



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

**ANALISIS DE LAS CONDICIONES DISERGONOMICA DEL
AREA DE SERVICIO ORGANIZACIONAL APLICANDO EL
METODO LEST. EN LA EMPRESA: E & P PDVSA DISTRITO
MORICHAL. MATURIN-ESTADO-MONAGAS**

**TUTOR EMPRESARIAL:
Lcda. Palmares Eneida
ASESOR:
Prof. Ollarves Maryubett**

**AUTOR:
García Mariela
C.I: 17.547.291**

**TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR AL TITULO DE:
LICENCIADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Maturín, Diciembre de 2011

ACTA DE APROBACION



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
Maturín-Edo-Monagas

Nº 1155

ACTA DE TRABAJO DE GRADO

Nosotros los Profesores: **Maryubett Ollarves, Lisbeth Cermeño y Carmen Córdova**, integrantes del jurado designado por el Consejo de Escuela de Ciencias Sociales y Administrativas, para examinar el Trabajo de Grado titulado: "ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DISERGONOMICA DEL ÁREA DE SERVICIO ORGANIZACIONAL APLICADO EL MÉTODO LEST. EN LA EMPRESA: E&P PDVSA DISTRITO MORICHAL. MATURÍN – ESTADO- MONAGAS.". Presentado por la Br: **García Guzmán Mariela Alejandra**, Titular de la cédula de identidad Nº V- 17.547.291, a los fines de cumplir con el requisito parcial para optar al Grado de Lcdo en Gerencia de Recursos Humanos, hacemos constar que hemos examinado el mismo e interrogado a la expositora en sesión pública celebrada hoy a las 08:00 am en la sala de reuniones del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos, Núcleo de Monagas. Finalizada la defensa del trabajo por parte de la postulante, el jurado decidió Aprobar con mención _____ por considerar que se ajusta a lo dispuesto y exigido en el Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. En fe de lo anterior se levanta la presente Acta, que firmamos conjuntamente con un miembro de la Subcomisión de Trabajo de Grado, en la Ciudad de Maturín, a los 08 días del mes de diciembre del año dos mil once.

JURADO EXAMINADOR:

Prof. **Maryubett Ollarves**
(Asesor)

Prof. **Carmen Córdova**
(Jurado principal)

Prof. **Lisbeth Cermeño**
(Jurado principal)

Prof. **Carmen Córdova**
Miembro de la Subcomisión Trabajo de Grado



AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la oportunidad de estudiar y obtener una carrera profesional, por haberme dado fuerza para seguir adelante y superar todos los obstáculos que se me presentaron a lo largo de este camino y Por convertirme en el ser humano que soy, por regalarme la gran familia que tengo y por mis amigos que forman parte de mi ser.

A mis padres Domingo García y Humberta Guzmán que con mucho sacrificio, esfuerzo y dedicación han contribuido en lo que hoy es nuestra meta, gracias los amo.

A mis hermanas Rosa, Raíza, Raquel por todo el apoyo, quererme, comprenderme, escucharme, orientarme y por haber confiado en mí, las amo mucho.

A mi tía Nélide Guzmán, gracias por estar ahí siempre y por todo el apoyo, y mil gracias a mi tía Leidy Nascimento por todo su apoyo en mi estadía en morichal.

A mis amigos y compañeros con quien compartí durante todo este tiempo los quiero muchote.

A la profesora Maryubett Ollarves por ser mi tutora académica y las profesoras Martha Pérez y Lizbeth Cermeño que fueron mis asesoras, mil gracias por brindarme su apoyo para yo poder culminar con mi tesis.

A la universidad de Oriente, la cual fue mi casa de estudio y me permitió desempeñar mis conocimientos y adquirir nuevas experiencias a lo largo de mi carrera.

DEDICATORIA

A mi Dios, por guiarme y ayudarme a cumplir las metas propuestas, por acompañarme en todo momento dándome fuerzas para seguir adelante.

A mis padres, Domingo García y Humberta Guzmán a quienes amo tanto y con quien estoy profundamente agradecida por ser las piezas clave para hoy estar donde estoy, motivándome cada día a seguir adelante y a culminar mis estudios ¡Gracias mis amores! Este triunfo también es de ustedes. Que Dios me los bendiga.

A mis hermanas Rosa, Raíza y Raquel por servirme de ejemplo para lograr esta meta, mil gracias por el apoyo y su gran amor.

A mis sobrinos que tantos los quiero Humberlis, Gustavo, antonnella y francisco que son unas personitas súper especiales para mí. Los amo mucho

A mis amigos Marianny, Zolexis, Jesika, José, Leoraisy, Omar, Sra. María, Dayana, Dayliri, Luís de la Rosa, José Luís, Janny que sin su ayuda, esto no hubiera sido posibles.

A mis compañeras de trabajo Adriana Rodríguez, Adriana Calatayud, Chelita, Amelis, Briggimar, que fueron y seguirán siendo unas personas súper especiales para mí.

A mis supervisoras Eneida Palmares, Gledys Coa y a los Sres. Gengin Hernández y Juan Torres por todo el apoyo que me brindaron para que pudiera culminar mi trabajo de tesis.

A PDVSA MORICHAL, por permitirme realizar y mis pasantías y tesis en tan prestigiosa empresa.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE APROBACION	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
LISTA DE GRÁFICOS	vi
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN	1
FASE I.....	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3 OBJETIVOS.....	5
1.3.1 General.....	5
1.3.2 Específicos.....	5
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.5 MARCO METODOLÓGICO	7
1.5.1 Tipo de Investigación	7
1.5.2 Nivel de Investigación.....	7
1.5.3 Población Objeto de Estudio	7
1.5.4 Técnicas de Recolección de Datos	8
1.6 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL.....	9
1.7 UBICACIÓN.....	9
1.8 RESEÑA HISTÓRICA	10
1.9 MISIÓN.....	13
1.10 VISIÓN	14
FASE II	16
DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	16
FASE III.....	38
CONSIDERACIONES GENERALES.....	38
3.1 CONCLUSIONES	38
3.2 RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXOS	41
HOJAS METADATOS.....	58

LISTA DE GRÁFICOS

GRAFICO N° 1 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a cómo define la ergonomía.....	18
GRAFICO N° 2 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto al programa de salud ocupacional en la Empresa.....	19
GRAFICO N° 3 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a los riesgos disergonómicos que se manifiestan en su puesto de trabajo	20
GRAFICO N° 4 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a la postura que adoptan para trabajar en su jornada diaria.....	22
GRAFICO N° 5 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a cómo considera esa posición.....	24
GRAFICO N° 6 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores si realizan actividades repetitivas	25
GRAFICO N° 7 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a la cantidad del tiempo que permanecen en posición de rigidez y sentada en su puesto de trabajo.....	26
GRAFICO N° 8 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a cuantas Horas dura su Jornada de Trabajo.....	27
GRAFICO N° 9 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto al tipo de Esfuerzo Requerido con Mayor Frecuencia	28
GRAFICO N° 10 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores de cuales Estructuras Osteo – Muscular se aplica varias repeticiones durante su Jornada de Trabajo.....	29
GRAFICO N° 11 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores de cuáles son los medios de trabajo utilizados para laborar....	30
GRAFICO N° 12 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores si ha recibido usted alguna Inducción en la Empresa al respecto de la Enfermedades Ocupacionales relacionadas con su Trabajo .	32
GRAFICO N° 13 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores de acuerdo a los siguientes Niveles en cuales considera usted ubicado el Confort Ambiental existente en su puesto de Trabajo	33
GRAFICO N° 14 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores de acuerdo a los Factores señalados a continuación cuales padecen	34
GRAFICO N° 15 Distribución absoluta acerca de los Factores señalados a continuación cuales Padecen los Trabajadores.....	36



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

**ANALISIS DE LAS CONDICIONES DISERGONOMICA DEL AREA DE
SERVICIO ORGANIZACIONAL APLICANDO EL METODO LEST.
EN LA EMPRESA: E & P PDVSA DISTRITO MORICHAL
MATURIN-ESTADO-MONAGAS.**

AUTORA:

MARIELA GARCIA GUZMAN C.I 17547291

RESUMEN

La aplicación de la Ergonomía al lugar de trabajo reporta muchos beneficios evidentes, para el trabajador, unas condiciones laborales más sanas y seguras; para el empleador, el beneficio más evidente es el aumento de la productividad. Esta abarca las distintas condiciones laborales incluidos factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, vibraciones, el lugar de trabajo, herramientas, máquinas, postura. Etc. Esta fue realizada bajo la metodología de una investigación de campo, con un nivel descriptivo, aplicando técnicas de investigación como observación directa y la encuesta. La cual fue realizada en el área de Servicios Organizacional de PDVSA Distrito Morichal. Se determinó que los trabajadores al ejecutar sus funciones de trabajo diario adoptan diferentes tipos de posturas, lo que implica que utilizan ciertas partes del cuerpo con mayor frecuencia que otras, lo que incide muchas veces negativamente en las articulaciones y músculos por la repetición continua y sin descanso, desencadenando enfermedades y discapacidades en el personal. Es muy notoria la ausencia de conocimiento sobre el programa de salud ocupacional en la Empresa.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones que pretenden crecer y adaptarse al mundo competitivo actual, deben de alguna manera proporcionarle a su recurso humano ciertos conocimientos y herramientas necesarias para lograr los objetivos de seguridad que conlleven a garantizar un ambiente seguro, por consiguiente, el éxito depende de la identificación y análisis de los riesgos que puedan afectar al trabajador.

Una de las disciplinas más precisas para identificar los riesgos en los puestos de trabajos administrativos es la Disergonomía, que intenta obtener un ajuste adecuado entre las aptitudes o habilidades del trabajador y los requerimientos o demandas del trabajo. El objetivo principal es optimizar la productividad y garantizar la satisfacción, la seguridad y la salud de los trabajadores.

