de los trabajadores expresó usarlo siempre en caso de lluvia, mientras que los 4 restante expresaron que lo usa a veces, depende de que tan fuerte pueda estar lloviendo.

En estos resultados se observa que hay una minoría que tiende a usar siempre los equipos de protección, y lo cual demuestra que están conscientes de la importancia de utilizar los equipos de seguridad al momento de estar en las operaciones de cada vuelo. La mayoría indicó usarlos a veces, debido a que estos causan molestias en ellos al realizar la labor. Tal es el caso de los protectores auditivos, los cuales son usados siempre por los trabajadores que desarrollan la actividad de montar la carga en los aviones.

Es necesario destacar que los equipos de protección personal deben ser usados de forma correcta, en el momento que lo amerite y en cada operación de vuelo, no es suficiente usarlos a veces, ya que el dejar de utilizarlos puede ocasionar incidentes o accidentes que ponen en riesgo la salud y vida del trabajador pudiendo causarle daños irreparables y pérdidas a la empresa; también es importante mencionar que no existe un comité de higiene y seguridad laboral, ni un supervisor directo que haga cumplir a los trabajadores normas de buen uso de los equipos de protección personal.

GRÁFICO N° 4. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN A LAS CONDICIONES DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN QUE UTILIZAN EN LA REALIZACIÓN DE SUS LABORES.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 4 muestra la opinión de los trabajadores, en relación a las condiciones de los equipos de protección que utilizan en la realización de sus actividades, en el cual se observa que: 3 trabajadores expresaron que son adecuados y 2 resaltaron la alternativa ni adecuados ni inadecuados.

Estos resultados muestran que la mayoría de los trabajadores consideran que los equipos de protección son los adecuados para ejercer su actividad laboral, sin embargo los trabajadores restantes escogen la alternativa ni adecuados, ni inadecuados, como es el caso de las botas de seguridad que cumplen con la protección antiresbalante y no con el hierro

protector que debe tener el equipo para prevenir algún incidente o accidente laboral; de igual manera acotaron que los chalecos reflectivos se deterioran con el tiempo, ya que actualmente la empresa no los ha dotado de los mismo desde hace un año y estos son muy indispensables ya que ellos realizan operaciones en horas de la noche.

Es de consideración importante que para la realización de este tipo de actividades como lo es el manejo de cargas, transportadas por aviones se utilicen los equipos de protección, adecuados y en óptimas condiciones para que los trabajadores minimicen los riesgos y así se sientan seguros a la hora de realizar su labor.

Es necesario efectuar la dotación de equipos de protección por lo menos cada seis meses porque así se disminuyen los riesgos latentes y se previenen accidentes laborales, que en caso de que sucedan acarrearán daños al trabajador y costos a la empresa.

GRÁFICO N° 5. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A SU JORNADA DE TRABAJO.



Fuente: Realizado por los autores.

En el gráfico N° 5 se muestra la jornada de trabajo durante el cual los empleados ejecutan su actividad laboral. Se observa que la empresa mantiene una jornada laboral por turno o guardia donde cada trabajador cumple con un horario de trabajo de ocho horas.

La jornada laboral de estos trabajadores es por guardia, la cual consta de dos turnos uno en la mañana con un horario comprendido de 6:00am a 2:00pm y por la tarde de 1:00pm a 9:00pm; los empleados trabajan cuatro por dos y ocho horas diarias, las cuales se extienden en caso de un vuelo demorado que por lo general ocurre con más frecuencia en horas de la noche. Es necesario señalar que la actividad laboral de un trabajador no debe exceder de dos horas extras como máximo por cada jornada de trabajo.

El ser humano debe ser muy precavido al momento de realizar su labor tomando en cuenta el mínimo desgaste corporal y el tiempo que dura en ejercerlo ya que el exceso de trabajo y la duración en que éste ejerza el mismo, acarrea gasto energético.

Se debe destacar que el tiempo de trabajo de un empleado es de suma importancia ya que mientras más tiempo dure laborando y la carga física que éste tenga durante su jornada laboral, existe un mayor desgaste físico y esto a su vez genera trastornos patológicos (estrés, fatiga, tensión muscular, entre otros) que afectan la salud del trabajador.

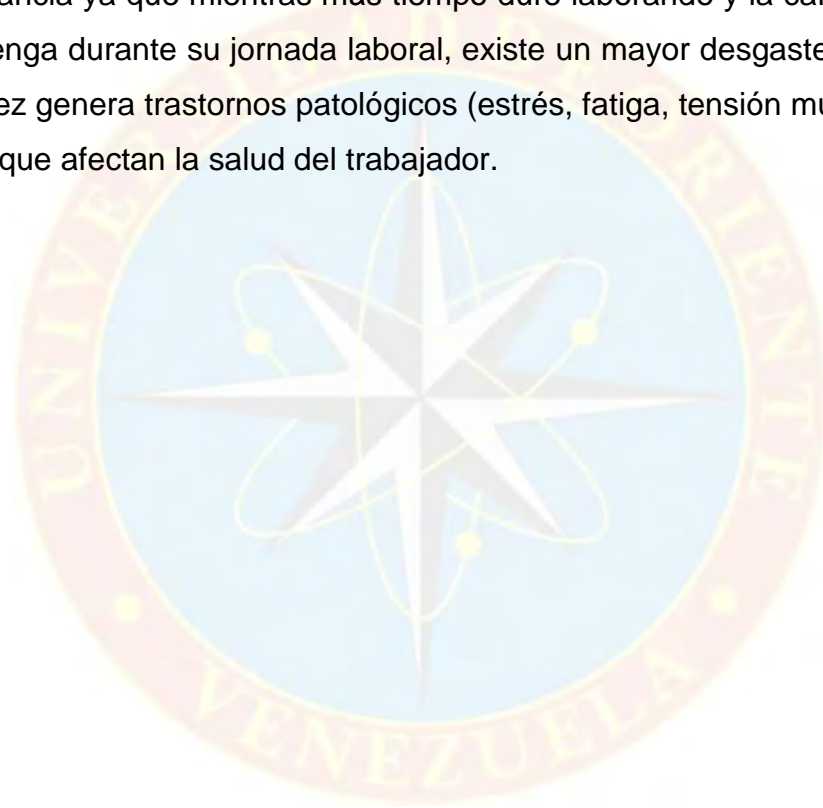
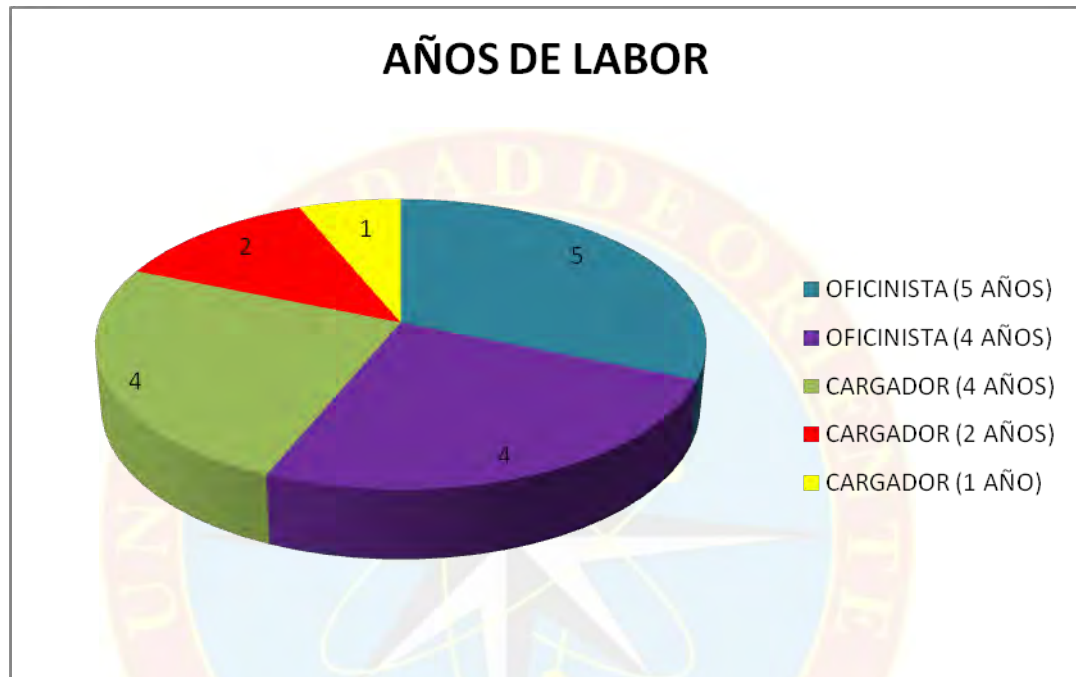


GRÁFICO N° 6. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES REFERENTE AL TIEMPO QUE TIENEN LABORANDO EN LA EMPRESA.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 6 muestra el tiempo que los trabajadores tienen laborando en la empresa, se observa que: 2 señalaron que tienen cuatro años trabajando en la empresa, 1 tiene cinco años laborando para la empresa, 1 tiene dos años y 1 tiene apenas un año trabajando en la empresa.

Los resultados permiten observar que el personal tiene entre uno a cinco años laborando en la empresa, lo cual muestra a un personal con poco tiempo en el desempeño de su labor. Se deduce que las personas que tienen entre cuatro y cinco años laborando han adquirido experiencia que le permiten realizar sus actividades con mayor agilidad en cuanto a las situaciones que se presentan en su ámbito laboral. En cuanto a los

trabajadores que tienen pocos años trabajando conocen las tareas y funciones que deben cumplir, y a la vez han venido adquiriendo destrezas en el uso de los equipos y herramientas de trabajo. Estos trabajadores relativamente nuevos permiten la adopción de nuevas técnicas que ayudan a optimizar la calidad del servicio, al conectar el conocimiento de cada individuo con las actividades laborales, los procesos organizacionales, las normas, reglamentos y objetivos de la empresa; con el fin de prestar un mejor servicio con eficiencia y eficacia y que a su vez la empresa obtenga una mejor productividad.

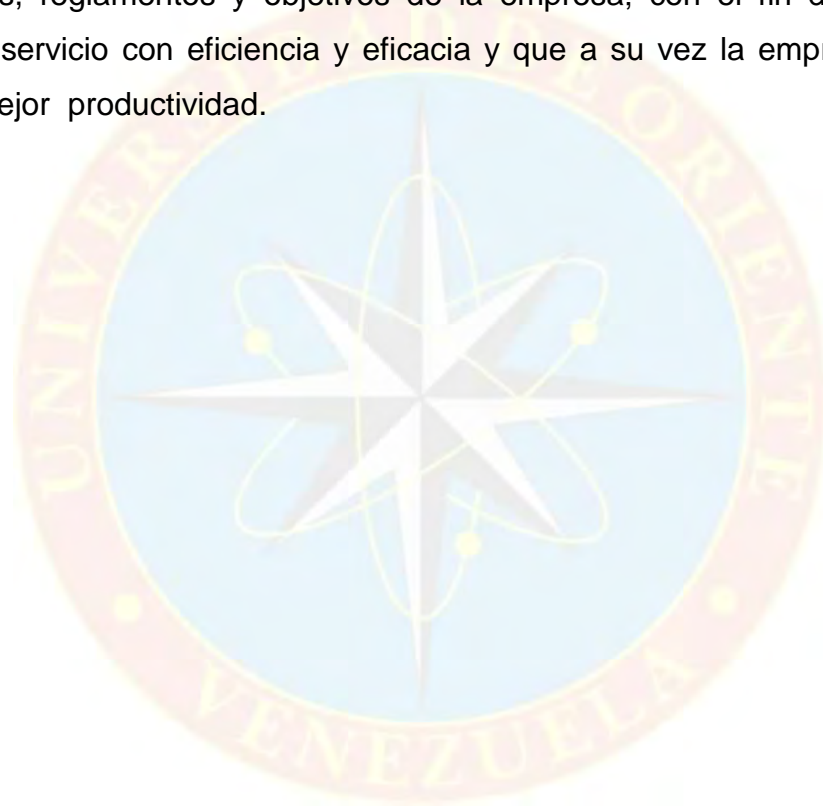
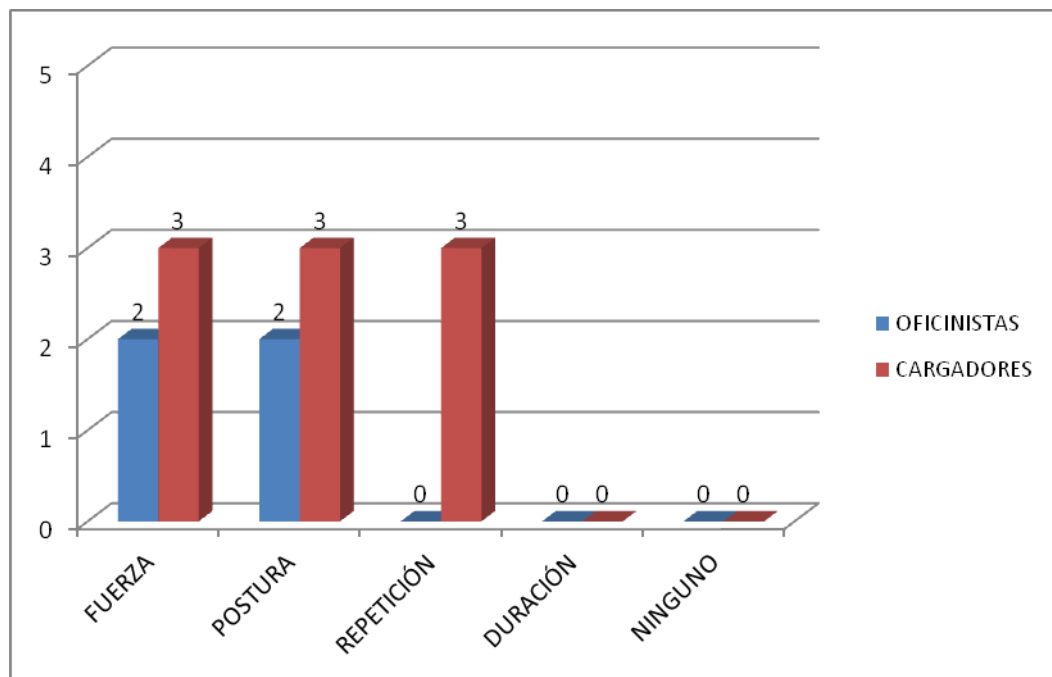


GRÁFICO Nº 7. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LOS RIESGOS POR TAREAS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES EN SU SITIO LABORAL.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico Nº 7 permite apreciar los riesgos por tarea o actividades a los que están expuestos los trabajadores en su jornada de trabajo, encontrándose los siguientes resultados: los 5 trabajadores manifestaron que es común la postura y la fuerza que realiza, 3 repetición y 2 tiempo de recuperación.

Cada trabajador posee características físicas distintas que requieren de cuidados al realizar un movimiento o fuerza corporal, características que ponen en riesgos al empleado si no existen unas condiciones adecuadas en su lugar de trabajo. Éstas, a su vez, deben ser tomadas en cuenta a la hora

de realizar una actividad laboral y más cuando se trata de ejercer fuerza al levantar cargas pesadas, ya que éstas pueden causar daños si adoptan una postura inadecuada, si realizan movimientos repetitivos de forma constante y si no cumplen con un tiempo de descanso adecuado. Como bien es sabido al adoptar una postura que no es la adecuada para realizar un movimiento corporal o algún esfuerzo físico ésta puede ocasionar lesiones en el ser humano que en algunos casos son reversibles pero en otros son permanentes; los movimientos repetitivos pueden ocasionar en un trabajador lesiones y molestias acercándose a un nivel de riesgo que ponga en peligro su salud.

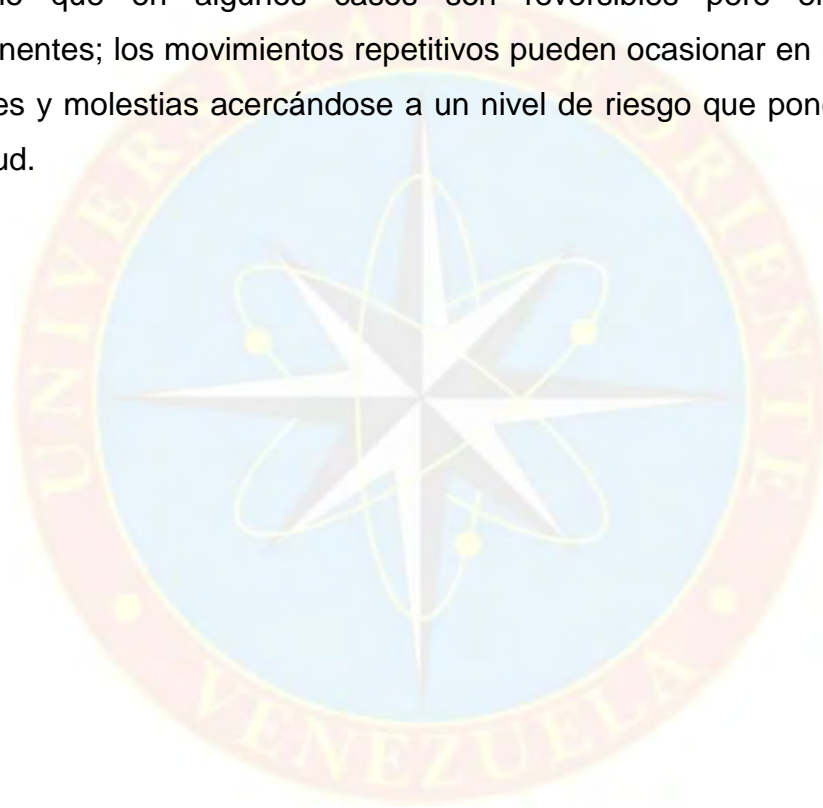
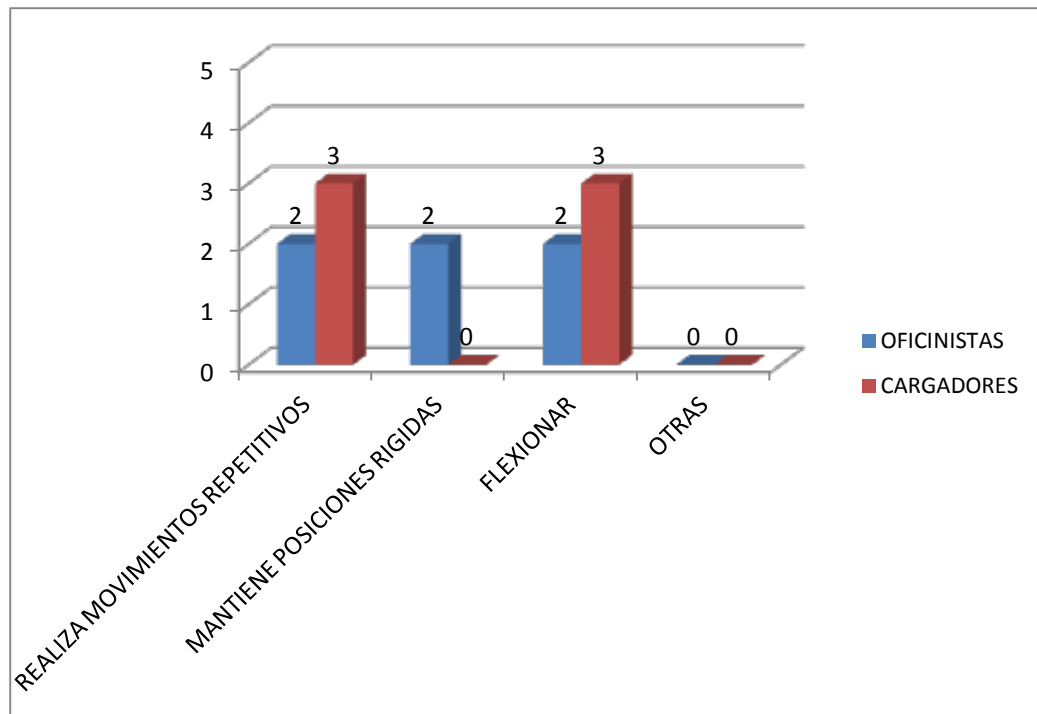


GRÁFICO N° 8. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES REFERENTE A LAS POSTURAS QUE ADOPTAN CON FRECUENCIA AL REALIZAR SU TRABAJO.



Fuente: Realizado por los autores.

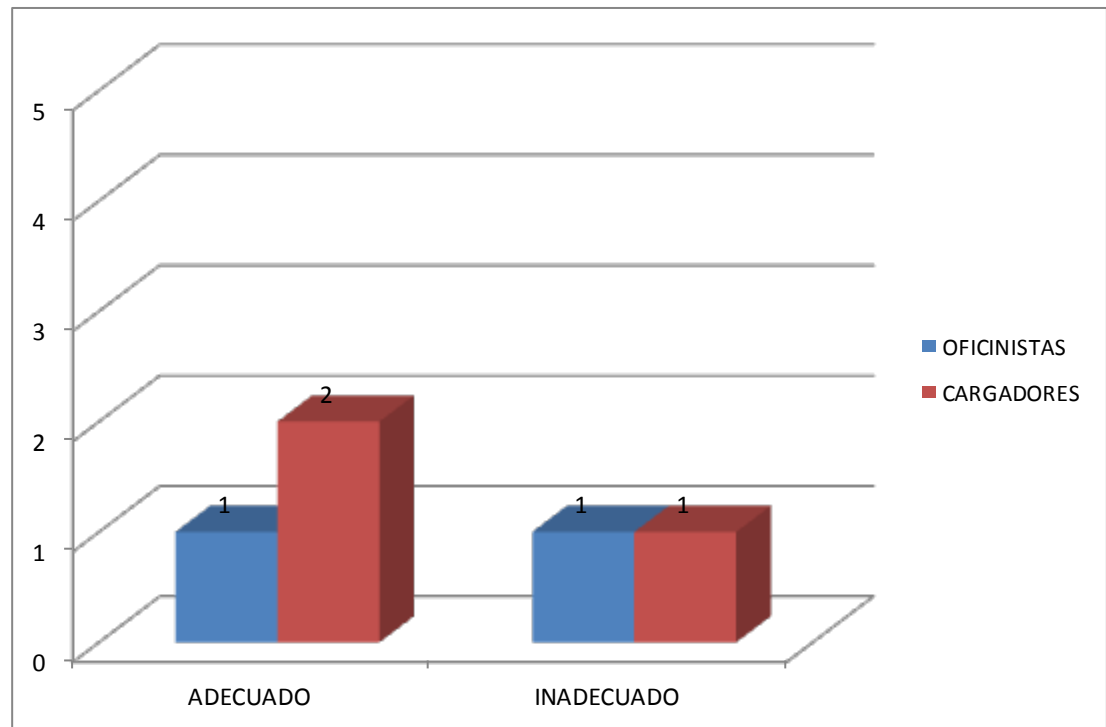
El gráfico n° 8 relacionado a la opinión de los trabajadores, sobre las posturas que frecuentemente estos adoptan al realizar sus labores, en el cual se observa que tanto los oficinistas como los cargadores respondieron que realizan movimientos repetitivos y flexionan a la hora de realizar su actividad laboral, también se puede observar que los oficinistas cada cierto tiempo mantienen posiciones rígidas debido a que la mayor parte de su jornada permanecen sentados.

Estos resultados muestran que la totalidad de las personas encuestadas están conscientes que las posturas que se adoptan con

frecuencia pueden causar algún daño en su salud. Es importante que el trabajador adopte posiciones adecuadas ya que el levantamiento de cargas de forma manual es más riguroso que el que se realiza con equipos especializados para este tipo de trabajo, un mal movimiento puede perjudicar la salud de los trabajadores, ocasionar enfermedades profesionales como dolores lumbares, dolores en los hombros, desgarre muscular, tensión, dolores en el cuello hasta una tendinitis, entre otras.

A través de los empleados se puede demostrar que el trabajo realizado en el departamento de carga de la empresa Aeropostal Alas de Venezuela, puede ocasionar enfermedades profesionales si no se adoptan las posturas adecuadas al momento de realizar sus actividades laborales, debido a que estos están expuestos frecuentemente al levantar cargas que están por encima del peso permitido. A pesar de que los trabajadores están conscientes de las posturas que deben adoptar al realizar su trabajo estos no cumplen con las mismas, como se puede ver en los anexos, foto número 07, el trabajador no cumple con la postura adecuada para el levantamiento de la carga.

GRÁFICO N° 9. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA POSTURA DE SENTADO MÁS FRECUENTE ADOPTADA EN LA REALIZACIÓN DE SUS ACTIVIDADES.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 9 muestra, la opinión de los trabajadores sobre la postura de sentado adoptada frecuentemente mediante la realización de sus actividades, se puede observar que 3 respondieron que mantienen una postura de sentado adecuada y 2 manifestaron mantenerse sentados inadecuadamente.

Los resultados obtenidos muestran que más de la mitad de los trabajadores del departamento de carga mantienen una posición adecuada en el momento que se encuentran sentados, siendo ésta la mejor forma que

un individuo puede adoptar durante cierto tiempo en su jornada laboral. Es importante destacar que después de estar cierto tiempo sentado, es recomendable levantarse a caminar y/o estirar el cuerpo, para luego seguir con su jornada. Mientras que la minoría mantiene una posición de sentado de forma inadecuada; el trabajador puede sentirse aliviado de su cansancio al estar sentado de esta manera, pero a la larga el mantenerse mucho tiempo sentado inadecuadamente puede traer mas problemas de los que el quiera resolver, ocasionándoles molestias en la salud, como fatigas musculares debido a la carga estática que se ubica en los músculos de la columna vertebral.

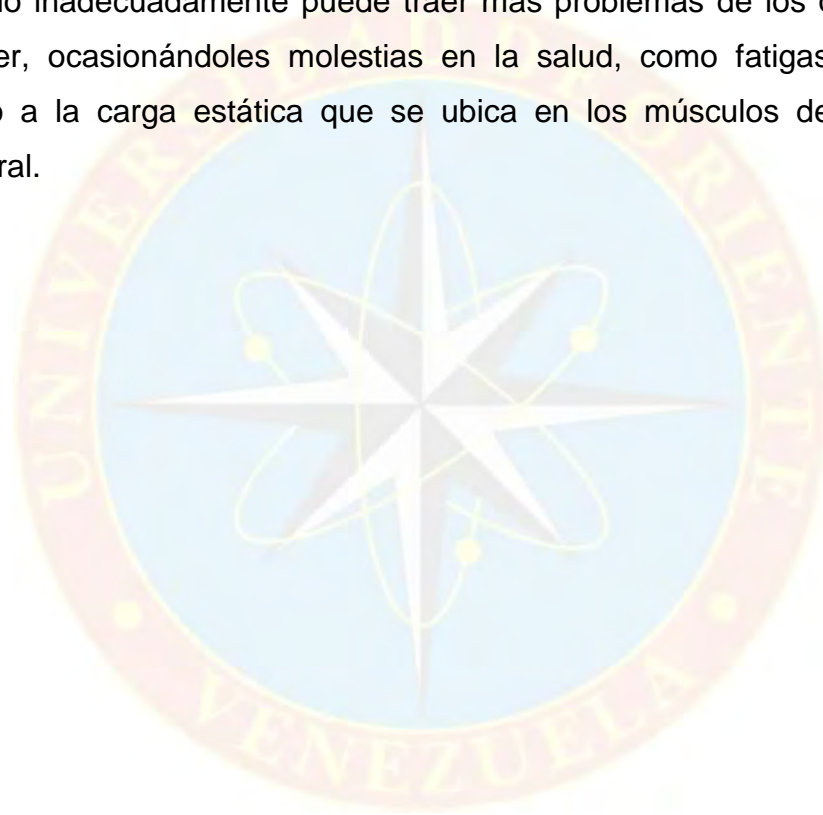
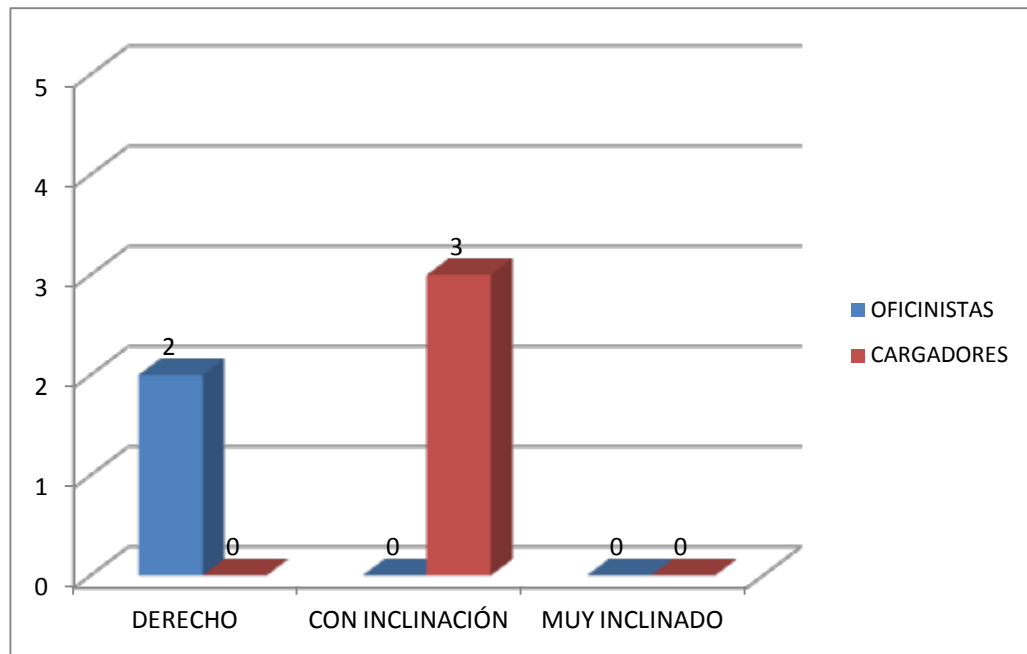


GRÁFICO N° 10. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA POSTURA DE PIE MÁS FRECUENTE ADOPTADA EN LA REALIZACIÓN DE SUS ACTIVIDADES.