El cuerpo humano responde a los factores disergonómicos en el trabajo a través de la sobrecarga o tensión fisiológica, que es una reacción normal durante la actividad física. La tensión fisiológica puede tomar muchas formas; un ejemplo es un aumento el ritmo cardíaco y respiratorio durante los esfuerzos que involucran toda la musculatura. Estos esfuerzos prolongados pueden causar incomodidad y fatiga que afectan las estructuras osteomusculares; los músculos tendones, articulaciones, nervios y vasos sanguíneos pueden ser dañados, en ocasiones en forma permanente, por los esfuerzo continuados.

Dentro de las condiciones de trabajo existen diversos factores a considerar tales como: Las relacionadas al medio ambiente de trabajo (Iluminación, Ruido, Ventilación, etc.) y las relacionadas al puesto (Esfuerzo, Movimientos, Posturas, Descanso, entre otras).

En tal sentido, esta investigación está orientada hacia la identificación y análisis

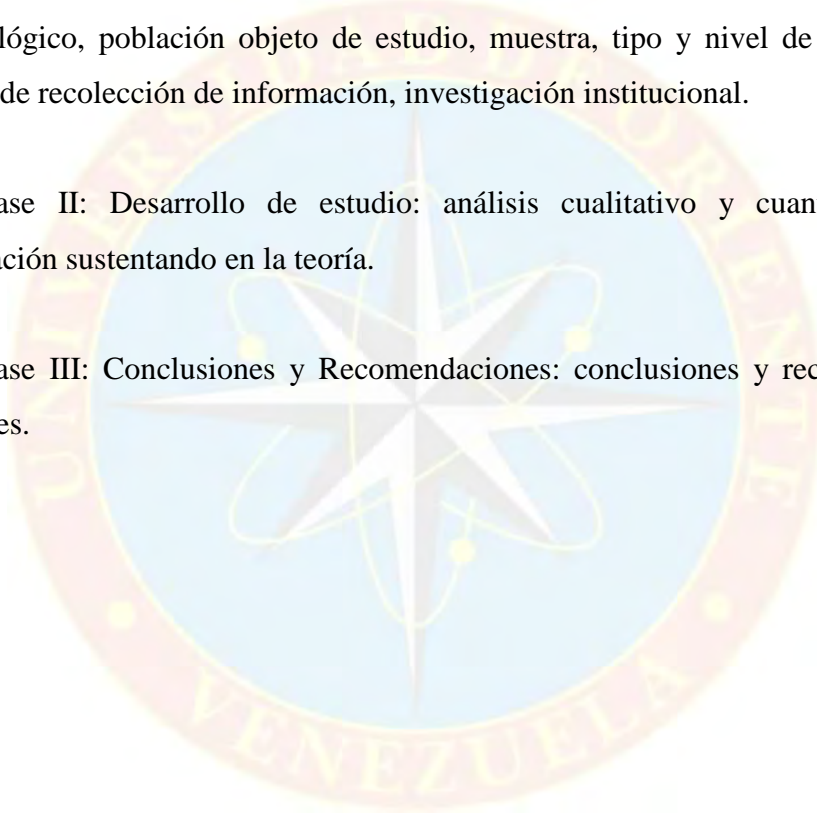
de los riesgos disergonómicos en los puestos de trabajo administrativos de la empresa PDVSA MORICHAL.

El siguiente trabajo de investigación está estructurado en tres fases:

Fase I: El problema y sus generalidades: planteamiento y delimitación del problema, objetivos, general, específicos, justificación de la investigación, marco metodológico, población objeto de estudio, muestra, tipo y nivel de investigación, técnica de recolección de información, investigación institucional.

Fase II: Desarrollo de estudio: análisis cualitativo y cuantitativo de la información sustentando en la teoría.

Fase III: Conclusiones y Recomendaciones: conclusiones y recomendaciones generales.



FASE I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo empresarial se ha venido experimentando una serie de importantes cambios y transformaciones en los últimos años, que han producido efectos con respecto a la concepción tradicional del mismo y a la estructuración de los procesos productivos. Esto incide de una manera determinante en las condiciones de trabajo que soporta la población trabajadora en general.

En las Empresas la disergonomía trata de resolver dos problemas principales en los ambientes de trabajo: los errores de ejecución y las lesiones de los trabajadores. Ambos problemas están interrelacionados por el diseño del lugar de trabajo, los métodos, el factor humano y los elementos del ambiente de trabajo.

Algunas actividades tienen niveles de exigencia que sobrepasan al fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ellos capacidad de quien las ejecuta, por lo que las personas estarán demasiado cansadas al final del día, presentaran dolores durante la noche y algunas dejaran de trabajar temporalmente para cumplir tratamiento y recuperarse.

Las causas de las lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo con frecuencia radican en las máquinas y herramientas manuales que se utilizan o en los requerimientos de los métodos de trabajo, que con frecuencia se diseñan sin tomar en consideración las características de las personas.

Sin embargo, las condiciones visualizadas informalmente evidencian: Movilidad restringida que supone un trabajo sedentario, mala postura al sentarse, la

incorrecta posición de brazos y muñecas al teclear, la insuficiente iluminación de algunas áreas, falta de mantenimiento de los aires acondicionados, que trae como consecuencia la aparición de suciedad y gérmenes, las múltiples conversaciones y sonidos de teléfonos celulares que entorpece a una mayor concentración personal.

Lo cual fácilmente podría traducirse en: Insatisfacción laboral, disminución de la motivación del personal en el desarrollo de sus deberes y responsabilidades; por otro lado, el desgaste físico y mental producido por el cansancio físico y el estrés, trae como consecuencia problemas a nivel psicológico y fisiológico de los trabajadores. En ese sentido, se considera relevante realizar un estudio sobre las condiciones disergonómicas presentes en los puestos de trabajo del personal.

La empresa, PDVSA presenta la necesidad de investigar y evaluar las condiciones disergonómicas a las cuales los trabajadores administrativos del área de servicios organizacionales están expuestos de acuerdo a los requerimientos del método LEST, serán evaluados con la finalidad de; mejorar las condiciones de trabajo en la oficina y de esta forma velar por la seguridad del personal, lo cual garantizará el éxito de las actividades que en esta área se realicen.

Como parte de la investigación se hace imprescindible explicar los efectos que provocan el ambiente de trabajo de una oficina, tanto dimensión del puesto, postura de trabajo y exigencias del confort ambiental, a fin de obtener unas conclusiones y recomendaciones que sirvan para la adopción de medidas adecuadas que garanticen las condiciones de trabajo, salud de la población trabajadora del área de servicios organizacionales de la empresa E&P PDVSA MORICHAL.

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

El trabajo de investigación se desarrollo en espacios de oficinas del área de servicios organizacional (Departamento de Recursos Humanos) en la empresa

PDVSA Distrito Morichal, Maturín Estado Monagas. Específicamente con los trabajadores de dicha área que presentan problemas con la carga física (postura, fuerza y movimientos), confort ambiental (ruido, iluminación, temperatura, humedad, entre otros).

Este estudio contribuirá a que los empleados tengan conciencia y busquen los mecanismos necesarios para mejorar el ambiente de trabajo, en este sentido el personal se sentirá seguro con las labores que realicen debido a las óptimas condiciones de trabajo en las que desarrollan sus actividades diarias.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 General

Evaluar las condiciones disergonómicas presentes en los espacios de oficinas del área servicios organizacional (Departamento de Recursos Humanos), aplicando el método LEST, en la empresa E & P PDVSA Distrito Morichal, Maturín Estado Monagas.

1.3.2 Específicos

- Identificar las condiciones disergonomicas en cuanto al entorno físico de los puestos de trabajo (ambiente, ruido, iluminación, vibración).
- Estimar la carga física (carga estática y carga dinámica) de los trabajadores del departamento de recursos humanos.
- Determinar las cargas mentales de los trabajadores.
- Identificar los aspectos psicosociales de los trabajadores.
- Determinar la cantidad del tiempo de trabajo (hora de trabajo y tiempo de descanso).

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de las organizaciones hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores. Los factores ergonómicos permiten saber si las condiciones en las áreas de trabajo son las más adecuadas y su detección accede analizar, y corregir los probables riesgos, fallas o métodos de trabajos indebidos.

La evaluación de un puesto tiene en cuenta el equipo, el mobiliario, y otros instrumentos auxiliares de trabajo, así como su disposición y dimensiones. La disposición del puesto de trabajo depende de la amplitud del área donde se realiza el trabajo y del equipo disponible, por lo tanto, no pueden darse criterios específicos de evaluación para cada posibilidad. La clasificación del espacio de trabajo está en función de que las medidas o disposiciones técnicas permitan una postura de trabajo apropiada y correcta, que no impida realizar movimientos y, en función de la evaluación general de la zona de trabajo. Esta evaluación general se complementa con el análisis de la actividad física, el levantamiento de pesos y los movimientos y posturas de trabajo.

La investigación apporto beneficios a los trabajadores de Servicios Organizacionales en la Empresa PDVSA, Distrito Morichal en Maturín Estado Monagas. Propicia el reconocimiento de los factores disergonómicos que afectan el área antes mencionada garantizando las condiciones idóneas de los procesos de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores.

1.5 MARCO METODOLÓGICO

1.5.1 Tipo de Investigación

En este sentido, Arias (2000), explica que las investigaciones de campo consisten en: “La recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variable alguna” (P. 142).

Se realizó una investigación de campo debido a que la información fue recopilada de fuentes que van a ser obtenidas de los espacios de oficinas del área de Recursos Humanos (servicios organizacionales) en la empresa E&P PDVSA Distrito Morichal, Maturín Estado Monagas.

1.5.2 Nivel de Investigación

El nivel que se utilizó es descriptivo, debido a que se puntualizaron cada uno de los factores que guarda relación con la disergonomía. En relación a esto, se expone que:

“La investigación descriptiva manifiesta que su preocupación primordial radica en describir algunas características fundamentales de conjunto homogéneos de fenómenos (...) utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos de estudio proporcionando de este modo información sistemática y comparable con la de otras fuentes” (Sabino, 2000, P.43)

1.5.3 Población Objeto de Estudio

La población involucrada en la realización del estudio estuvo constituida por 12 personas que forman parte de los espacios de oficinas del área de servicios organizacionales (Departamento de Recursos Humanos), en la empresa EYP PDVSA Distrito Morichal, Maturín Estado Monagas.