Fuente: Realizado por los autores.

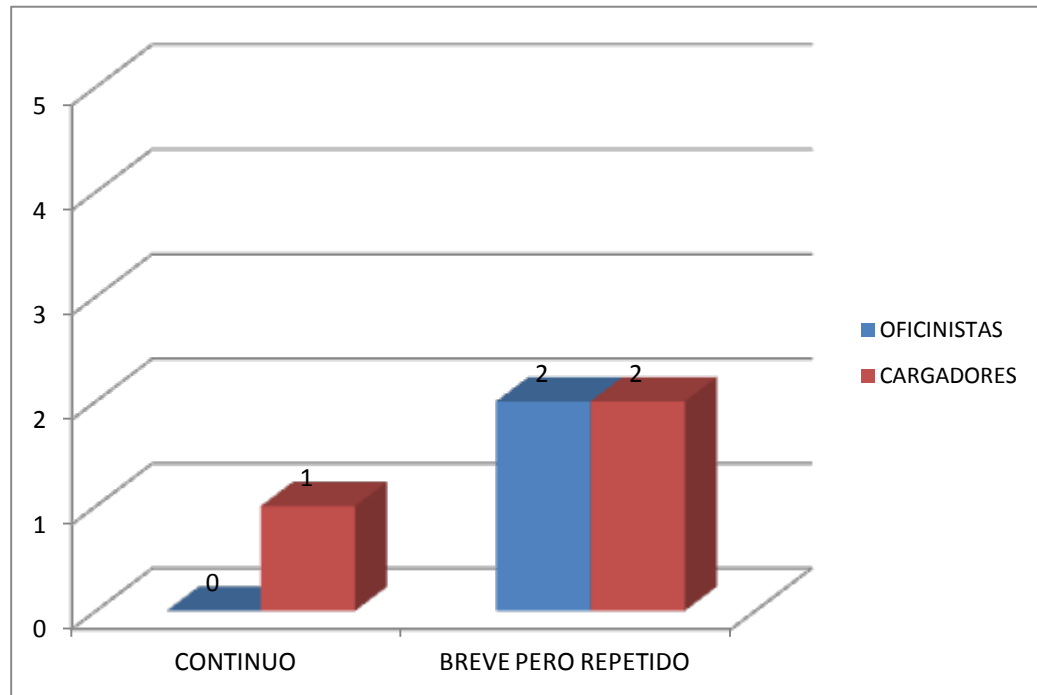
En el gráfico N° 10 se muestra la opinión de los trabajadores encuestados, con relación a la postura de pie adoptadas por ellos frecuentemente mediante el ejercicio de sus actividades laborales, en el cual se observan: 3 respondieron que esta postura por lo general lo hacen con inclinación y 2 expusieron que se mantienen derechos.

En los resultados obtenidos la mayoría de los empleados encuestados expusieron mantenerse de pie de forma inclinado, estos trabajadores que expresaron mantenerse inclinados en la postura de pie son los cargadores, pues ellos mantienen esta postura a la hora de levantar la carga. El mantenerse en esta postura por mucho tiempo puede generar implicaciones

negativas en el trabajador. Según teorías consultadas como Osborne 2000, el estar muchas horas de pie de forma inclinada en la jornada laboral ocasiona lesiones en el organismo como mala circulación sanguínea, dolores en la espalda, padecimientos en la columna que a lo largo de la vida genera daños perjudiciales a la salud. (p. 217).



GRÁFICO N° 11. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN AL ESFUERZO QUE REALIZA MEDIANTE LA ELEVACIÓN DE CARGAS EN SU PUESTO DE TRABAJO.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 11 permite observar, la opinión expresada por los trabajadores, sobre el esfuerzo que realizan mediante la elevación de cargas en el ejercicio de sus labores.

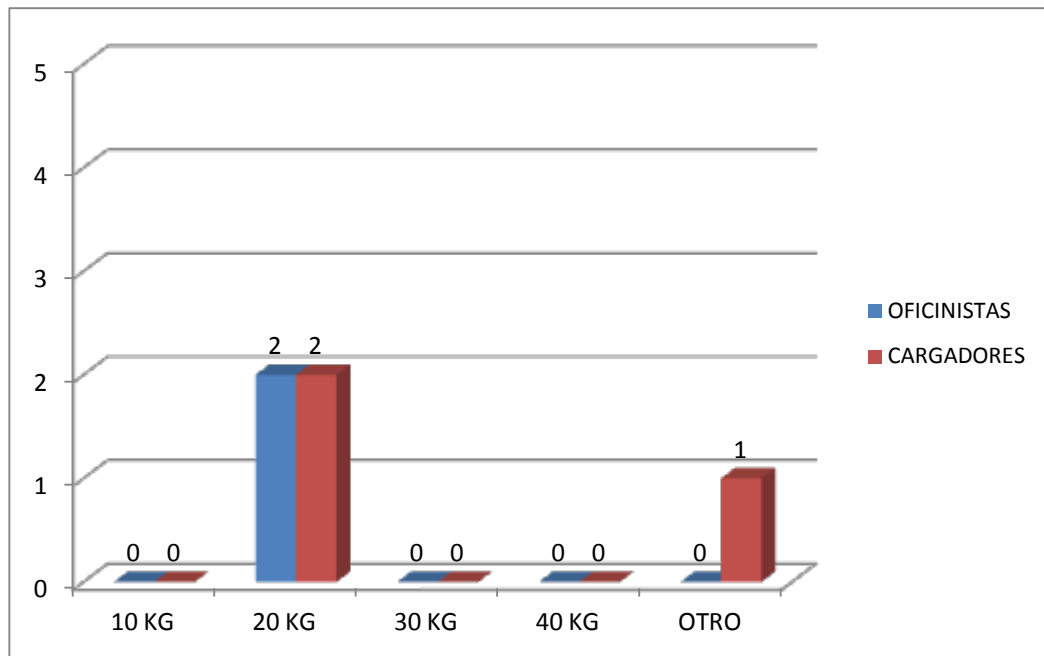
De los datos se desprenden que más de la mitad de los trabajadores coincidieron en que al levantar la carga realizan esfuerzos leves pero repetidos. El solo hecho de hacer un esfuerzo corporal sea breve o continuo pone en riesgo la salud del trabajador, ya que al no adoptar las posiciones adecuadas para el levantamiento de carga este puede generar desgaste corporal, daños en la columna vertebral, y esto a su vez lleva a la

desmotivación y a la disminución del rendimiento del trabajador ocasionando el ausentismo, daños perjudiciales al trabajador y daños productivos a la empresa.

No obstante Gregori, Mondelo y Barrau 2000, plantean que el sistema músculo-esquelético está compuesto por los músculos, los tendones y los huesos, y su función es efectuar movimientos y esfuerzos necesarios para la vida, este sistema está sostenido por la columna vertebral conectora del sistema nervioso central y periférico, y si esto no se toma en cuenta para el diseño de puestos de trabajos o implementos de métodos de trabajo, se puede estar obligando al hombre a realizar esfuerzos, movimientos o posturas inadecuadas perjudiciales para su salud. (p. 64)

De acuerdo a lo expuesto por los autores antes mencionados, es importante resaltar que una postura adecuada al momento de levantar una carga pesada y el uso de herramientas apropiadas para la realización de sus actividades laborales puede disminuir el riesgo de lesiones como desgarres musculares, desgaste físico, hernias, entre otros.

GRÁFICO N° 12. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES REFERENTE AL LÍMITE DE PESO PERMITIDO POR PERSONA PARA EL LEVANTAMIENTO DE CARGA.



Fuente: Realizado por los autores.

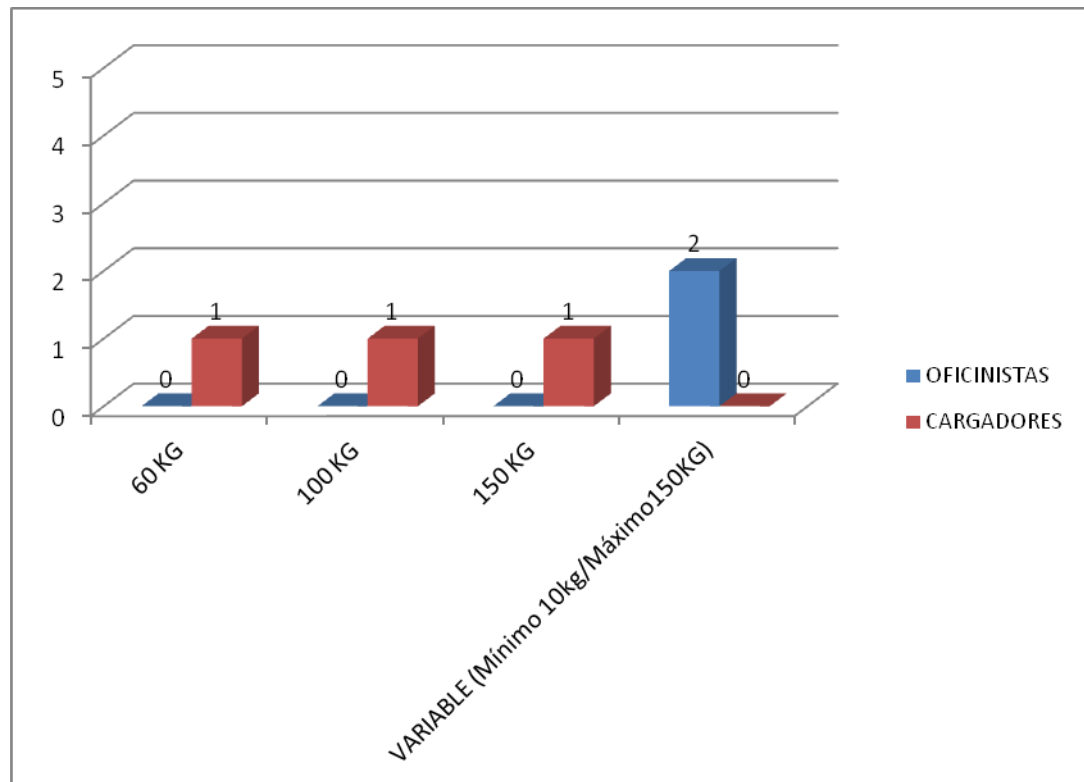
El gráfico N° 12 muestra, la opinión de los trabajadores, con relación al límite de peso permitido por persona para el levantamiento de una carga, en el cual se observa que: 4 trabajadores expresaron que el peso límite por persona es de 20kg y un trabajador señaló la alternativa otro, especificando que el límite de peso femenino es de 10kg y el masculino es de 30kg.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede deducir que la mayoría del personal del Departamento de Carga está muy claro que el límite de peso permitido por persona es de 20kg. Sin embargo han expresado que a lo largo de su jornada ellos levantan más de 200kg. Mediante el proceso de observación se puede deducir que el levantamiento de una carga va a

dependen de lo transportado, un trabajador que ejerza una fuerza mayor a los 30kg ya está poniendo en riesgo su salud. Es importante mencionar que los trabajadores están en constante riesgo de que se les desarrollen hernias, tengan dolores lumbares y sufrir alguna lesión debido al exceso de peso que tienen que cargar diariamente en su jornada de trabajo.



GRÁFICO N° 13. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES REFERENTE A CÓMO SUELE SER EL PESO DE LA CARGA POR BULTOS.



Fuente: Realizado por los autores.

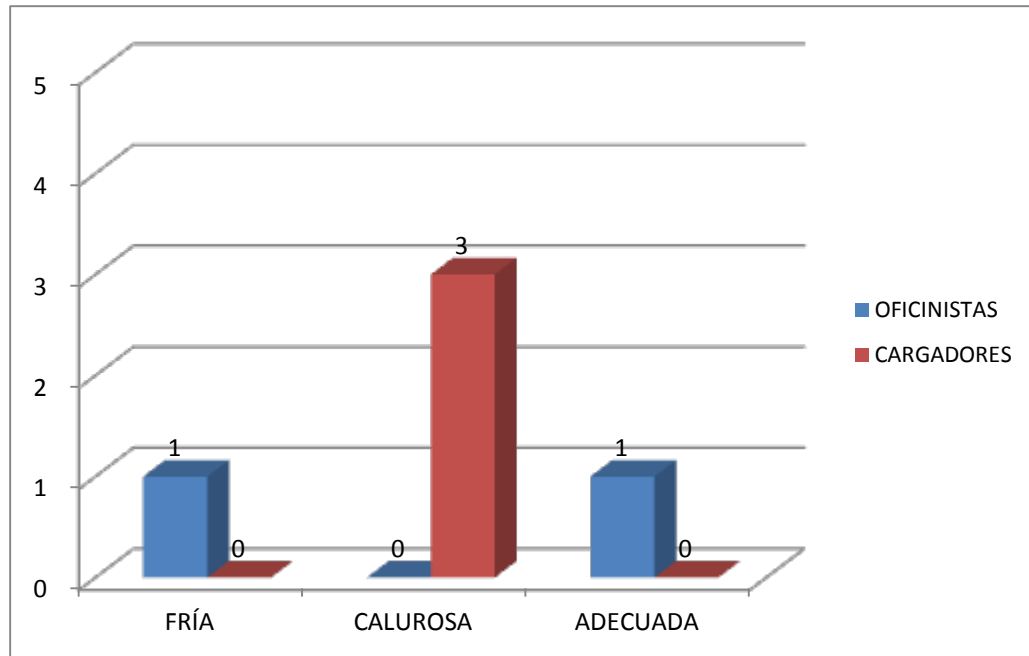
En el gráfico N° 13 se observa la opinión de los trabajadores, respecto a como suele ser el peso de la carga por bultos, encontrándose los siguientes resultados: 2 trabajadores expresaron que el peso de la carga suele oscilar entre un mínimo de 10 Kg. y un máximo de 150 Kg., un trabajador indicó que el peso frecuente es 60 Kg., otro señaló que es 100 Kg., y otro expresó que el peso frecuentes es de 150 Kg.