Arias (2000), señala al respecto que: “la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio”. (P. 81). La población objeto de estudio puede ser representado por una o varias personas que contenga características comunes a los cuales será extensas, en ellas identificamos todos aquellos aspectos que son importantes para el desempeño de una actividad como lo es la Disergonomía.

1.5.4 Técnicas de Recolección de Datos

- **Revisión Bibliográfica**

Esta técnica permitió obtener información necesaria relacionada a las condiciones disergonómicas presentes en los espacios de oficinas del área de servicios organizacionales (Departamento Recursos Humanos), según el método LEST, en la empresa E & P PDVSA Distrito Morichal, Maturín Estado Monagas; recolectando datos a través de tesis, libros, revistas, Internet y otros, fundamentando así las bases teóricas del trabajo y a la vez sustentar los análisis de los datos a recabar.

Según Tamayo y Tamayo (2004), la revisión bibliográfica: “Es cuando recurrimos a la utilización de datos secundarios, es decir, aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan”. (P. 109)

- **Observación Directa**

Según Sabino, (1997), Señala que: "La observación directa es aquella a través de la cual se puedan conocer los hechos y situaciones de la realidad social". (p.134). Para este trabajo de investigación se aplicara la técnica de observación directa ya que

a través de esta técnica se va a evidenciar y visualizar la problemática que acarrear las condiciones disergonomicas en el departamento

- **Cuestionario**

El cuestionario es un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos. El cuestionario, tanto en su forma como en su contenido, debe ser sencillo de contestar.

Las preguntas han de ser formuladas de manera clara y concisa; pueden ser cerradas, abiertas o semi abiertas, procurando que la respuesta no sea ambigua. Como parte interrogante del cuestionario o en documento separado, se recomienda incluir unas instrucciones breves, claras y precisas, para facilitar su solución.

Según Arias, Fidas G. (2004) "Es un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para una investigación" (p.74).

1.6 IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

1.7 UBICACIÓN

El Distrito Morichal de PDVSA pertenece a la División Campo Carabobo, se encuentra ubicada al suroeste del Estado Monagas, perteneciente al Municipio Maturín, abarca los municipios Libertador, Uraoa y Sotillo.

1.8 RESEÑA HISTÓRICA

Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA)

1953: El Ministerio de Minas e Hidrocarburos crean la Dirección de Petroquímica Nacional, para contribuir a **impulsar** el desarrollo económico, mediante la industrialización del gas natural.

1970: Se concluye el gasoducto Anaco – Pto. Ordaz, con una longitud de 228 km. Este gasoducto suplirá de gas natural a la Orinoco Mining CO, Siderúrgica del Orinoco y otras industrias instaladas en la zona industrial de Puerto Ordaz. Comienza la Construcción del gasoducto Central del Lago.

1974: Es inaugurado en el Complejo Petroquímico de El Tablazo, Estado Zulia, la planta de procesamiento de gas (GLP) con una capacidad de procesamiento de 165 MMPCD.

1975: Se construyó parte del gasoducto Morón – Barquisimeto, lo que constituye la primera ampliación de este importante gasoducto. El 29 de agosto de 1975, en acto solemne efectuado en el Salón Elíptico del Capitolio Federal, el Presidente de la República de la época, puso el “Cúmplase” a la Ley Orgánica que reserva al Estado la Industria y el Comercio de los Hidrocarburos.

1982: Se iniciaron las obras de construcción del Complejo Criogénico de Oriente, compuesto por una Planta de Extracción en San Joaquín, Poliducto de 96 Km. (16”) y una Planta de Fraccionamiento en José, Estado Anzoátegui. Cuenta, además con un poliducto de 8” y 56 Km. entre José y la Refinería de Pto. La Cruz.

1983: Se termina la construcción del gasoducto Quiriquire – Maturín, con una longitud de 49.1 Km. (diámetro 20”) y capacidad de 200 MMPCD. Suministrará gas a la zona industrial de Maturín, La Toscana y Jusepín.

1985: Inicia actividades el Complejo Criogénico de Oriente. La Planta de Extractora de San Joaquín tiene una capacidad de 23 MMPCD de gas y la Planta Fraccionadora de 70000 BPD.

1986: Se reestructura la Gerencia General de Gas incorporando dentro de sus funciones la operación del Complejo Criogénico de Oriente y transfiriendo a Lagoven y Maraven las actividades de gas a venta realizadas hasta la fecha por Corpoven en el Occidente del país.

1992: En las Plantas de Extracción San Joaquín y Fraccionamiento José se elevó la capacidad de procesamiento de 800 a 1000 MMPCD y de 70 a 100 Mil Barriles diarios respectivamente. Durante el año se incorporaron a la red nacional de gasoductos 10 estaciones de medición con el propósito de optimizar los procesos de transmisión y distribución de gas.

1993: Las reservas probadas remanentes de gas asociado se colocaron en 85 billones 568 mil millones de pies cúbicos, 11,6% por encima de las de 1992. Se culminó la primera fase de la ampliación del Complejo Criogénico de Oriente (ACCRO) que incrementa la capacidad de procesamiento a 1000 MMPCD y 100 mil barriles diarios de LGN, con un financiamiento externo de 442 MM\$ y una inversión total de 46758 MMBs.

1997: En el segundo semestre de 1997, PDVSA inicia un proceso de transformación mediante el cual se estima crear valor y se emprende una

reestructuración organizacional con impacto en la gerencia de los procesos del negocio.

1998: El 1ero. De enero inicia operaciones PDVSA GAS, empresa filial de Petróleos de Venezuela integrada a la División de Manufactura y Mercadeo. Su responsabilidad es impulsar el negocio del gas natural en el país, para lo cual desarrolla las actividades de procesamiento, transporte, y distribución con otras empresas para la colocación y ventas de los mismos, lográndose la integración armónica de las culturas, y equipos de trabajo entre Oriente y Occidente.

1999: Se promulga la Ley Orgánica de Hidrocarburos Gaseosos, la cual define el marco legal requerido para sustentar el negocio en toda la cadena de valor. Asimismo se obtuvo la aprobación por parte del MEM de los campos del Área de Anaco, a ser desarrollados por gas, convirtiendo a Anaco en el distrito gasífero de Venezuela

2000: Se continuó con la incorporación del Marco Legal de la industria del gas a través de la aprobación el 31 de mayo de 2000 del Reglamento de la Ley Orgánica de Hidrocarburos Gaseosos (RLOHG), y la elaboración, conjuntamente con el MEM, de la propuesta de organización del Ente Regulatorio de Gas.

2001: En este año se destaca la consolidación de PDVSA GAS, S.A. como empresa verticalmente integrada habiéndose concretado la transferencia de personal, activos y campos operativos del Distrito Anaco y Bloque E Sur del Lago. Se definió el portafolio de negocios alineado con el Plan Nacional de Gas y se fortalecieron las relaciones con las filiales de PDVSA, Petróleo, para la concreción de acuerdos de servicios.

**Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA) Exploración y Producción,
División Carabobo. Distrito Morichal, Maturín- Edo –Monagas**

Petróleos de Venezuela es una sociedad Anónima, Propiedad de la República Bolivariana de Venezuela, conformado por un Directorio escogido por Asamblea y constituido por el Ministerio de Energía y Minas quien lo preside, junto con los demás miembros del Gabinete Ejecutivo designado por el Presidente de La República. Cuya función primordial es elaborar políticas, estrategias y lineamientos que regirán acciones de las empresas filiales que van en función de cuidar los intereses del país.

La Industria Petróleo de Venezuela es una de la más importante del mundo, ha llegado alcanzar él mas alto nivel de reservas de Petróleo y Gas que existe a lo largo y ancho de la geografía del país, ubicándose entre los primeros cinco países del mundo en cuanto a reservas y producción.

1.9 MISIÓN

- ✓ Ejecutar Proyectos de Infraestructura y facilidades para el Distrito Morichal, con el apoyo del personal, aplicando tecnologías innovadoras y mejoramiento continuo de los procesos, con la finalidad de apoyar el plan de negocios de la corporación y contribuir con el desarrollo sostenible de las comunidades en nuestro entorno.
- ✓ Operar de manera segura, eficaz y eficiente los procesos de extracción, separación, tratamiento y almacenamiento de crudo, garantizando su entrega oportuna y en especificación, con instalaciones a la vanguardia tecnológica, en armonía con el ambiente, personal calificado y comprometido con los planes de desarrollo social, establecidos en el Plan Siembra Petrolera del Distrito Morichal.

- ✓ garantizar los volúmenes de crudo comprometidos a nuestros clientes, optimizando las operaciones en condiciones seguras, operando pozos e instalaciones rentables con un personal motivado y dispuesto al cambio para mejorar continuamente los procesos en armonía con el medio ambiente, proveer la infraestructura industrial y no industrial requerida por las actividades operacionales de la corporación mantenimiento la confiabilidad en sus instalaciones y equipos.
- ✓ Estas actividades serán ejecutadas oportunamente aplicando las mejores prácticas, innovación y estándares de Ingeniería y Seguridad Industrial obteniendo una mejor relación Costo – Beneficio tanto la empresa y los Trabajadores.

1.10 VISIÓN

- Ser una Organización Principal dentro de la Corporación en la Ejecución de Proyectos de Infraestructura, Producción y Mantenimiento, de esta manera suele ser reconocida por sus capacidades técnicas y un buen manejo adecuado de los recursos asignados.
- Destacando como factor esencial la excelencia de su gente y la Prestación de Servicios con alto valor agregado, contribuyendo así a la satisfacción de nuestros clientes por el bienestar de la nación.
- Ser reconocidos como la Organización Líder de PDVSA en los de Extracción, Separación, Tratamiento, Almacenamiento Procesos y Entrega de Hidrocarburos utilizando adecuadamente los activos y Recursos disponibles, mediante el mejoramiento continuo con personal altamente capacitado y en armonía con el ambiente en cumplimiento con el Plan de Negocio del Distrito Morichal.

- Garantizar el cumplimiento de las estrategias orientadas a maximizar la creación del valor y reconocimiento como ente fundamental para la toma de decisiones económicas dentro del negocio de producción, siendo una corporación energética de referencia mundial por excelencia.



FASE II

DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

El siguiente trabajo se inició el 7 de Julio del 2011, con la entrega de las encuestas al personal que laboran en el departamento de servicio organizacional, el cual tuvo una respuesta efectiva y mucha colaboración de parte de ellos. Las diferentes actividades realizadas dentro de este departamento, fueron visualizadas, la disergonomía va más allá de la adaptación de los métodos, instrumentos y condiciones de trabajo, a la anatomía, la fisiología, y la psicología del trabajo.

Evitar el cansancio, ocasionado por la labor desempeñada, impide al trabajador disfrutar de su tiempo libre; suprime el aburrimiento a una actividad monótona; protege a los obreros y empleados contra el envejecimiento prematuro, las fatigas y la sobrecargas, una situación realmente compleja debido a que produce, por un lado, la inasistencia deliberada del trabajador, al puesto de trabajo cuando no es motivado como es debido, y por el otro, que esas sobre cargas, físicas y/o mentales traen como consecuencias lesiones ocupacionales que en un periodo más o menos considerable podrían significar perdidas a las empresas por una incapacidad absoluta o parcial de los trabajadores.

Las mediciones estaban pautadas para el 29 de agosto del año en curso, debido al que el encargado el Sr. Gengín Hernández por sus múltiples ocupaciones estaba indispuerto en ese momento para atendernos, la persona que me recibió fue la Sra. María Sánchez que se desempeña como secretaria. Quien me oriento y explico las normativas aplicadas en esa dirección administrativa en cuanto a mi trabajo de campo entre la que cabe mencionar: Ley orgánica de prevención, condiciones y medio

ambiente de trabajo (LOPCYMAT) y la Comisión venezolana de normas industriales (COVENIN), que en términos generales constituyen los aspectos legales, donde se apoya la salud ocupacional del sitio de trabajo.

Posteriormente el día 1 de septiembre fuimos atendidos por el Sr. Gengín Hernández, quien luego de presentarse y ponerse a la orden, comenzamos con las respectivas mediciones.

Tomando en cuenta el concepto de disergonomía que abarca el análisis de las condiciones de trabajo que conciernen el espacio físico del trabajo, ambiente térmico, ruido, 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 tal como lo señala Murrue (1965) citado por Mondelo (2001): **“La Disergonomía es el estudio del ser humano en su ambiente laboral” (p.19).**

Por otro lado, se puede mencionar que la Salud Ocupacional está orientada a promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores, protegiéndolos en su trabajo de todos los agentes perjudiciales para la salud. Al respecto Adisson (1999) citado por Pérez y Aray definen la salud ocupacional como:

“La Salud Ocupacional es una ciencia donde las personas en su totalidad o integridad con dimensiones biológicas, psíquicas, sociales, culturales y espirituales, constituyen una unidad que mantienen una interrelación constante con el medio ambiente de trabajo que tiene pleno sentido existencial”. (P.04)

Este planteamiento refiere, la ciencia que va en busca del bienestar físico, mental, social, cultural y espiritual del individuo dentro de su puesto de trabajo.

Al realizar la búsqueda sobre el problema que se desarrolla en la presente investigación, se tomaron en cuenta ciertos puntos de vista que fueron notorios al momento de involucrarse con la organización y esto permitió detectar fenómenos, tales como:

- Ventilación inadecuada.
- Nivel de ruidos.
- Iluminación inadecuada.
- Enfermedades Osteo - Muscular.
- Espacio físico.

Todas y cada una de estas problemáticas forman parte del fenómeno principal, que dan paso para emprender este trabajo de investigación y diseñar las posibles recomendaciones para mejorar el ambiente de trabajo. Al implementar una serie de instrumentos de recolección de información, la observación directa nos permitió visualizar la búsqueda de una manera objetiva en el lugar de los hechos, por cuanto se asumió el papel de espectador en el conjunto de actividades administrativas.

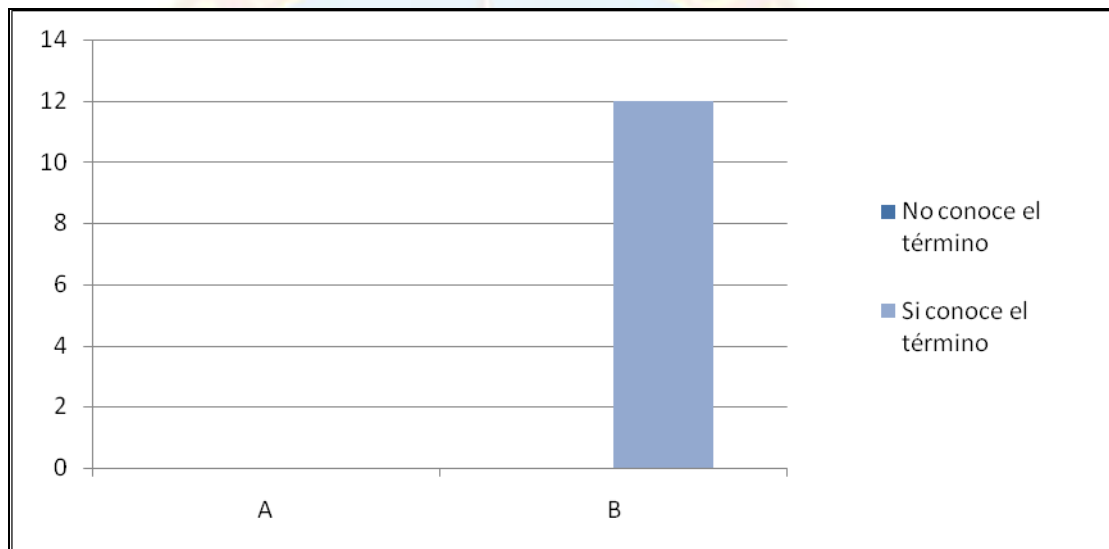
Al respecto, el cuestionario es considerado como: **“un medio de comunicación escrito y básico, entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares previamente preparadas de forma cuidadosa, susceptibles de analizarse en relación con el problema estudiado” (p.155).**

Una vez aplicado el instrumento, verificada y clasificada la información, se procedió al ordenamiento y desglose de los datos en su parte constituyente, con el fin

de obtener las respuestas de la investigación. Se realizó una tabulación, la cual permitió estudiar los resultados obtenidos en los datos.

Presentación y análisis de las Condiciones Disergonomicas del área de de servicio organizacional

Grafico N° 1 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a cómo define la ergonomía

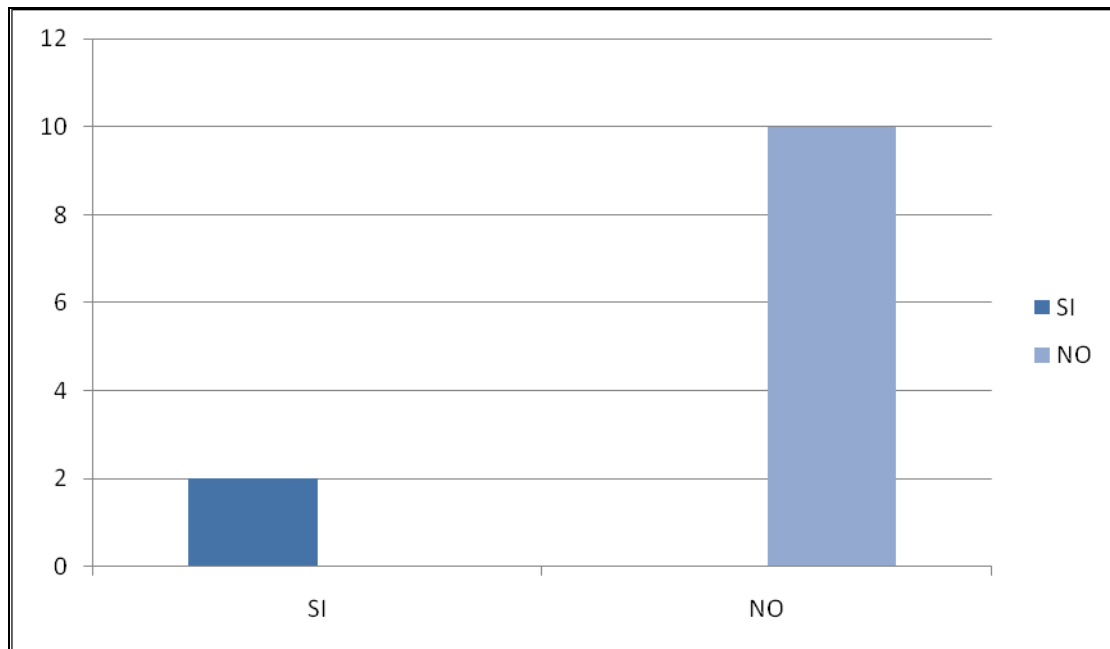


FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

La totalidad de los trabajadores encuestados opinaron que la ergonomía es la ciencia que estudia las actividades del trabajo y persigue la adaptación de este a la persona para preservar su integridad física, mental, emocional y mejorar su eficiencia en el desarrollo de su labor.

Se puede evidenciar que todos tienen conocimientos básicos sobre la ergonomía, es ideal que conozcan los conceptos básicos de la ergonomía porque esto permitirá la identificación de lo expuesto y las disposiciones legales que los amparan.