Los resultados muestran que cada trabajador tiene una variabilidad en el peso que levantan con frecuencia en el Departamento, esto debido a que

todos los días el movimiento varía de acuerdo a la carga recibida y despachada. Con estos datos obtenidos se puede observar que si no se toman las medidas necesarias estos trabajadores pueden llegar a sufrir alguna enfermedad laboral a lo largo de su vida; causando daños perjudiciales a su salud de forma temporal o permanente. Cada movimiento o esfuerzos que ejerzan los trabajadores con estos pesos mencionados, sea efectuando o compartiendo el peso entre dos o más personas puede generar un riesgo significativo tanto para la salud del trabajador como para la productividad de la empresa.

Los empleados del Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal Alas de Venezuela frecuentemente levantan bultos muy pesados, que exceden hasta el triple del peso permitido por persona, como se puede observar en el gráfico anterior el peso máximo de levantamiento de cargas permitido por persona es de 20Kg,

GRÁFICO N° 14. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA TEMPERATURA EN SU SITIO DE TRABAJO.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 14 muestra, en cuanto a la opinión de los trabajadores encuestados, con relación a la temperatura en el lugar de trabajo, encontrándose: 3 trabajadores expresaron que la temperatura es calurosa, 1 expresó que es fría y 1 trabajadores indico que es adecuada.

Los resultados muestran que la mayoría considera que la temperatura es calurosa, siendo esto perjudicial para el trabajador, ya que las temperaturas altas influyen negativamente en el individuo, cuando se trabaja en un ambiente de alta temperatura éste constituye una fuente de riesgos, puede producir trastornos en el aparato respiratorio, fatiga, estrés y otras que pueden ser perjudiciales para la salud, desmayos, deshidratación, presión

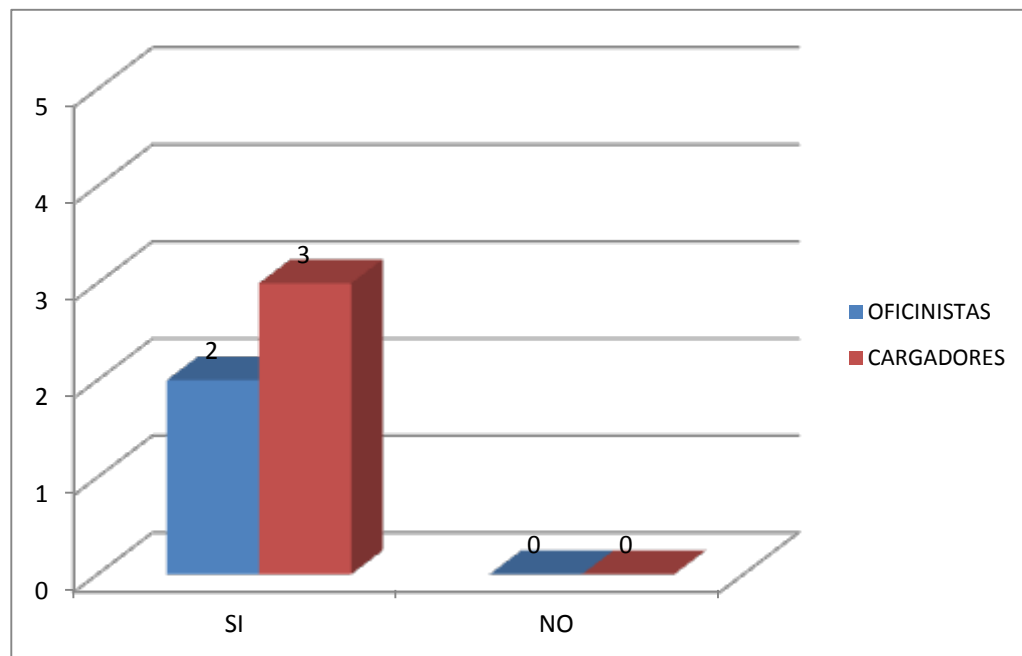
sanguínea muy alta, entre otros. Como es el caso de los cargadores que suelen estar expuestos a temperaturas altas al momento de realizar sus operaciones en la plataforma donde se encuentra el avión, ya que perciben el calor directo que proporciona el sol en horas de la mañana. Mientras que los trabajadores restantes señalaron que la temperatura es adecuada y fría, debido a que la oficina del Departamento de Carga se encuentra ambientada con aire acondicionado; es importante destacar, que el estar trabajando en un ambiente a una temperatura baja puede producir efectos de riesgos severos para la salud como lo es la hipotermia, el frío también puede producir efectos menos perjudiciales como un resfriado.

La variabilidad de las respuestas se debe a que la temperatura que siente cada cuerpo va a depender del nivel de producción y pérdida de calor de cada persona. Mondelo, Gregori, Barrau (2000) “la respuesta del hombre al ambiente termal depende primordialmente, de un equilibrio muy complejo entre su nivel de producción de calor y su nivel de pérdida de calor.” (p. 79)

La temperatura es un factor de riesgo el cual debe mantenerse en un nivel apto para el cuerpo humano ya que suele ser perjudicial para la salud, los que se encuentran en mayor riesgo son los cargadores cuando se encuentran expuestos por mucho tiempo al sol y luego deben entrar a la oficina, en éste momento ocurre un choque de temperatura que puede afectar negativamente la salud del trabajador.

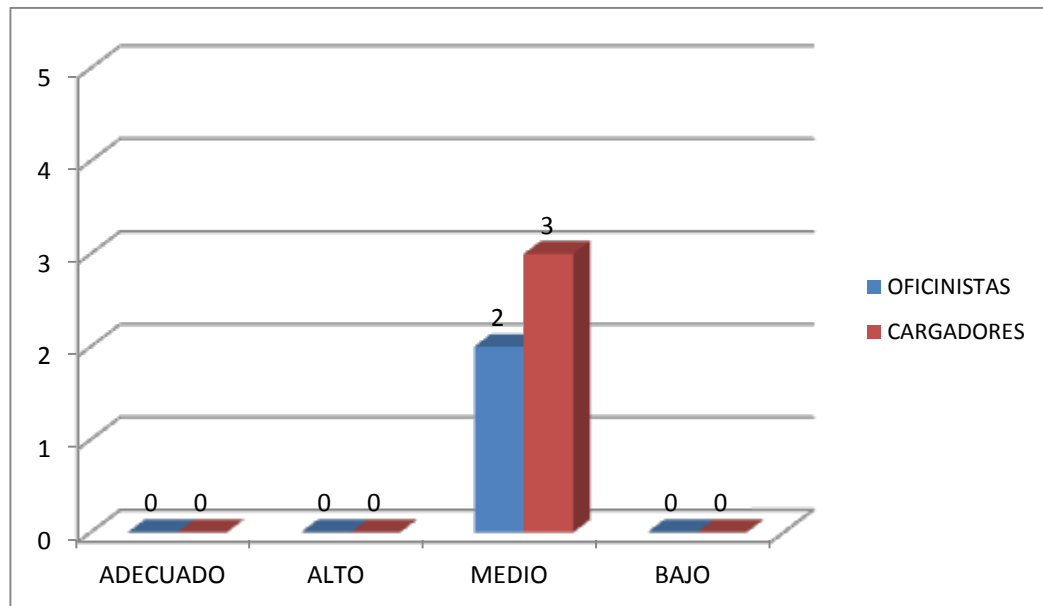
GRÁFICOS N° 15, 16 y 17. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN AL RUIDO EN SU SITIO DE TRABAJO.

N° 15



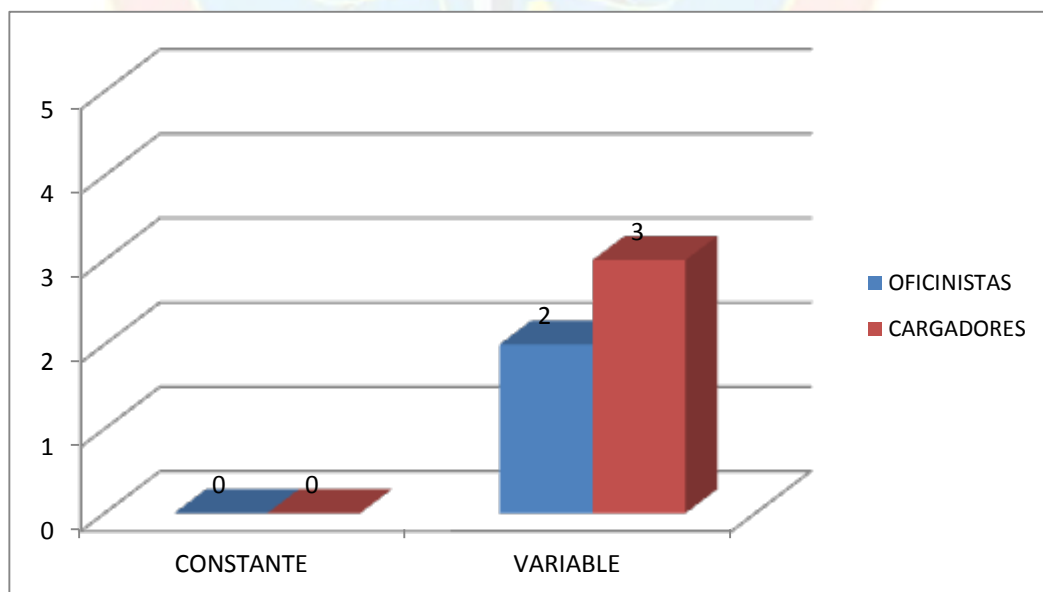
Fuente: Realizado por los autores.

Nº 16



Fuente: Realizado por los autores.

Nº 17



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 15 relacionado con la opinión de los trabajadores, respecto a la existencia de ruido en el sitio de trabajo, en el cual se observa que los 5 trabajadores manifestaron que si existe ruido en su sitio de trabajo.

El gráfico N° 16 permite apreciar la opinión de los trabajadores, en relación al nivel del ruido en el ambiente laboral, en el cual se observa que los 5 trabajadores coincidieron en que el nivel del ruido percibido en el ambiente laboral es medio.

El gráfico N° 17 expresa la opinión de los trabajadores, sobre como suele ser el ruido a lo largo de la jornada, encontrándose el siguiente resultado, los 5 trabajadores expresaron que el ruido es variable a lo largo de la jornada.

Evidentemente existe ruido en el área de trabajo producido por las turbinas de las aeronaves, a pesar de que la oficina del Departamento de Carga está alejada de la zona de aterrizaje, el ruido que producen los aviones es fuerte, aproximadamente de 120 decibeles, por lo tanto llegan hasta la oficina pero en un nivel mas bajo debido a la distancia que hay entre la oficina y la pista de aterrizaje. En ocasiones existen otros agentes que generan ruidos perturbadores debido a reparaciones que realiza el instituto a sus instalaciones, ruidos que por ser muy constante en un día pueden ocasionar distorsión y estrés en el individuo.

El nivel del ruido percibido es medio en el área de la oficina, debido a que la pista de aterrizaje se encuentra alejada de la oficina del Departamento de carga, por lo tanto el ruido percibido en ésta no es tan alto a diferencia de cuando los trabajadores deben montar la carga en el avión en ese momento el ruido se hace más pronunciado porque cuando realizan la actividad de

colocar la carga en los compartimientos del avión, en algunos de los casos las turbinas del avión permanecen encendidas, en esos casos se toman las previsiones necesarias, como es la colocación de los protectores auditivos para que los empleados no perciban el ruido tan fuerte y permanecer por un tiempo menor o igual a 20 minutos, ya que la exposición excesiva a dicho ruido puede causar daños auditivos al trabajador.

El ruido al que están sometidos los trabajadores suele ser variable, el ruido es bajo cuando no se encuentra algún avión en la pista de aterrizaje, bien sea por despegue o por aterrizaje, mientras que cuando se encuentra un avión en alguna de las dos posiciones antes mencionadas el ruido es elevado. La variabilidad del ruido cada día va a depender de cuantos aviones aterricen o despeguen en el día. Según la observación la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela aquí en Maturín cuenta con dos vuelos diarios de lunes a viernes, un vuelo el sábado y uno el domingo, los cuales se encuentran en el horario de 9:10am y el segundo 7:20pm, estos horarios se cumplen de igual manera en temporada, no cambian los itinerarios. Aunque la empresa hace solo dos vuelos diarios, los trabajadores cumplen con su jornada completa pudiendo ser afectado por los ruidos de las otras cinco aerolíneas que mantienen vuelos diarios.

En lo antes señalado cabe destacar que “el ruido es todo sonido no deseado, o que produce daños fisiológicos y/o psicológicos o interferencias en la comunicación.” Según Mondelo, Gregori, Barrau (2000). p. 107.

La intensidad del ruido se mide en decibeles (dB), unidad de medida de la presión sonora. El umbral de audición o mínima intensidad del estímulo está en 0 dB y el umbral de dolor esta a partir de 120 dB. Para la organización mundial de la salud el límite aceptado es de 65 dB; cuando el

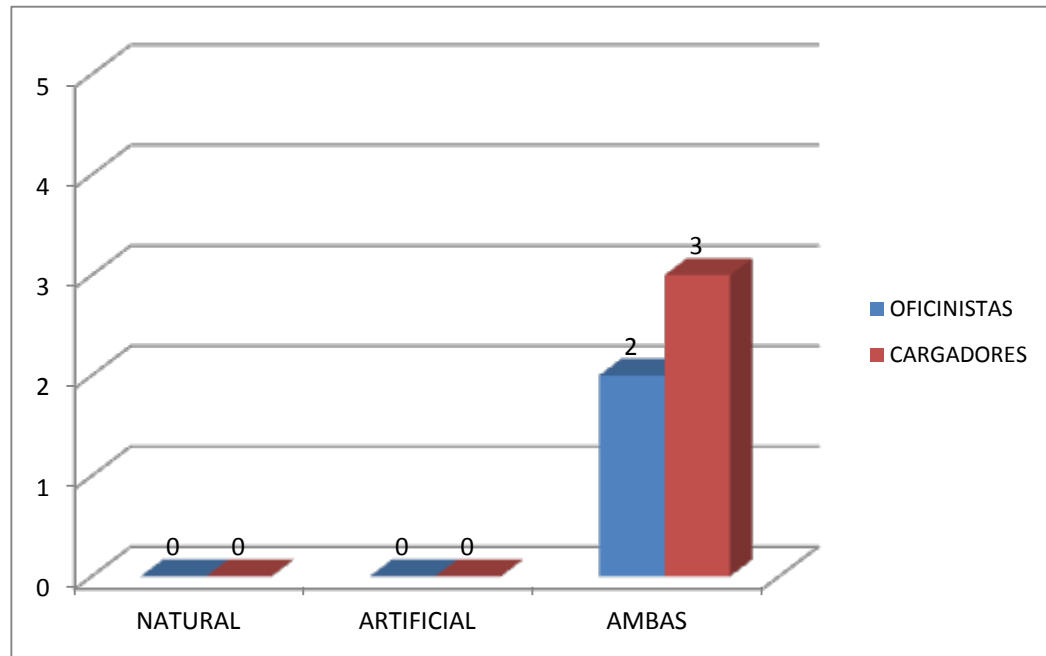
ruido pasa los 65 dB es molesto al oído, cuando sobrepasa los 90 dB éste puede acarrear algún daño auditivo como sordera temporal, mientras que cuando sobre pasa los 140 dB puede ocasionar daños como la perdida auditiva irreversible.