GRAFICO N° 2 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto al programa de salud ocupacional en la Empresa



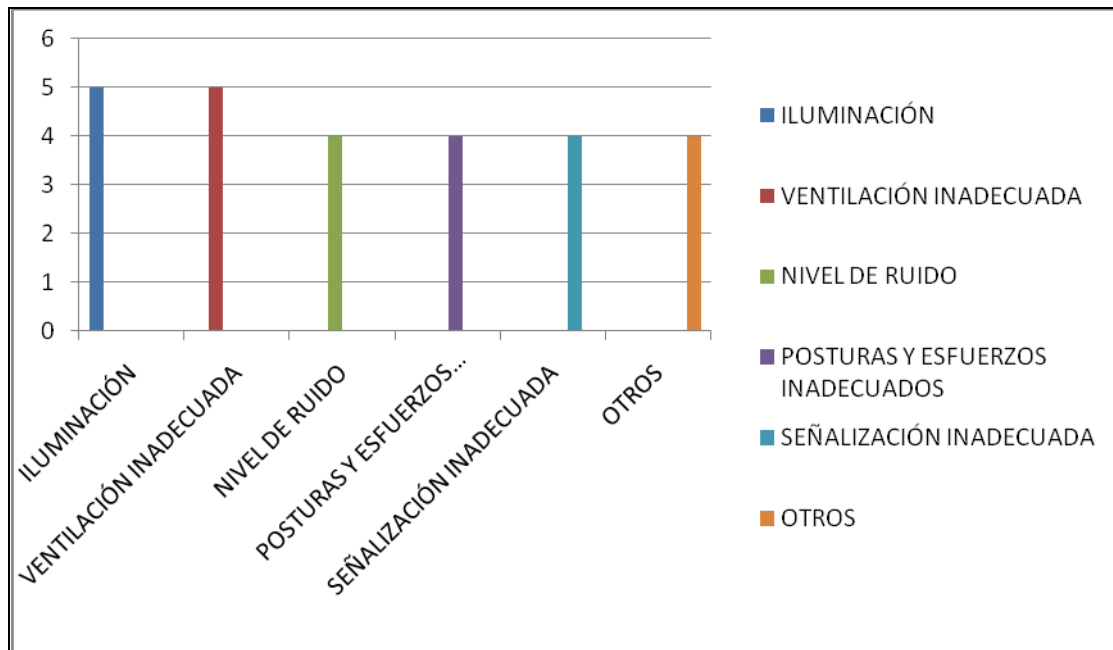
FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

10 Trabajadores opinaron que la empresa no cuenta con programas de salud y 2 trabajadores opinan que si existe.

Los programas de salud ocupacional son muy importantes porque a través de ellos se sistematizan y se estructura los procesos de administración de riesgos y les facilita los procesos en materia de prevención de enfermedades ocupacionales.

Con lo antes señalado se evidencia que estos trabajadores requieren de procesos que les permitan conocer lo programas de salud ocupacional como medio de la prevención de las actividades laborales.

GRAFICO N° 3 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a los riesgos disergonómicos que se manifiestan en su puesto de trabajo



FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

Tal como se presenta en la gráfica, 5 trabajadores indican que la iluminación no es la adecuada y 5 opinan que la ventilación no es la correcta para un ambiente de trabajo, 4 de los trabajadores manifiestan que la postura y esfuerzos son inadecuadas y el resto opinan tener un señalización inadecuada.

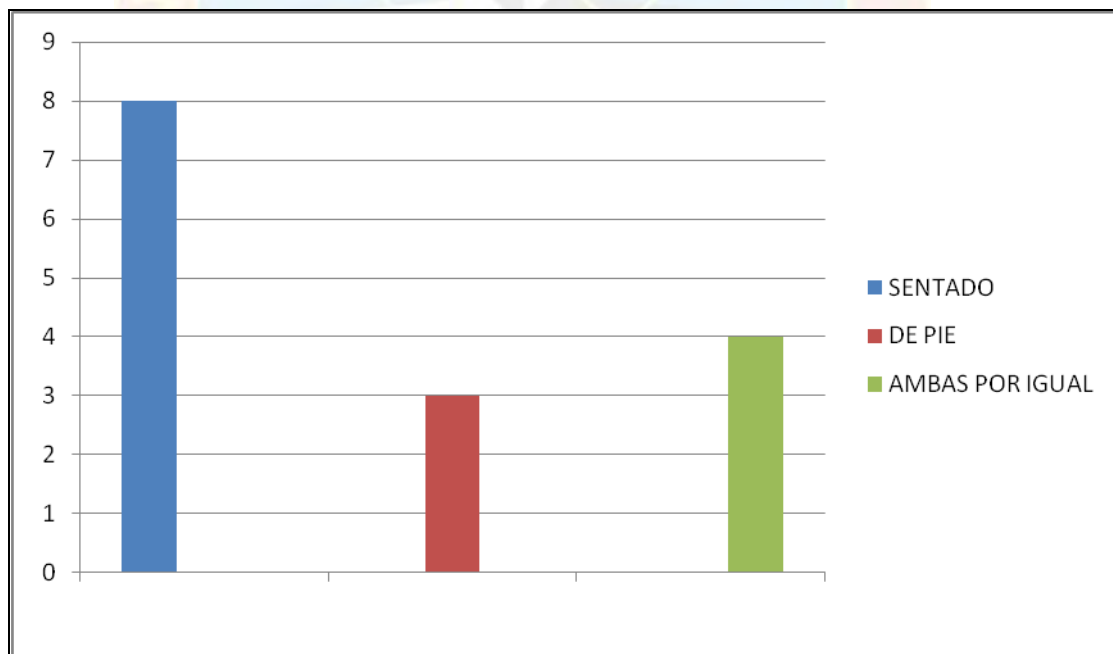
Se debe contar con una buena iluminación, porque se previenen cansancio, dolor de cabeza, enfermedades oculares y se evitan los errores en el trabajo, la ventilación inadecuada es la causa de la humedad u hongo en las oficinas, se debe tener un buen nivel de ruido para mantener un ambiente óptimo y armónico a fin de desarrollar normalmente y sin perturbar las actividades inherente a cada puesto.

Las posturas y esfuerzos inadecuados mantenidas durante mucho tiempo

prolongados en la jornada laboral, determinan la existencia de esfuerzos musculares estáticos, estos esfuerzos a los que nos referimos corresponden a pequeñas contracciones de diferentes grupos musculares, concentrándose sobre todo en la zona de espalda, cuello y hombros.

Conviene enfatizar que la iluminación inadecuada, mobiliarios no aptos y ventilación no adecuada generan posteriormente enfermedades ocupacionales que son contraídas en el lugar de trabajo, generalmente ocasionadas por negligencia de los supervisores al no brindar un buen ambiente de trabajo, los jefes directos deben velar por el bienestar de sus empleados durante la jornada de trabajo.

GRAFICO N° 4 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a la postura que adoptan para trabajar en su Jornada Diaria



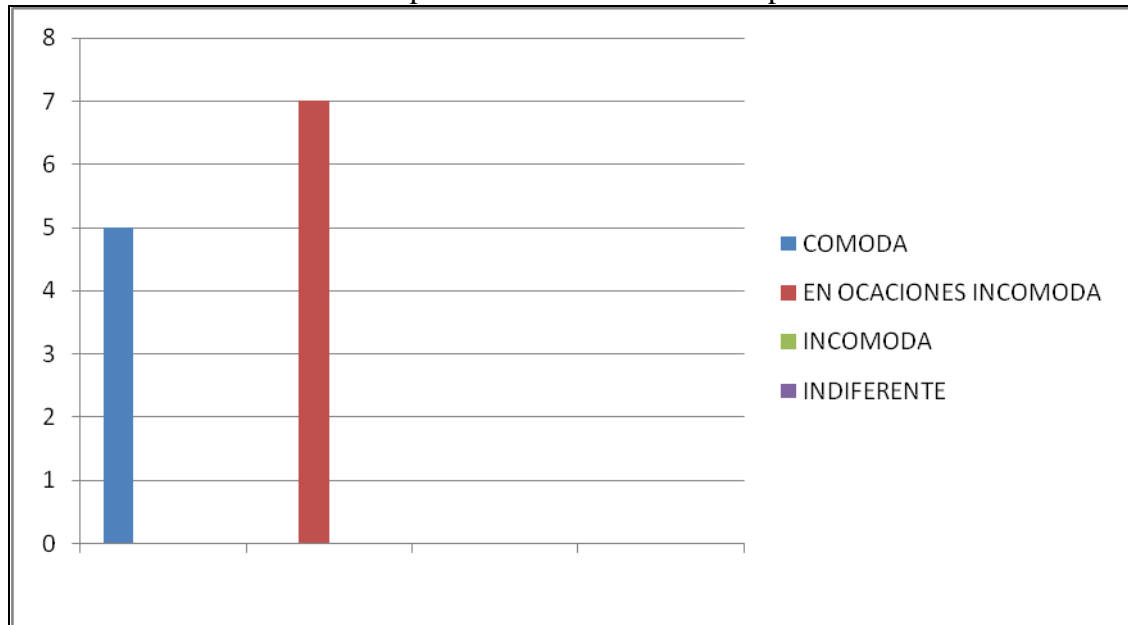
FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

Se puede notar que 8 de los trabajadores opinan que la postura que ellos adoptan para trabajar es sentada y 3 trabajadores opinaron que lo hacen de pie y 4 de los encuestados optan por ambas posturas.

Se debe tomar en cuenta que los trabajadores pasan mucho tiempo sentadas y las consecuencias que esto puede traer son lesiones musculoesqueléticas en hombros, cuello, mano y muñecas, problemas circulatorios, molestias visuales. Por otro lado se debe evitar permanecer en pie trabajando durante extensos períodos de duración porque puede provocar dolores de espalda, inflamación de las piernas, problemas de circulación sanguínea, lesiones en los pies y cansancio muscular.

Con lo antes señalado esto trae consigo monotonía en el ambiente laboral, generando molestias y afectando el sistema afectivo y psicológico del trabajador, se sugiere realizar ejercicios previos al inicio de la jornada diaria, con intervalos de tiempo entre uno y otro, caminar, descansar por minutos, levantarse, no estar demasiado tiempo en una misma posición u actividad, para evitar el desgaste del trabajador.

GRAFICO N° 5 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a cómo considera esa posición



FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

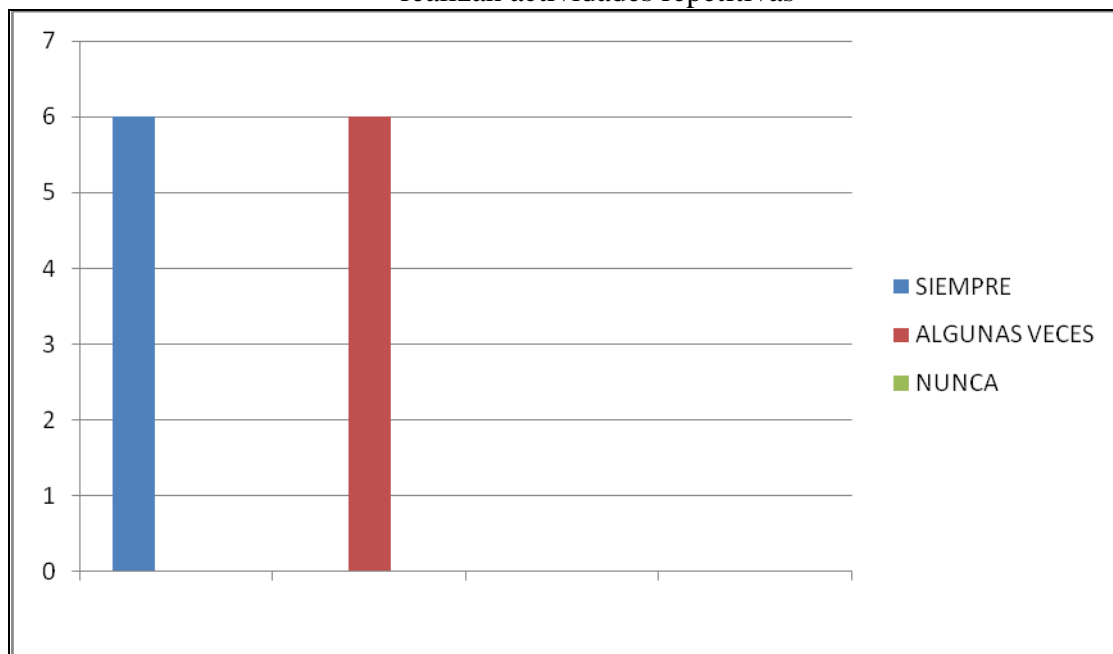
Se puede observar en el gráfico que 7 trabajadores opinan que la posición en ocasiones es cómoda, mientras que los otros 5 indican que en ocasiones incómoda.

Los trabajadores manifiestan que se le resulta incomodo laborar, ya que los mobiliarios no son los más adecuados teniendo como resultado las malas posturas tanto al levantar un objeto o al abrir un archivero. La posición incorrecta tanto de la cabeza y el cuello, la forma al sentarse, la posición de brazos y muñecas al teclear pueden generar pequeñas contracciones musculares, poco dolorosas pero suficientes para provocar fatiga y tensiones musculares.

Estos problemas se convertirían en un compendio que generaría una enfermedad ocupacional a largo plazo, como problemas en la columna, vista, entre otras.

El patrono debe suministrar mobiliarios adecuados para la comodidad de los empleados, por otro lado los trabajadores deben optar posturas adecuadas en el desempeño de sus actividades.

GRAFICO N° 6 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores si realizan actividades repetitivas



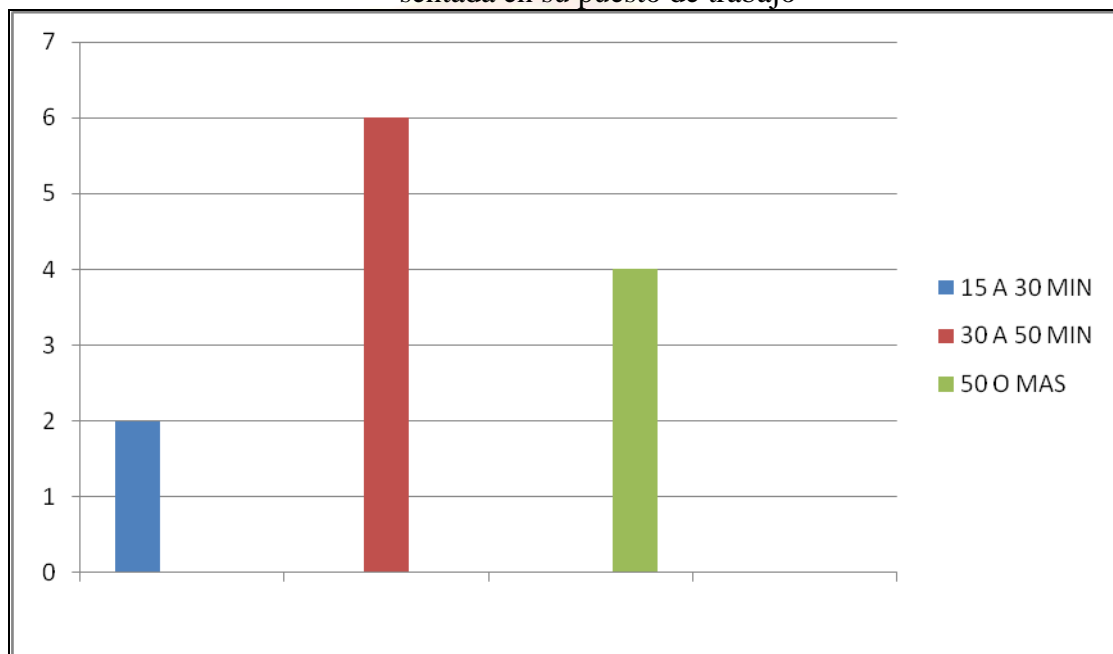
FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

6 trabajadores opinan que siempre realizan actividades repetitivas y los otros 6 trabajadores opinan que algunas veces.

Cabe destacar que generalmente las jornadas laborales son propensas a una serie de movimientos repetitivos, y pueden transformarse en un gran problema para los trabajadores porque puedan verse afectados con determinados trastornos afines con el trabajo, como tendinitis, síndrome del túnel carpiano entre otras dolencias. También está claro que no todas las personas expuestas a una tarea repetitiva, sufrirá irremediamente de alguna de las dolencias de las mencionadas, influyendo en ello factores que pueden ser genéticos, nutricionales, de modalidades de trabajo u otros.

Es importante prestar atención a la aparición de síntomas de dolor en manos y muñecas en personas que realizan trabajos repetitivos, ya sea para prevenir el agravamiento de una posible lesión o bien para identificar un posible problema ergonómico en el puesto de trabajo o los equipos que se están utilizando.

GRAFICO N° 7 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a la cantidad del tiempo que permanecen en posición de rigidez y sentada en su puesto de trabajo



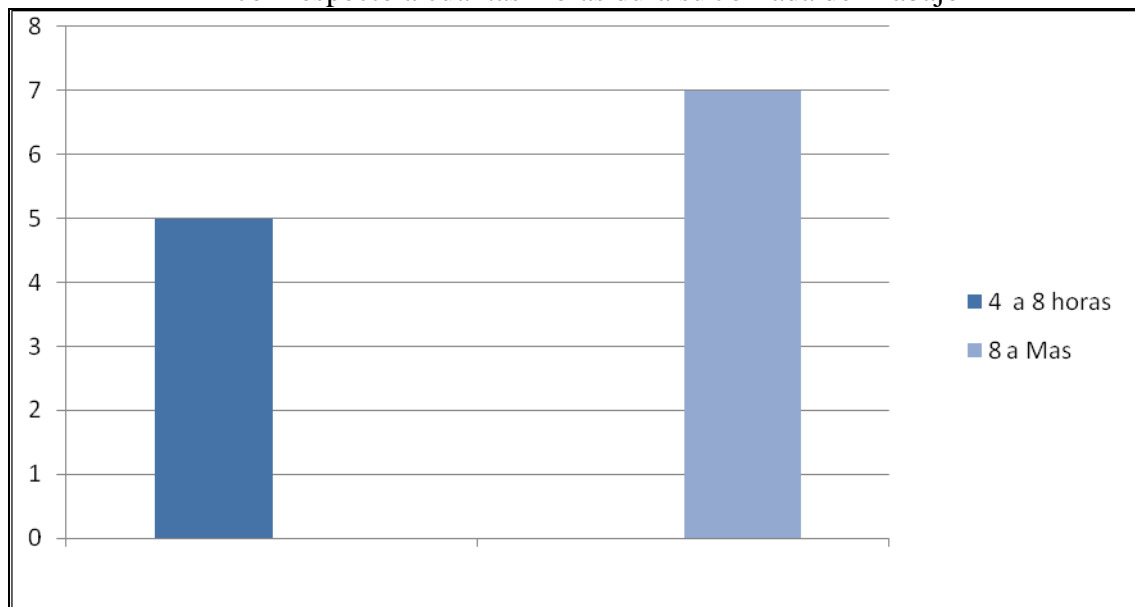
FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

Se puede deducir que 2 de los trabajadores encuestados manifestaron que permanecen más de 30 minutos sentados o rígidos, 6 trabajadores opinaron 50 minutos, mientras que 4 trabajadores opinan de 50 a más.

Generalmente los trabajadores cuando comienzan su jornada laboral es recomendable hacer un intervalo de tiempo, en ocasiones hacer un alto y descansar, levantarse de sus sillas y escritorios e incluso estirarse.

Esto se puede evitar, dotando de mobiliario más adecuado los puestos de trabajo en los cuales el personal puede continuar estando sentado durante largo tiempo sin que sufran de alguna molestia relacionada a la postura.