El ruido de un avión es de 120 dB, los trabajadores del Departamento de carga están expuestos directamente a este ruido por un lapso menor o igual a 20 minutos y además hacen uso de protectores auditivos, por lo cual el nivel de riesgo, de sufrir algún daño auditivo es bajo, siempre y cuando hagan buen uso de los equipos de protección.

Es importante destacar que si el ruido que produce un avión es a 120 dB, entonces el nivel de ruido indicado por los trabajadores no está muy ajustado a la realidad, lo que demuestra desconocimiento al respecto.

El ruido es el riesgo físico más común en cualquier puesto de trabajo, independientemente de la actividad que se desarrolle. Este riesgo tan común puede ocasionar posibles efectos a la salud, estos pueden ser psicológicos (irritabilidad, agresividad, alteraciones del sueño, entre otros) y fisiológicos (sordera profesional, aumento del ritmo cardiaco, aumento de la presión sanguínea, trastornos digestivos, entre otros).

GRÁFICO N° 18. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RELACIÓN AL TIPO DE ILUMINACIÓN UTILIZADO EN EL DEPARTAMENTO DE CARGA.



Fuente: Realizado por los autores.

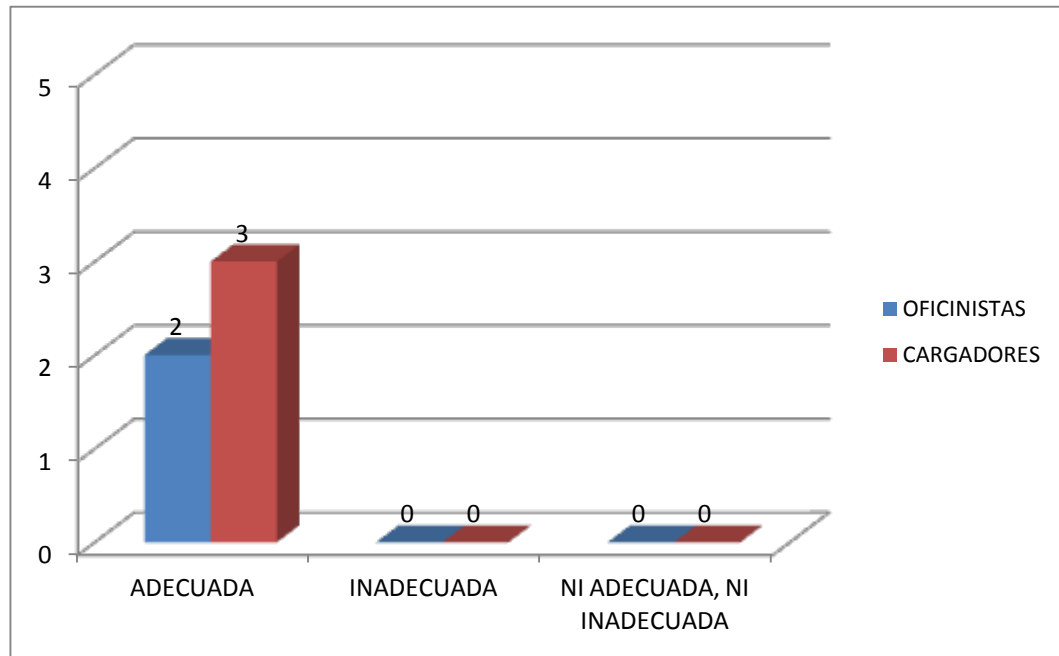
El gráfico N° 18 relacionado a la opinión de los trabajadores, sobre el tipo de iluminación utilizada en el Departamento de Carga, en el cual se observa que: los trabajadores seleccionaron la opción ambas.

La luz utilizada para la realización de sus actividades laborales es artificial y natural, ya que su sitio de trabajo consta de dos ambientes, una oficina donde utilizan ambos tipo de iluminación debido a que la oficina tiene una ventana por donde entra la luz natural y no es necesario encender la luz eléctrica en horas del día, mientras que en horas de la tarde y horas de la noche usan la iluminación artificial, es decir luz eléctrica y los cargadores laboran al aire libre en la pista de aterrizaje donde se encuentra el avión, en

esta área se usa la luz natural en el día y luz eléctrica en la noche por el alumbrado de la pista de aterrizaje.



GRÁFICO N° 19. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES CON RESPECTO A LA ILUMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 19 permite observar, la opinión expresada por los trabajadores, sobre las condiciones de la iluminación en el sitio de trabajo, encontrándose que los 5 trabajadores manifestaron que eran adecuadas.

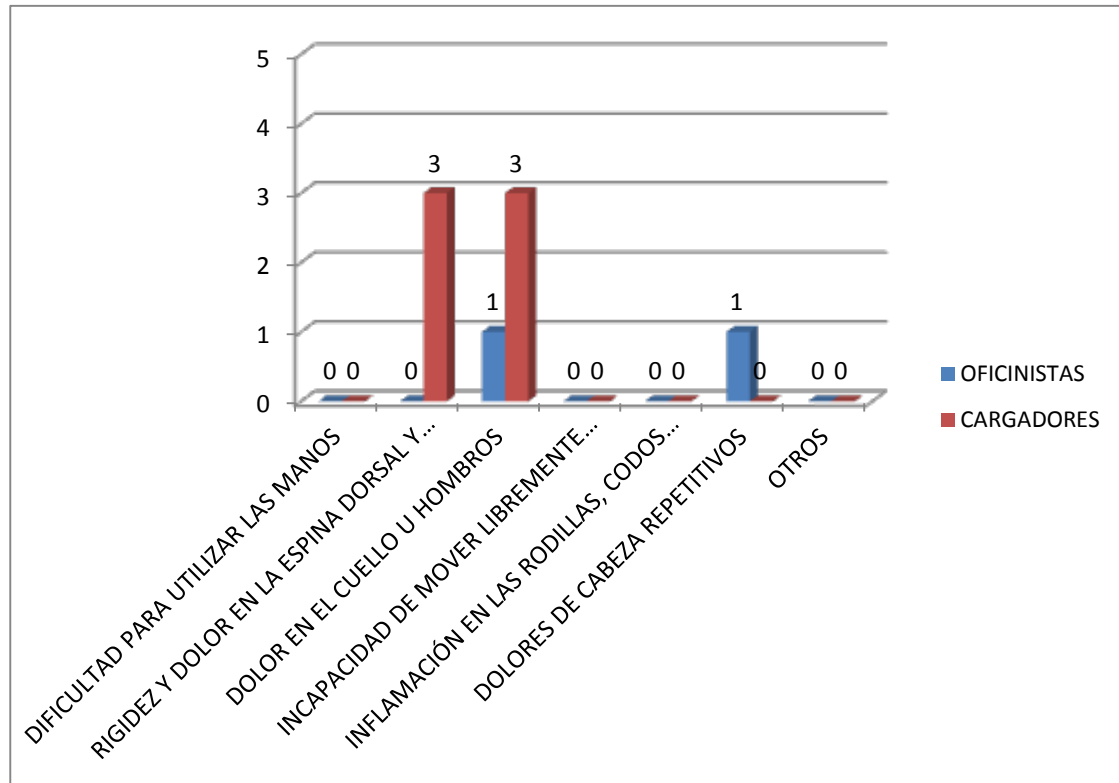
De acuerdo a los resultados arrojados se evidencia que la totalidad del personal considera que la iluminación en el sitio de trabajo cumple con condiciones óptimas, pues indicaron que la iluminación es adecuada.

Es importante una adecuada iluminación pues garantiza el buen rendimiento laboral para preservar la salud y por ende, una buena productividad. Es adecuado utilizar la luz solar no solo por lo económico sino

para facilitar una mayor eficacia del personal; y es conveniente porque se puede llegar a la irritabilidad cuando se permanece por mucho tiempo sin ver la luz del día. Una iluminación deficiente puede llegar a originar fatiga visual, incomodidad, disminución en el rendimiento laboral y accidentes mediante la ejecución de las actividades laborales.



GRÁFICO N° 20. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS SÍNTOMAS FÍSICOS PRESENTADOS DESPUÉS DE REALIZAR SUS LABORES.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 20 sobre la opinión de los trabajadores sobre la aparición de síntomas después de realizar sus actividades laborales, se puede observar que 4 respondieron que sentían dolor en el cuello u hombros, 3 indicaron presentar rigidez y dolor en la espina dorsal y el cuello, 1 señaló sufrir repetitivos dolor de cabeza.

Los síntomas más frecuentes entre los trabajadores del Departamento de carga son dolor en el cuello u hombros, el cual es denominado como

cuello u hombros tensos y por lo general lo que causa esto es mantener por mucho tiempo posturas rígidas, lo cual tiene relación con lo expresado en el gráfico número 7 y 8, también un número importante de trabajadores señalaron sentir rigidez y dolor en la espina dorsal y el cuello, síntomas típicos de osteoartritis que no es más que una lesión de las articulaciones que provoca cicatrices en la articulación y que el hueso crezca en demasía, esto es causado debido a sobrecarga durante mucho tiempo de la espina dorsal y otras articulaciones, los trabajadores señalaron sentir solo dolor y rigidez en el área antes mencionada. Mientras que uno de los trabajadores señaló sentir dolor de cabeza repetitivo al culminar sus actividades laborales, el dolor de cabeza suele ser síntoma de agotamiento, estrés laboral, entre otros.

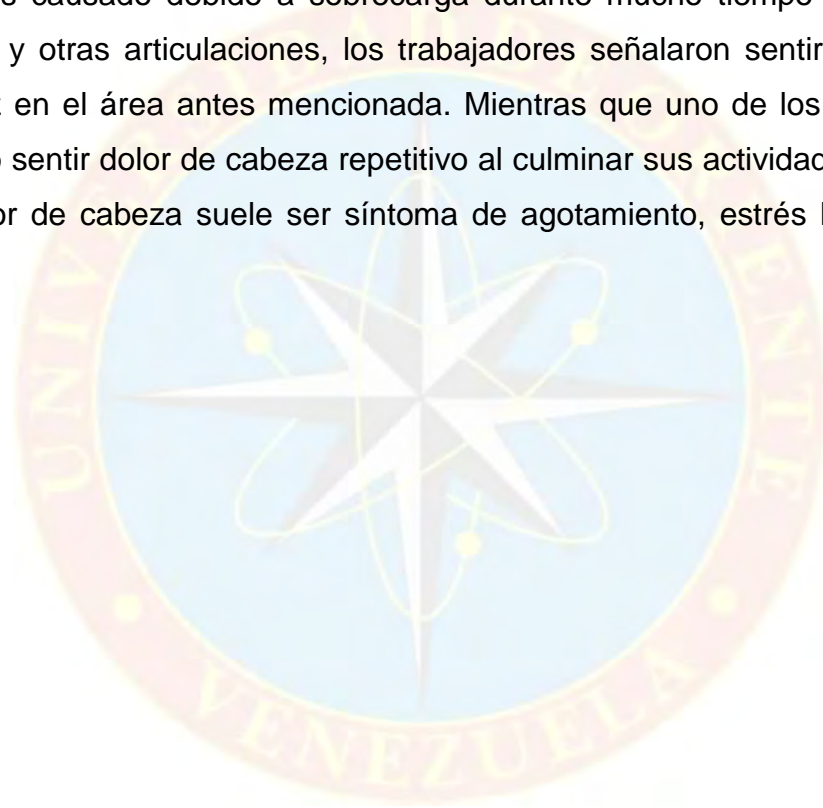
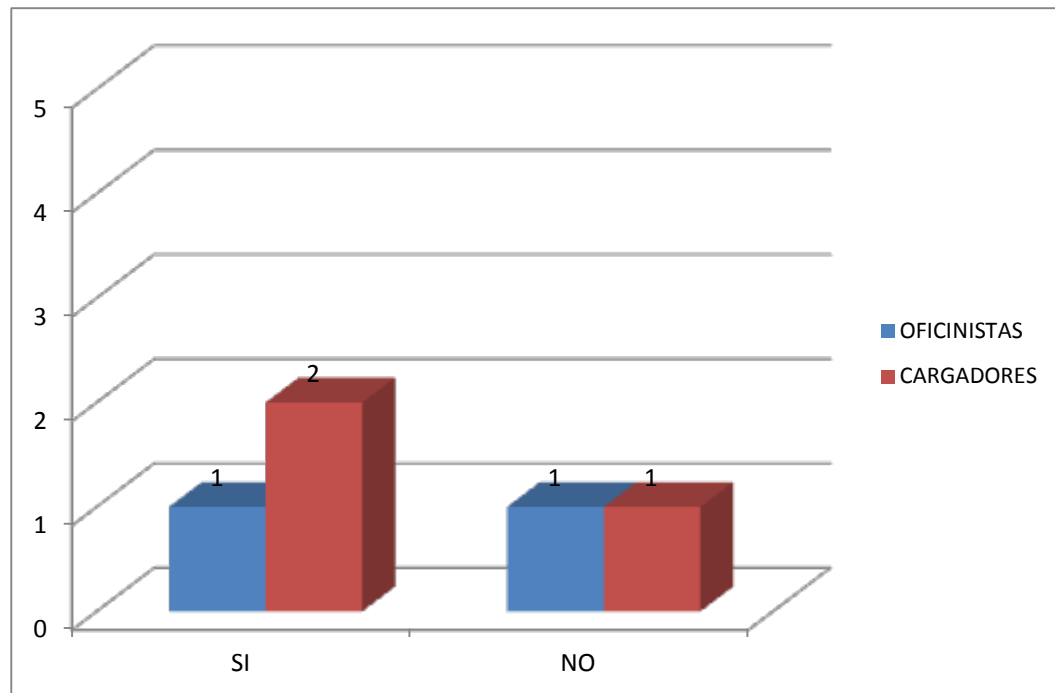


GRÁFICO N° 21. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A SI HA SUFRIDO ALGUNA LESIÓN EN EL EJERCICIO DE SU LABOR.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 21 muestra la opinión de los trabajadores, con respecto al sufrimiento de lesiones mediante el ejercicio de sus actividades laborales, en el cual se puede observar que 3 manifestaron haber sufrido alguna lesión en el ejercicio de sus actividades de trabajo y 2 trabajadores expresaron no haber presentado ninguna clase de lesión mediante el ejercicio de sus labores.

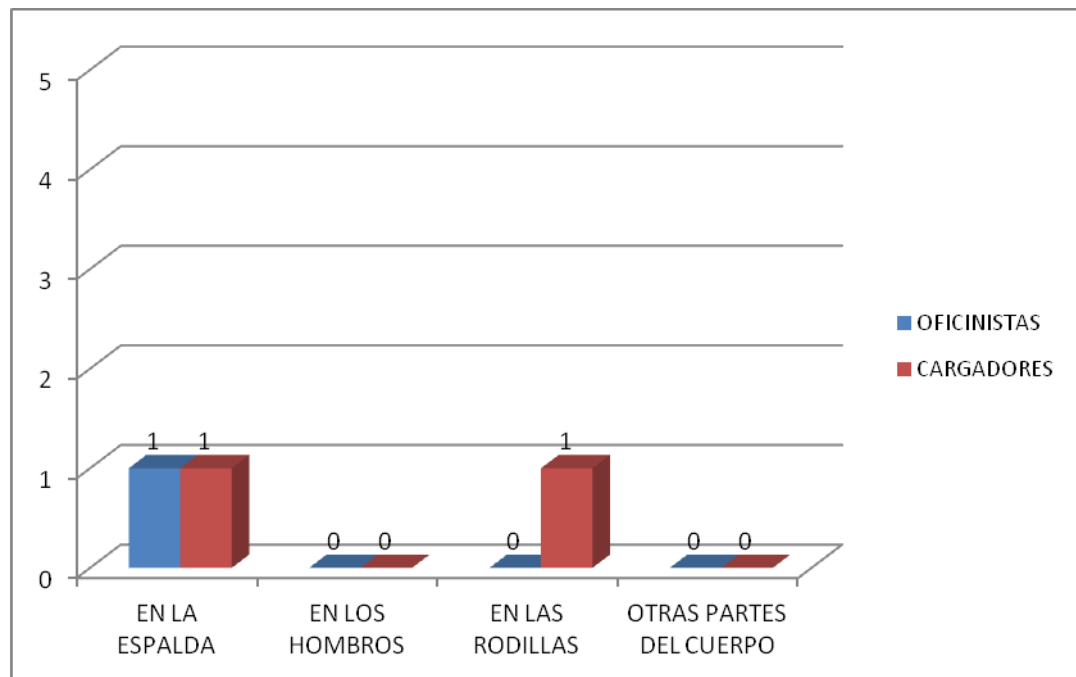
La mayoría de los trabajadores señalaron haber sufrido una lesión mediante el ejercicio de sus labores, es necesario acotar que las lesiones

que estos han sufrido no han sido graves, pues han tenido su tiempo de recuperación médica, luego de éste se han incorporado a sus labores.

Las lesiones sufridas mediante la realización de la actividad laboral además de ocasionar efectos perjudiciales a la integridad física del trabajador, ocasiona costos a la empresa. Por eso es importante tomar las medidas necesarias para disminuir los riesgos que puedan causar lesiones en los trabajadores.



GRÁFICO N° 22. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES SOBRE LOS TIPOS DE LESIONES SUFRIDAS EN SU SITIO DE TRABAJO.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 22 muestra la opinión de los trabajadores en cuanto a las lesiones sufridas mediante el ejercicio de sus labores, encontrándose que 2 trabajadores señalaron haber presentado lesiones en la espalda, mientras que 1 trabajador manifestó lesión en las rodillas.

Los trabajadores que mencionaron haber sufrido lesiones en el ejercicio de sus labores, 2 señalaron haber sufrido lesión en la espalda, las lesiones en la espalda suelen ser muy serias pues éstas pueden causar lumbagos y en el peor de los casos inmovilidad al trabajador. Otro trabajador señaló haber sufrido una lesión en las rodillas una de las lesiones más comunes en las rodillas es la bursitis que no es más que la inflamación de la cavidad que

existe entre la piel y el hueso o el hueso y el tendón, esta lesión también se puede sufrir en los codos u hombros, esta lesión se debe a arrodillarse, hacer presión sobre los codos o movimientos repetitivos de los hombros.

Para disminuir los riesgos de lesiones en el personal es necesario que estos guarden ciertos parámetros a la hora de manipular las cargas o bultos, es importante que mantengan la posición correcta (apoyar los pies firmemente y alzar la carga manteniendo la espalda recta y las rodillas flexionadas) y en caso de carga pesada se recomienda levantarla entre varias personas.

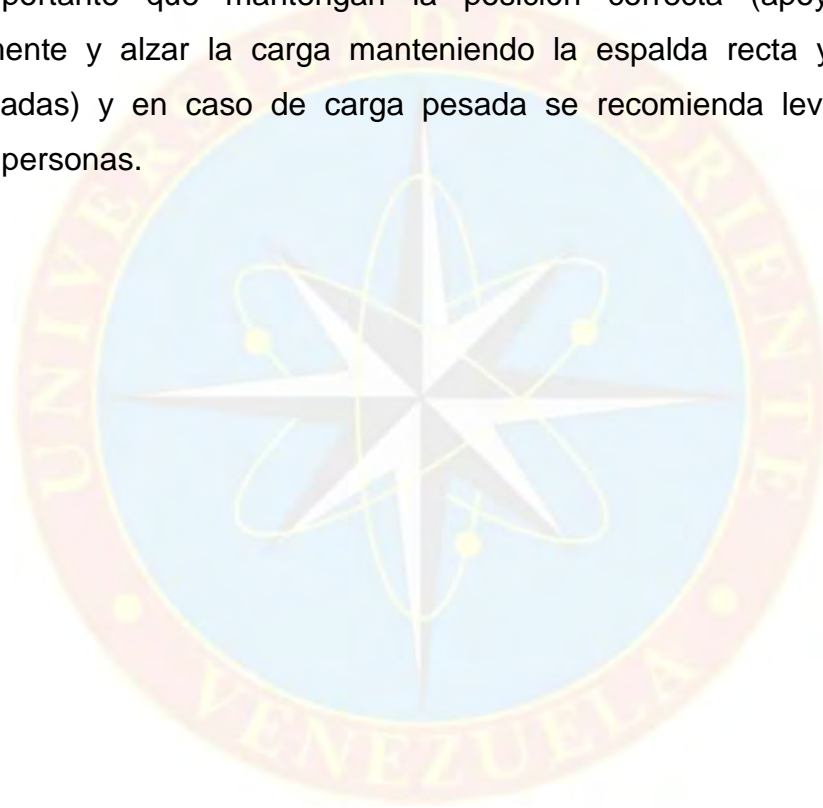
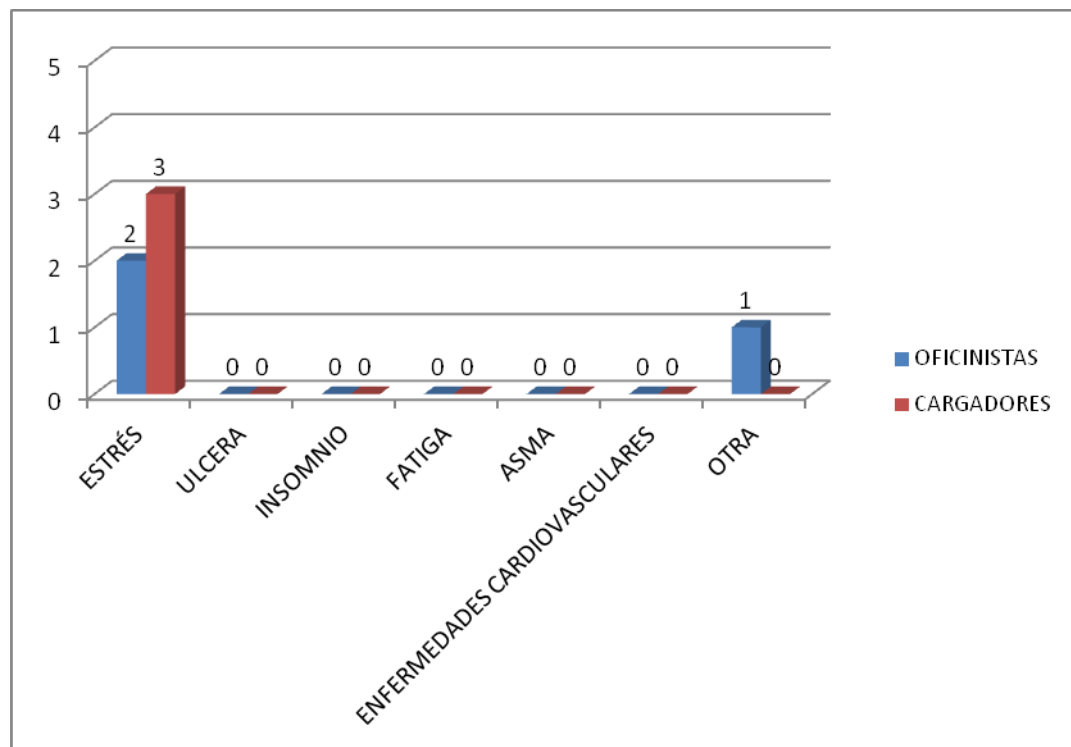


GRÁFICO N° 23. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES RESPECTO A LAS ENFERMEDADES OCUPACIONALES RELACIONADAS AL EJERCICIO DE SUS ACTIVIDADES LABORALES.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 23 muestra la opinión de los trabajadores, en cuanto a las enfermedades ocupacionales y su relación con el ejercicio de sus actividades laborales, encontrándose que los 5 trabajadores coincidieron en que han sentido estrés por el ejercicio de sus labores y 1 de estos trabajadores también señaló la alternativa otra en la que especifico sufrir migraña.

De los datos que se desprenden, la mayoría de los trabajadores deducen que el ejercicio de sus actividades laborales le ocasiona estrés,

produciendo tensiones corporales y bajo rendimiento a la hora de seguir ejerciendo su labor.

El estrés es una enfermedad ocasionada por múltiples factores que rodean al ambiente laboral que se relacionan entre si y pueden causar daños perjudiciales a la salud. La Organización Internacional del Trabajo define estos factores estresantes del trabajo como aquellas interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y la satisfacción laboral, ya que si no llegase a existir dicha interacción a la final puede influir en la salud y el rendimiento del empleado.

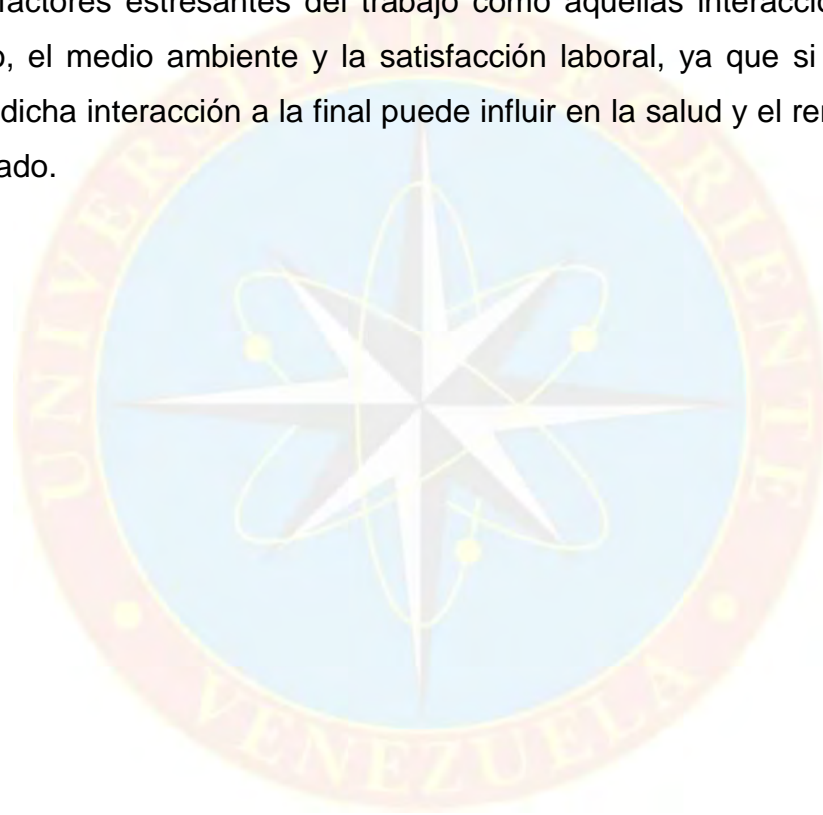
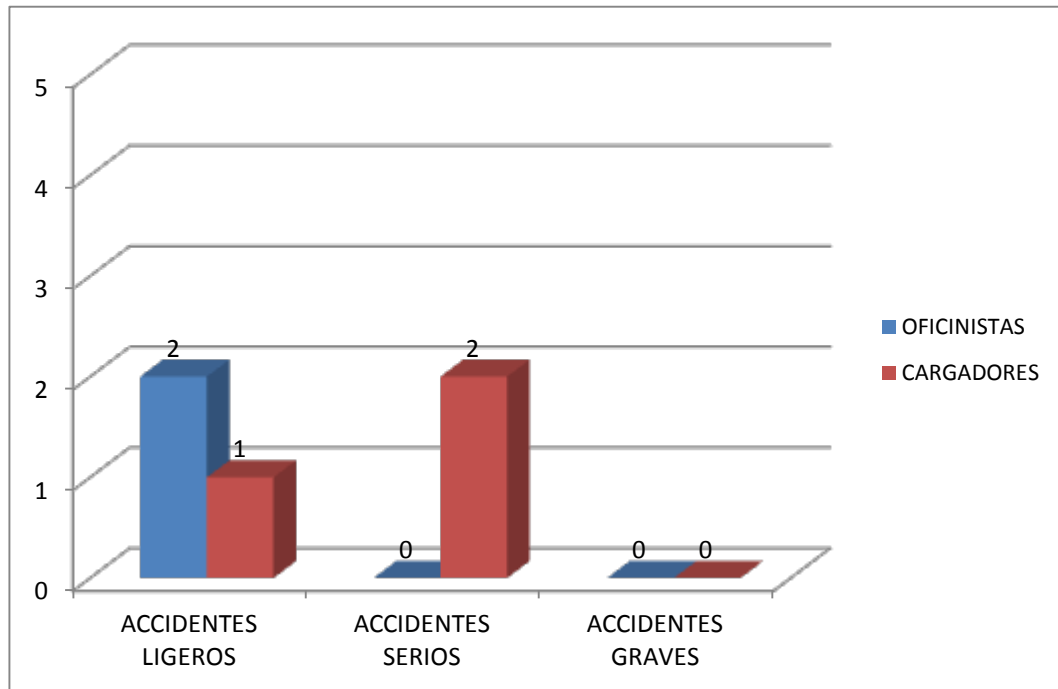


GRÁFICO N° 24. DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA DE LA OPINIÓN DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LOS RIESGOS QUE PUEDE OCASIONAR LA FALTA DE ATENCIÓN EN EL TRABAJO.