GRAFICO N° 8 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto a cuantas Horas dura su Jornada de Trabajo



FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

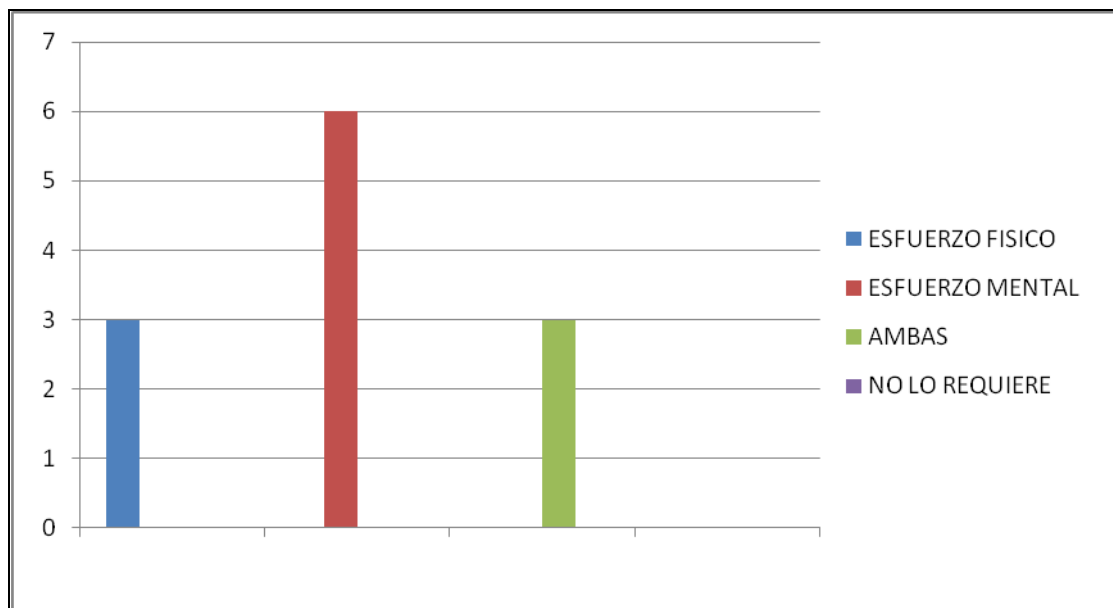
En el grafico nos muestra que 5 trabajadores opinan que sus jornadas de trabajo son de 4 -8 horas y 7 trabajadores opinan que es de 8 a más.

Según los conocimientos básicos de las jornadas de trabajos y de acuerdo a la ley, es el tiempo durante el cual el trabajador, está a la disposición del patrón para prestar su servicio.

De acuerdo lo antes señalado, los trabajadores tienen una hora específica de salida debido a que no residen en el campo por falta de disponibilidad habitacional, por otro lado, existe un grupo que su jornada laboral se desarrolla dentro de estos

parámetros y son los que laboran más de 8 horas por actividades pendientes o reuniones.

GRAFICO 9 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores con respecto al tipo de Esfuerzo Requerido con Mayor Frecuencia



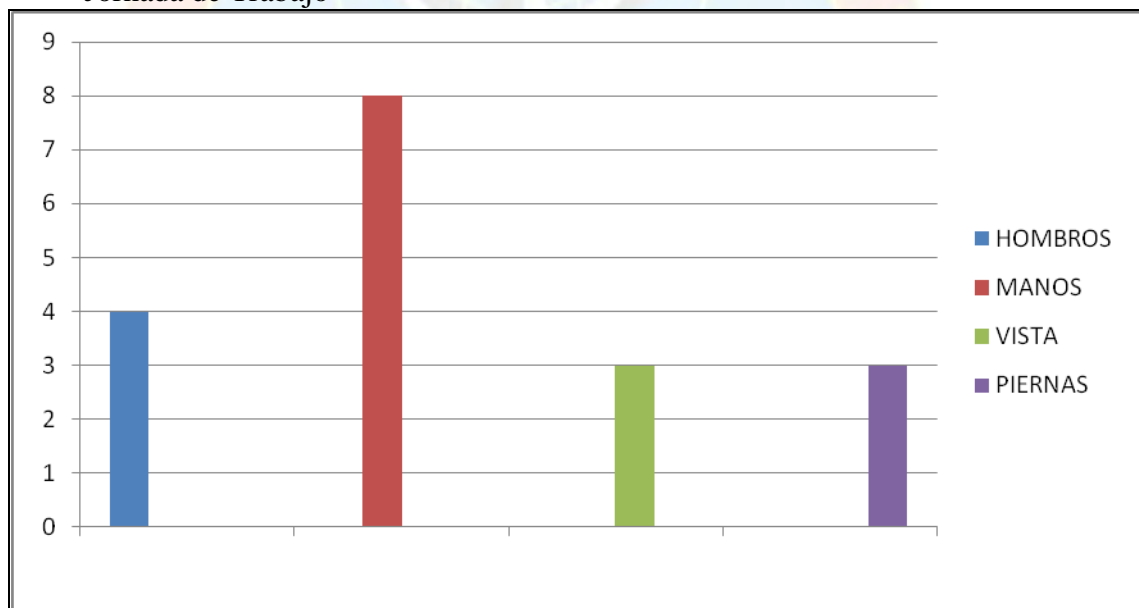
FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

Como se presenta en el grafico, 3 trabajadores opinan tener esfuerzo físico, y 6 trabajadores opinan que el esfuerzo requerido con mayor frecuencia es el esfuerzo mental, y 3 de los trabajadores opinaron tener ambos esfuerzo.

Se debe tomar en cuenta que el esfuerzo físico es parte esencial de toda actividad laboral, y la carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo. Dicho de otro modo, un trabajo intelectual implica que el cerebro recibe unos estímulos a los que debe dar respuesta, lo que supone una actividad.

Se evidencia que la carga mental juega un papel fundamental para los trabajadores, ya que hace referencia a las funciones cognitivas que posibilitan las operaciones mentales, constituyen sus recursos personales para responder a las demandas del trabajo mental. Las capacidades de memoria, de razonamiento, de percepción, de atención, de aprendizaje, etc. son recursos que varían de una persona a otra y que también pueden variar para una persona en distintos momentos de su vida: pueden fortalecerse, cuando se adquieren nuevos conocimientos útiles, cuando se conocen estrategias de respuesta en cuanto a esfuerzo necesario, etc. pero, en circunstancias físicas o psíquicas adversas, pueden deteriorarse o debilitarse.

GRAFICO N° 10 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores de cuales Estructuras Osteo – Muscular se aplica varias repeticiones durante su Jornada de Trabajo



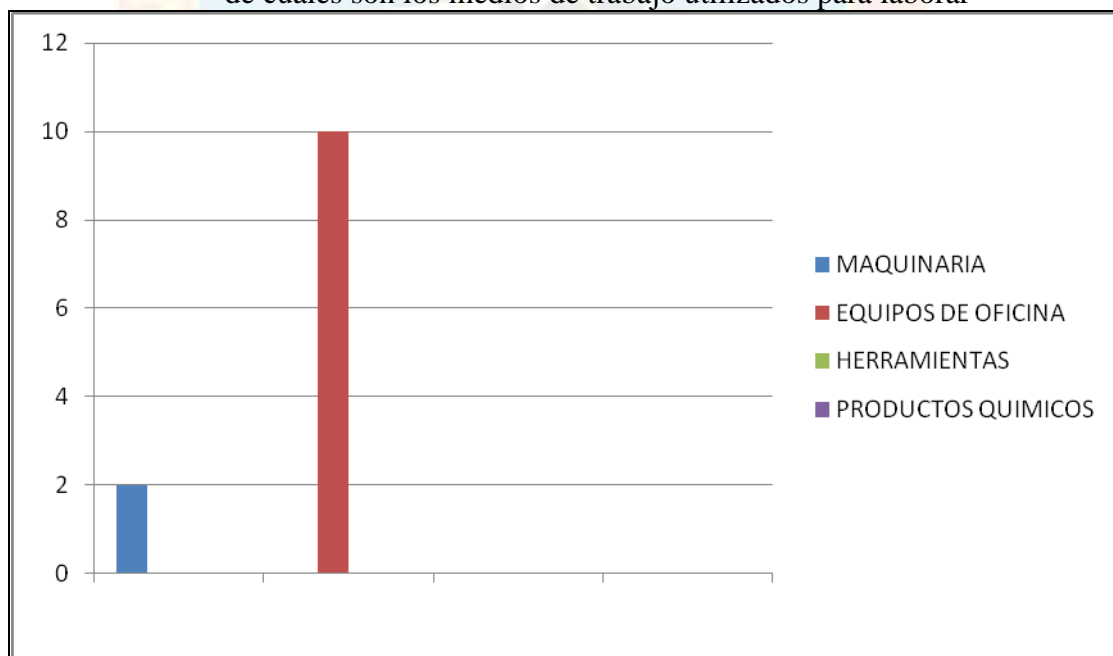
FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

El gráfico nos muestra, que 4 trabajadores opinan que en los hombros es donde se aplica varias repeticiones durante su jornada de trabajo, 8 trabajadores opinan que son las manos, 3 trabajadores opinan que es la vista y 3 trabajadores opinan que son las piernas.

La principal fuente de enfermedades profesionales corresponde a la exposición de segmentos osteo - musculares de los trabajadores a dolencias como articulación del codo, articulación de la rodilla, articulaciones entre estos huesos(carpo, falanges) provenientes de actividades que requieren repetición, fuerza y posturas disfuncionales por períodos prolongados de tiempo.

Cabe destacar que por lo general los puestos administrativos implican una serie de repeticiones en brazos, manos, hombros piernas entre otros. Por esa razón es más fácil ser propenso a enfermedades ocupacionales como tendinitis, dedo engatillado, el síndrome del túnel de carpo bilateral, entre otras y esto sigue siendo la causa que origina un tercio de las incapacidades temporales en los trabajadores.

GRAFICO N° 11 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores de cuáles son los medios de trabajo utilizados para laborar



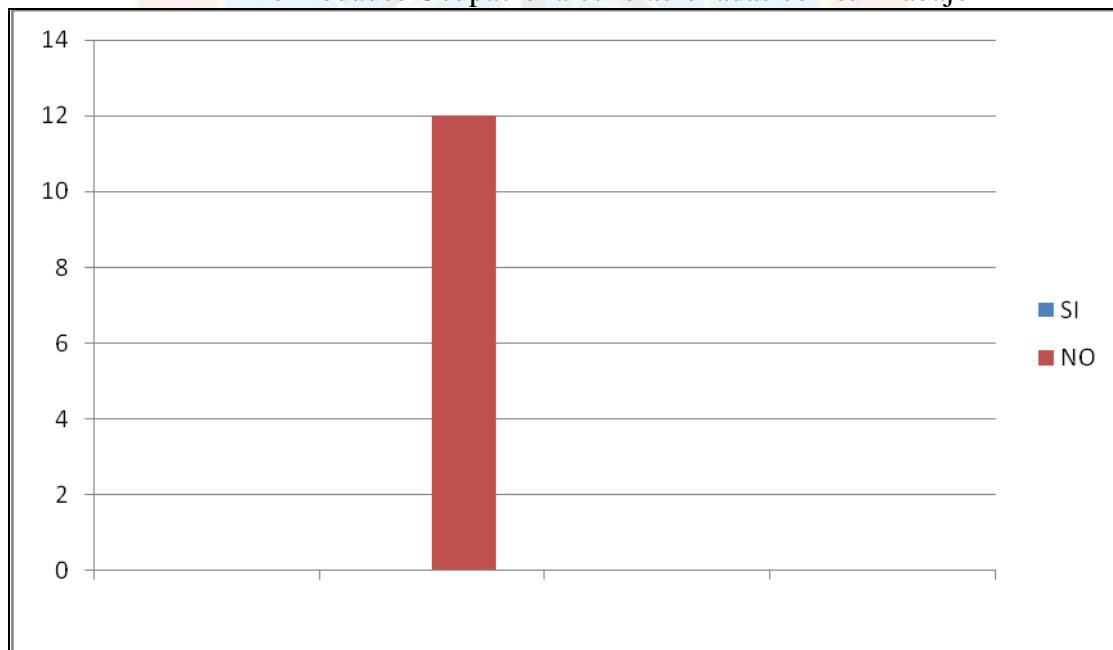
FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

El gráfico muestra, 2 trabajadores utilizan maquinarias, y 10 trabajadores opinaron que usan equipos de oficinas.