Fuente: Realizado por los autores.

El gráfico N° 24 muestra la opinión de los trabajadores, en cuanto a los riesgos que puede ocasionar la falta de atención en sus actividades laborales en el trabajo, encontrándose que: 3 trabajadores señalaron que la falta de atención acarrea accidentes ligeros, y 2 indicaron que la falta de atención ocasiona accidentes serios en el sitio de trabajo.

La mayoría de los encuestados manifestaron que la falta de atención en el trabajo puede ocasionar accidentes ligeros provocando retrasos de las actividades laborales no mayor a las 24 horas, mientras que los encuestados

restante dijeron que la falta de atención puede acarrear accidentes serios pudiendo provocar lesiones que incapaciten al trabajador temporalmente.

La falta de atención en el trabajo puede ocasionar incidentes que no traen consecuencias graves pero puede ser un aviso de que pueden ocurrir accidentes muy serios que perjudiquen la salud de cualquier trabajador si no se toman las medidas necesarias para prevenirlos. Existe una enfermedad que ocasiona la falta de atención en el trabajo el insomnio, definido como un trastorno que afecta a millones de personas, éste ocasiona que la energía y el ánimo decaigan, y en efecto no se pueda rendir al máximo en las funciones y esta pérdida de energía a su vez puede causar accidentes que inclusive puedan poner en peligro la vida de los trabajadores.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se deduce que no han ocurrido accidentes que puedan lamentar, uno más que otro incidente que si se toman las medidas necesarias se pueden prevenir. Los trabajadores expresaron que se encuentran expuestos a cualquier peligro con el levantamiento de una carga que exceda el límite de peso permitido; el uso inadecuado de los equipos de protección y la falta de atención al trabajo representa un riesgo latente a sufrir accidentes laborales, sin embargo no ha sucedido accidentes mayores que pongan en riesgo la salud del trabajador.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación sobre “Las Condiciones de Trabajo en el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela, Maturín, Estado Monagas para el 2do semestre del 2010”, de acuerdo a los objetivos planteados se puede concluir lo siguiente:

1. En cuanto a las características de las actividades que desarrollan el personal, se encontró:

- Que los trabajadores conocen a cabalidad sus actividades laborales. Estas actividades para los oficinistas se basan en redactar documentos y guías de carga, recibir y despachar bultos, encomiendas y cobrar fletes; mientras que las actividades laborales que realizan los cargadores son: montar y bajar la carga del avión, pesar la carga y trasladar la carga. Son actividades relativamente fáciles, pero hay unas actividades que requieren de un gran esfuerzo físico como lo es el pesar, montar y bajar la carga, debido a que hay cargas de hasta 150kg de peso, la ejecución del levantamiento de estas cargas son manuales y lo hacen de 2 a 3 trabajadores. A pesar de que el levantamiento se hagan entre varias personas el exceso de peso es perjudicial para la integridad física del personal, en este sentido, se puede inferir que el exceso de peso puede estar incidiendo negativamente en el personal, pudiendo causarles hernias, lesiones y enfermedades ocupacionales.

- Con relación a los materiales y herramientas de trabajo que los empleados utilizan a la hora de realizar sus actividades laborales, se concluyó que estos utilizan los necesarios para la realización de sus actividades, sin embargo les hace falta una maquinaria que le ayude a la hora de levantar cargas muy pesadas.

2. En cuanto a las condiciones ambientales en el lugar de trabajo, se puede manifestar que:

- La mayoría de los encuestados manifestaron que la temperatura es calurosa debido a que se exponen al sol al momento de montar la carga en el avión. Es necesario acotar que la temperatura juega un papel importante a la hora de ejercer las actividades laborales ya que el estar expuesto durante mucho tiempo a una temperatura baja o fría incide negativamente en el personal debido a que puede ocasionar pérdida de sensibilidad, de agilidad y falta de precisión en las manos. En caso de temperaturas altas tienden a ocasionar deshidratación, desmayos, problemas de presión sanguínea, entre otros.
- La totalidad de los encuestados considera que el ruido está en un nivel medio y es variable; mediante la observación se pudo deducir que el ruido que llega a la oficina del Departamento de Carga no es fuerte, sin embargo el ruido al que están expuestos al momento de montar la carga es bastante elevado, por lo que es necesario el uso de protectores auditivos, ya que el estar expuesto por mucho tiempo al ruido de las turbinas del avión incide negativamente en la persona, pues podrían sufrir de sordera temporal o una lesión auditiva irreversible.

- En relación a la iluminación la totalidad de los encuestados manifestaron utilizar tanto luz artificial, como luz natural; todos coincidieron con que el lugar de trabajo cumple con las condiciones adecuadas de iluminación.

3. En cuanto a los factores de riesgos que afectan las condiciones del área trabajo, se llegó a las siguientes conclusiones:

- En lo que se refiere a los equipos de protección no son los más aptos debido a que están desgastados por el tiempo que estos tienen en uso sin ser reemplazados por equipos nuevos.
- Una cantidad considerable de empleados manifestaron utilizar los equipos de protección a veces.
- El mal uso y las malas condiciones de los equipos de protección representa un factor que puede incidir negativamente en la integridad física del personal.
- El poco espacio existente en la oficina y la ubicación de las herramientas de trabajo en dicho espacio representa un riesgo latente a que los trabajadores sufran incidentes como tropiezos, golpes, entre otros.
- Las respuestas de los trabajadores difieren respecto al ruido que generan las turbinas del avión, pues estos manifestaron que el ruido es medio y el ruido que genera el avión es de 120dB. En este sentido este tipo de ruido representa riesgos de sufrir trastornos patológicos, sordera temporal y crónica.

4. En cuanto a las lesiones y enfermedades relacionadas a los riesgos existentes en el lugar de trabajo, es importante señalar que se puede presentar lo siguiente:

- El adoptar malas posturas al realizar el levantamiento de cargas pesadas contribuye a la aparición de hernias y lesiones.
- El estar sometido a temperaturas altas incide negativamente en los trabajadores, pues éstas pueden ocasionar desmayos, problemas de presión arterial, entre otras.
- La mala distribución del espacio en relación a las herramientas de trabajos presentes en éste, representa riesgos de sufrir lesiones leves y en el peor de los casos fracturas.
- El estar sometido bajo presión laboral por mucho tiempo representa un riesgo latente a sufrir migrañas y estrés.
- La mayoría de los encuestados manifestaron levantar frecuentemente cargas pesadas que pueden llegar a pesar hasta 150 Kg, esto representa riesgos de sufrir lesiones en la espalda y en las extremidades superiores e inferiores, debido a que el peso de la carga levantada es mayor a lo permitido.
- La mayoría de los trabajadores manifestaron sufrir de dolores en el cuello u hombros y rigidez y dolor en la espina dorsal y el cuello, lo que indica que pueden padecer de alguna enfermedad profesional como bursitis, lumbagos, cuellos u hombros tensos.
- Un porcentaje considerable de los encuestados manifestaron haber sufrido una lesión en el ejercicio de sus actividades laborales. Estas

lesiones las han sufrido en la espalda y en las rodillas y éstas se deben a la mala adopción de posiciones.

- La mayoría de los encuestados manifestaron haber sufrido accidentes laborales; 3 trabajadores indicaron haber sufrido accidentes ligeros y 2 trabajadores manifestaron haber sufrido accidentes serios.

5.2 RECOMENDACIONES

Luego de efectuada la investigación sobre “Las Condiciones de Trabajo en el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela, Maturín, Estado Monagas para el 2do semestre del 2010”, y en función de las conclusiones se establecen las siguientes recomendaciones:

- La empresa debe promover en sus trabajadores la conformación del Comité de Higiene y Seguridad Laboral.
- La empresa debe cambiar los equipos de protección, es necesario estipular un tiempo máximo para el cambio de los equipos; el cual debería cumplirse para así disminuir los riesgos de incidentes y accidentes laborales.
- La empresa debe dotar al Departamento de una maquinaria que ayude al personal a la hora de levantar cargas muy pesadas, para así disminuir el riesgo de sufrir lesiones o hernias por el exceso de peso.
- Realizar exámenes periódicos a los trabajadores para establecer el estado de salud de estos y llevar un control de las enfermedades y lesiones ocupacionales.

- Diseñar políticas en pro de la protección de la salud de los trabajadores, tomando en cuenta los agentes de riesgos presentes en el área de trabajo.
- Realizar charlas que ayuden aclarar como se debería manipular la carga.
- Los equipos de seguridad y protección personal deben ser usados correctamente y de forma continua cuando se realizan las labores de trabajo, porque así disminuyen considerablemente los riesgos a sufrir accidentes laborales.
- Poner en marcha el programa de seguridad que ofrece el INPSASEL para disminuir los riesgos laborales.
- Es indispensable mejorar las condiciones de trabajo, en cuanto al factor ruido, tomando en cuenta los niveles permisibles que se observan en los distintos cuadros expuestos en el marco teórico, para así poder brindarle al trabajador un lugar de trabajo seguro dotándolos de los implementos adecuados para su protección.
- Concientizar a los trabajadores y a la empresa en general para que tomen los correctivos necesarios en cuanto a las condiciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Aeropostal, Alas de Venezuela C.A. (2007). **Programas de Seguridad y Salud Laboral.**

ANDARCIA, T. Y SANTIAGO, M. (2004). **Análisis de los Riesgos Ergonómicos en los Puestos de Trabajo del Departamento de Administración y Recursos Humanos de la Constructora Raytin, C.A.** (Trabajo de Grado). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas- Maturín. No publicado.

ANTUAREZ Y VILLEGAS. (2006). **Análisis de los Riesgos Ergonómicos en los Puestos de Trabajo del Personal Obrero del Área de Mantenimiento de la Corporación Acros, C.A.** (Trabajo de Grado). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas- Maturín. No publicado.

ARIAS, F. (2006). **El Proyecto de Investigación.** 5ta ed. Editorial Episteme. Caracas - Venezuela.

BALESTRINI, M. (2002). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación.** 6ta ed. Servicios Editorial. Caracas - Venezuela.

BOLÍVAR, T. (2007). **Impacto de las Condiciones Ambientales en el Proceso de Enseñanza de la Universidad de Oriente. Núcleo Monagas.** (Trabajo de Grado Magíster Scientiarum en Ciencias Administrativas, mención Gerencia General). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas- Maturín. No publicado.

CASTRO. (2005). **Evaluación de las Condiciones Ergonómicas Presentes en el Área de Zona Caliente del Departamento de Producción de la Empresa Guardián de Venezuela, S.A.** (Trabajo de Grado). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas- Maturín. No publicado.

CÓRCEGA Y SALCEDO. (2007). **Análisis de los Factores Ergonómicos Presentes en los Puestos de Trabajo del Personal de PRECA.** (Trabajo de Grado). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas- Maturín. No publicado

CORTÉS, J. (2002). **Seguridad e Higiene de Trabajo. Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.** Tebar 3era Edición. Alfaomega. Mexico.

GUZMÁN, M. Y RODRÍGUEZ, M. (2007). **Estudio de las Condiciones Laborales del Personal Administrativo de la Universidad de Oriente. Núcleo Monagas.** (Trabajo de Grado). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas- Maturín. No publicado.

MONDELO, P., GREGORI Y BARRAU. (2000). **Ergonomía 1: Fundamentos.** 3era ed. Alfaomega Editores. México.

_____ (2001). **Ergonomía 3: Diseño de Puesto de Trabajo.** 2da ed. Alfaomega Editores. México.

OBORNE, D. (1999). **Ergonomía en Acción: La Adaptación del Medio Ambiente de Trabajo al Hombre.** Trillas. México.

Petróleos de Venezuela, Sociedad Anónima. (2004). **Manual de Higiene Ocupacional.**

PONCE A. (2003). **Mini Guía del Ministerio de Protección Social.**

URBANEJA L.; MONTEVERDE J. (2001). **Diagnósticos de los Riesgos Ergonómicos Existentes en el Departamento de Gerencia de Recursos Humanos de la Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas de la Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas en Maturín, Estado Monagas.** (Trabajo de Grado). Universidad de Oriente, Núcleo de Monagas- Maturín. No publicado.

WARR P. (2002). **Ergonomía Aplicada.** Editorial Trillas. México.

Documentos Legales:

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. (LOPCYMAT) (2005). Gaceta Oficial N 38.236. Editores Discolar. Caracas - Venezuela.

LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. (LSSS) (2002). Gaceta Oficial N 37.600 Extraordinario. Caracas - Venezuela.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO. (LOT) (1997). Gaceta Oficial N 5.152 Extraordinario. Caracas - Venezuela.

Información Electrónica Consultada:

Acevedo M. <http://www.ergonomia.cl/BL.html> (Consulta: 10/06/2010)

Aeropostal, Alas de Venezuela C.A.

<http://www.aeropostal.com/laempresa.html>. (Consulta: 16/05/2010)

Bonilla E. <http://www.slideshare.net/iorifoar/sociedad-de-ergonomia-factores-humanos>. (Consulta: 10/06/2010)

Calero D. http://www.salud.es/riesgos_laborales/carga-fisica. (Consulta: 12/07/2011)

Diego, J. y Asensio, S. <http://www.ergonautas.upv.es.html> (Consulta: 10/06/2010)

Federaciones de Trabajadores de la Enseñanza de la Unión General de Trabajadores.
http://fete.ugt.org/PRL/p_preventivo/riesgos_laborales/riesgos_Laborales_5-d.htm (Consulta: 12/07/2011)

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. (INPSASEL).
<http://www.inpsasel.org.ve> (Consulta: 08/02/2011)

López R. <http://www.monografias.com/trabajos/ergonomia/ergonomia.shtml>
(Consulta: 10/06/2010)

Márquez E. http://descarga.besign.com.ve/ergonomia_2/26_06_06/riesgo-ergonomico.pdf (Consulta: 10/06/2010)

Miyara, F.; <http://www.Fceia.unr.edu.ar/acustica/biblio/niveles.htm> (Consulta: 11/02/2011).

Organización Internacional de Normalización.

<http://www.iso.org/iso/home.html> (Consulta: 15/06/2010)

Organización Internacional del Trabajo. <http://icilo.it.lactraulosh-esm%of3dulos/ergo/ergonomi.html> (Consulta: 10/06/2010)

Pérez J.; <http://www.monografias.com/trabajo16/glosario-salud-ocupacional/glosario-salud-ocupacional.shtml> (Consulta: 08/10/2011)

Rangel, M.; <http://www.ucab.edu.ve.html> (Consulta: 07/06/2010)

Rodríguez J.; <http://www.elergonomista.com/antropometria.html> (Consulta: 07/06/2010)

www.ergonautas.upv.es/art-tech/tme/TMEEnfermedades.htm (Consulta: 12/11/10)



ANEXOS
ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO

EL SIGUIENTE CUESTIONARIO PERMITIRÁ OBTENER INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE CARGA DE LA EMPRESA AEROPPOSTAL ALAS DE VENEZUELA, MATURIN- EDO. MONAGAS. SIENDO ÉSTE UNA BASE QUE RESULTA FUNDAMENTAL PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Nota: Este cuestionario es de carácter anónimo y confidencial y no requiere de su identificación.

CUESTIONARIO.

Agradecemos su colaboración al responder las preguntas que se plantean a continuación, de manera sincera y objetiva.

Responda según sea el caso:

1) Realice una descripción clara sobre las actividades que ud. realiza en su puesto de trabajo.

2) ¿Qué materiales o herramientas de trabajo utiliza para realizar su labor?

3) ¿Qué equipos de protección utiliza y con que frecuencia?

- Protectores auditivos ____ Siempre____ A veces____ Nunca____
- Chalecos reflectivos ____ Siempre____ A veces____ Nunca____
- Botas de seguridad ____ Siempre____ A veces____ Nunca____
- Guantes ____ Siempre____ A veces____ Nunca____
- Ponchos____ Siempre____ A veces____ Nunca____
- Todos los anteriores____ Siempre____ A veces____ Nunca____

4) Considera usted que los equipos y herramientas utilizados son:

- Adecuados___
- Inadecuados___
- Ni adecuados, ni inadecuados___

5) Cómo es su jornada de trabajo:

- Diurna___
- Nocturna___
- Mixta___
- Por turno o guardia___

6) ¿Qué tiempo tiene trabajando en el Departamento de Carga de la Empresa Aeropostal, Alas de Venezuela?

7) ¿Cuáles son los riesgos por tareas a las que está expuesto en el puesto de trabajo? Puede marcar más de una.

- Fuerza___
- Postura___
- Repetición___
- Duración___
- Tiempo de recuperación___
- Ninguno___

8) Indique la postura que usted adopta con frecuencia a la hora de realizar su trabajo

- Realiza movimientos repetitivos___
- Mantiene posturas rígidas___

- Flexionar___
- Otras___

9) Indique la postura de sentado más frecuente adoptada por ud. en la realización de sus actividades:

- a. Derecho___
- b. Inclinado___

10) Indique la postura de pie más frecuente adoptada por ud. en la realización de sus actividades:

- Derecho___
- Con inclinación___
- Muy inclinado___

11) El esfuerzo realizado por ud. mediante la elevación de cargas en el puesto de trabajo es:

- Continuo___
- Breve pero repetido___

12) ¿Cuál es el límite de peso permitido en el levantamiento de cargas para cada trabajador en la empresa?

- 10 Kg. ___
- 20 Kg. ___
- 30 Kg. ___
- 40 Kg. ___
- Otro. (Especifique)_____

13) El peso en kilogramos de la carga por bultos suele ser:

14) ¿Cómo considera usted la temperatura en su sitio de trabajo?

- Fría___
- Calurosa___
- Adecuada___

15) ¿Existe algún tipo de ruido en su puesto de trabajo?

- Si___
- No___

16) El nivel de ruido percibido en el ambiente laboral es:

- Adecuado___
- Alto___
- Medio___
- Bajo___

17) ¿Cómo es el ruido a lo largo de la jornada?

- Constante___
- Variable___

18) Su trabajo se realiza con luz:

- Natural___
- Artificial___
- Ambas___

19) Considera usted que la iluminación en su puesto de trabajo es:

- Adecuada____
- Inadecuada____
- Ni adecuada, ni inadecuada____

20) ¿Presenta algunos de estos síntomas físicos después de ejercer sus labores?

- Dificultad para utilizar las manos____
- Rigidez y dolor en la espina dorsal y el cuello____
- Dolor en el cuello u hombros____
- Incapacidad de mover libremente los dedos, con o sin dolor____
- Inflamación de las rodillas, codo u hombros____
- Dolor de cabeza repetitivo____
- Otros (especificar)_____

21) ¿Ha sufrido de alguna lesión en el ejercicio de su labor?

- Si____
- No____

22) ¿Qué lesiones ha sufrido en su sitio de trabajo?

- En la espalda____
- En los hombros____
- En las rodillas____
- Otras partes del cuerpo. Especificar_____

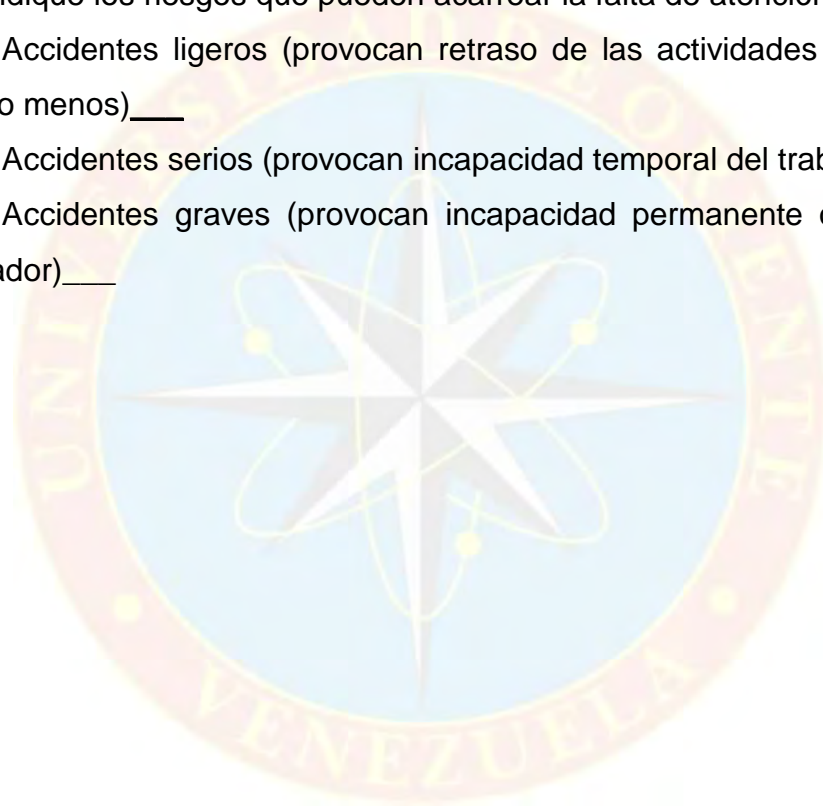
23) Durante el tiempo que lleva laborando en la empresa ha sufrido ud alguna enfermedad como:

- Estrés____
- Ulcera____

- Insomnio____
- Fatiga____
- Asma____
- Enfermedades cardiovasculares____
- Otra. Especifique_____

24) Indique los riesgos que pueden acarrear la falta de atención en el trabajo

- Accidentes ligeros (provocan retraso de las actividades laborales de 24hrs o menos)____
- Accidentes serios (provocan incapacidad temporal del trabajador)____
- Accidentes graves (provocan incapacidad permanente o muerte del trabajador)____



ANEXO N° 2



FOTO 01



Oficina del Departamento de Carga

FOTO 02



Oficina del Departamento de Carga

FOTO 03

AEROPOSTAL		GUIA DE CARGA		CONTROL		GUIA N° 6	
RIF. J-30399491-1		N° 671636		N° 671636		FECHA	
LUGAR, REMITENTE Y DIRECCION		CONSIGNATARIO Y DIRECCION				RIF.	
RIF.		RIF.		PAGADOS Bs.		A COBRAR Bs.	
N° Y TIPO DE BULTOS		DESCRIPCION Y CONTENIDO SEGUN EL REMITENTE		FLETE		VALUACION	
VALOR DECLARADO:		PESO Y VOLUMEN		TARIFA		SEGURO	
CODIGO DEL CLIENTE		NUMERO DE ORDEN		DUA		I.C.D.	
OBSERVACIONES		OBSERVACIONES		MANEJO		DEFOLUCION	
ELABORADO POR		FECHA		SUB-TOTAL		IMPUESTO	
DIA		MES		TOTAL		TOTAL	

TRABAJO PARA EL ARCHIVO DE LA AGENCIA DEBE SER CONSERVADO EN ESTRICTO ORDEN NUMERICO

NO ES NEGOCIABLE

QUE AEROPOSTAL, ALAS DE VENEZUELA S.A. CONVIENE SUJECION A LOS TERMINOS Y CONDICIONES POR ELLA ESTABLECIDOS EN ESTA GUIA

ACEPTO LOS TERMINOS Y CONDICIONES DESCRITAS AL DORSO

Guía de Carga

FOTO 04



Bultos

FOTO 05



Carga Embalada

FOTO 06



Levantamiento de Carga

FOTO 07



Levantamiento de Carga

FOTO 08



Traslado de la Carga/Usa de Equipo de Protección

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/5

Título	CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DEPARTAMENTO DE CARGA DE LA EMPRESA AEROPOSTAL ALAS DE VENEZUELA. MATURÍN, ESTADO MONAGAS. 2do SEMESTRE DE 2010.
Subtítulo	

El Título es requerido. El subtítulo o título alternativo es opcional.

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Guerra Johana	CVLAC	17.318753
	e-mail	johanaigd@hotmail.com
	e-mail	
Márquez Zorianna	CVLAC	17.240.934
	e-mail	Zorianna.marquez@gmail.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

Condiciones de trabajo
Factores de riesgos
Desempeño laboral
Productividad
Seguridad laboral

El representante de la subcomisión de tesis solicitará a los miembros del jurado la lista de las palabras claves. Deben indicarse por lo menos cuatro (4) palabras clave.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales y administrativas	Gerencia de recursos humanos

Debe indicarse por lo menos una línea o área de investigación y por cada área por lo menos un subárea. El representante de la subcomisión solicitará esta información a los miembros del jurado.

Resumen (Abstract):

Las condiciones de trabajo juegan un papel importante en el desempeño de los trabajadores y la productividad de la empresa. Unas condiciones de trabajo óptimas favorecen el desempeño laboral y por ende la productividad de las empresas. En este sentido el éxito de las organizaciones no solo depende de la competitividad y productividad que las empresas tengan en el mercado, también son importantes algunos aspectos como la salud de los trabajadores y un ambiente de trabajo seguro. Todas las organizaciones, en conjunto con sus trabajadores, deben velar por el cumplimiento de normas y lineamientos que intentan asegurar el bienestar, la satisfacción y seguridad de los trabajadores en el medio ambiente donde realicen sus actividades laborales. Hoy en día existe una diversidad de factores a los que se exponen diariamente los trabajadores poniendo en riesgo su salud e integridad física. Debido a estos factores de riesgos se propone el estudio del análisis de las condiciones de trabajo en el Departamento de Carga de la empresa Aeropostal Alas de Venezuela, Maturín Estado Monagas, durante el segundo semestre 2010. Fundamentándose teóricamente, bajo los basamentos de las condiciones de trabajo y factores de riesgo que influyen en éstas. Metodológicamente, fue abordada desde un nivel de investigación descriptivo y un diseño de trabajo de campo. Se trabajó con la totalidad de la población debido a que se contó con una población finita de 5 trabajadores. Obteniéndose como conclusión: que el medio ambiente de trabajo no es adecuado y la mayor deficiencia se encuentra en sus temperaturas bajas y el poco espacio en la oficina, así mismo se encontró que el exceso de peso, lo que trae como consecuencias lesiones y enfermedades profesionales.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
M.Sc Tibisay Bolivar	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	10.389.044
	e-mail	betibisay@yahoo.es
	e-mail	
M.Sc Elizabeth Rivas	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	6.633.116
	e-mail	elizabethudo@hotmail.com
	e-mail	
M.Sc Damelis Saud	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	3.874.005
	e-mail	dsaudgrh03@yahoo.com
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres del tutor y los otros dos (2) jurados. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores. La codificación del Rol es: CA = Coautor, AS = Asesor, TU = Tutor, JU = Jurado.

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2012	01	26

Fecha en formato ISO (AAAA-MM-DD). Ej: 2005-03-18. El dato fecha es requerido.

Lenguaje: spa Requerido. Lenguaje del texto discutido y aprobado, codificado usando ISO 639-2. El código para español o castellano es spa. El código para ingles en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
JOHANA GUERRA(2).doc	Aplication word

Caracteres permitidos en los nombres de los archivos: **A B C D E F G H I J K L M N O P Q R S T U V W X Y Z a b c d e f g h i j k l m n o p q r s t u v w x y z 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 _ - .**

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en gerencia de recursos humanos

Dato requerido. Ejs: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarium en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Postdoctorado, etc.

Área de Estudio:

Gerencia de recursos humanos

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente

Si como producto de convenciones, otras instituciones además de la Universidad de Oriente, avalan el título o grado obtenido, el nombre de estas instituciones debe incluirse aquí.

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU N° 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI - 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUALE
Secretario



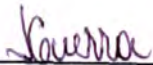

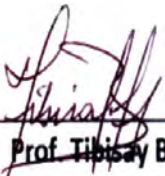
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marija

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 6/6

Derechos:

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicado CU-034-2009): "Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad, y solo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo Respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario, para su autorización."

 <hr/> <p>Br. Johana Guerra C.I.: 17.318.753 AUTORA</p>		 <hr/> <p>Br. Mariana Márquez C.I.: 17.240.934 AUTORA</p>
	 <hr/> <p>Prof. Tibisay Bolívar C.I.: 10.389.044 TUTOR</p>	