El equipo de oficina es fundamental para el trabajador, para ser un ambiente más eficiente y ameno porque por medio de este se pueden realizar diferentes actividades y cada día realizar sus labores con rapidez y de buena calidad. Generalmente son herramientas de apoyo que se usan con más frecuencia en los puestos administrativos, tales como: computadoras, calculadora, fotocopadoras, entre otros. Cabe destacar que las maquinarias y herramientas se utilizan en áreas operativas.

Con lo antes señalado se evidencia que estos trabajadores requieren de evaluaciones ergonómicas en la ajustabilidad del entorno de trabajo. Un buen entorno ergonómico permite máxima ajustabilidad del equipo de oficina incluyendo la altura del escritorio y de la silla, el respaldo, asiento, porta documentos, los apoyabrazos, monitores de las computadoras, y la posición del teclado.

GRAFICO N° 12 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores si ha recibido usted alguna Inducción en la Empresa al respecto de la Enfermedades Ocupacionales relacionadas con su Trabajo



FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

Tal como se presenta en la grafica, 12 trabajadores opinan no tener ninguna inducción en la empresa con respecto a las enfermedades ocupacionales en su trabajo.

El muy importante que lo trabajadores conozcan sobre la ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) esta ley nos explica sobre enfermedades ocupacionales, de las condiciones disergonomicas, agentes químicos, biológicos, de los factores psicosociales, emocionales y desequilibrio mental. Estas enfermedades pueden ser temporales o permanentes.

Por lo antes señalado es muy importante decir que dentro de la empresa hace falta que a los empleados le dicten charlas de inducción sobre enfermedades ocupacionales, ya que los trabajadores no conocen los riesgos o enfermedades del entorno de su puesto de trabajo, y esto a la larga por desconocimiento son propensas a padecer de enfermedades ocupacionales.

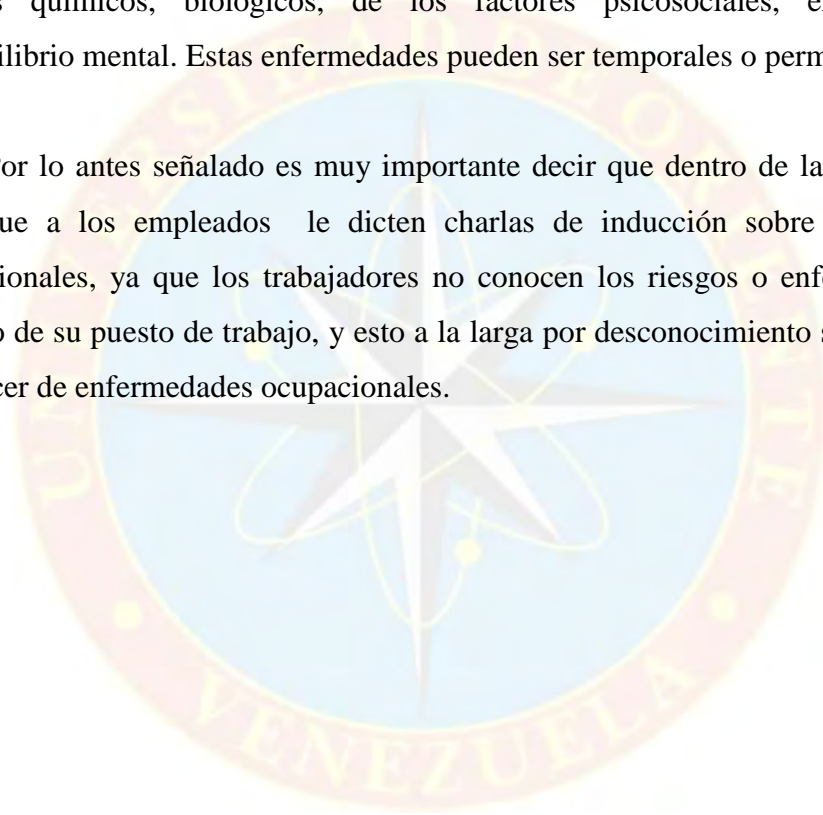
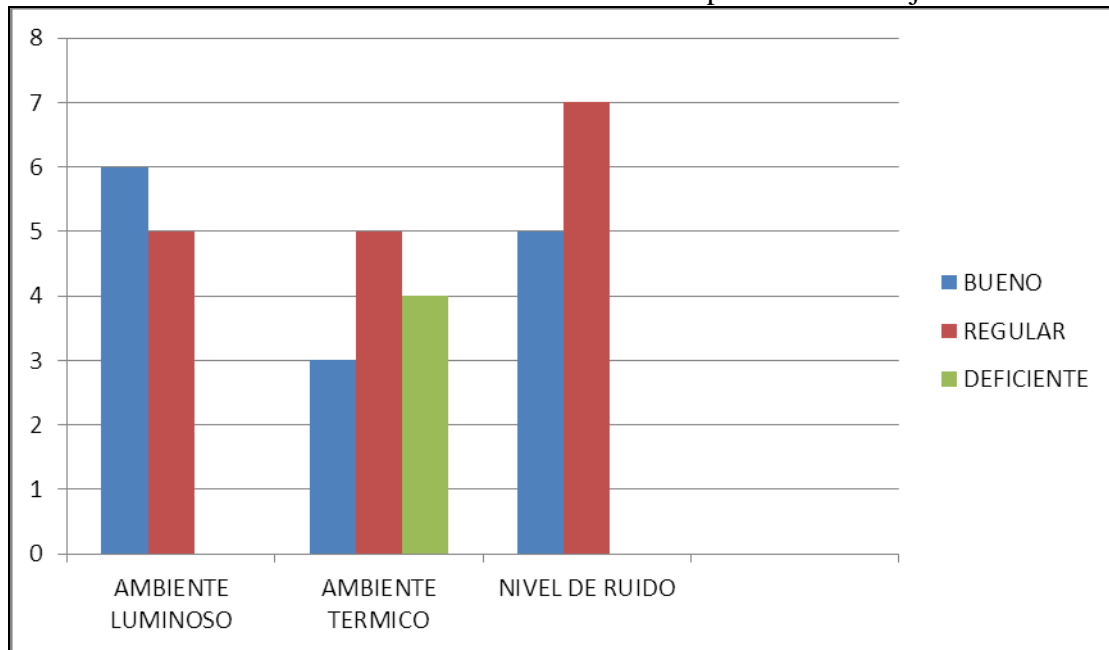


GRAFICO N° 13 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores de acuerdo a los siguientes Niveles en cuales considera usted ubicado el Confort Ambiental existente en su puesto de Trabajo



FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

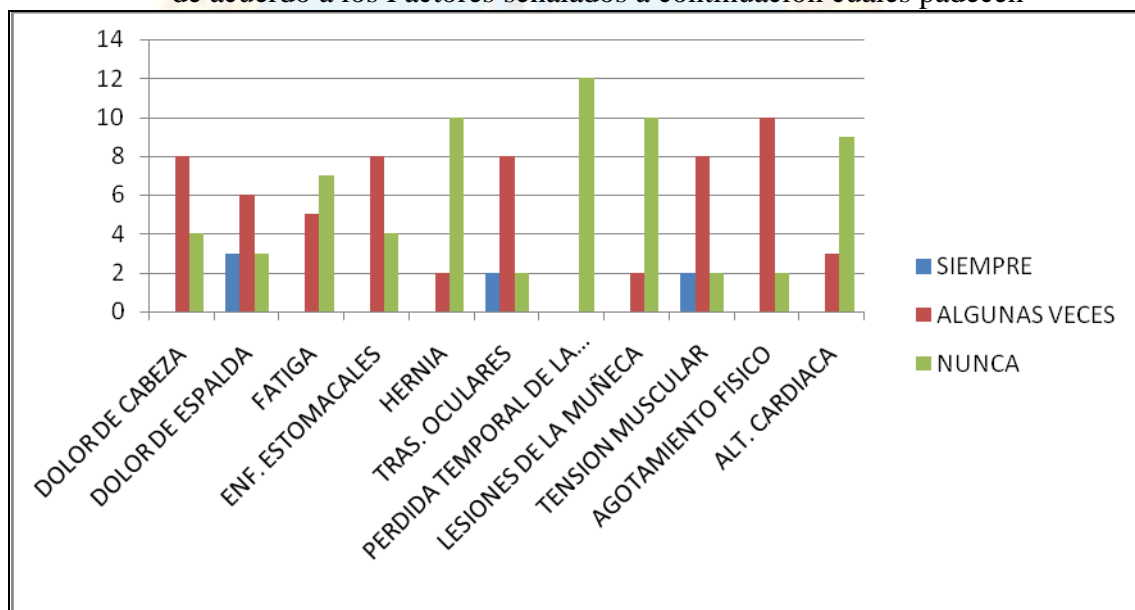
Según estos resultados, 6 trabajadores opinaron que el ambiente luminoso es bueno, mientras que 5 trabajadores opinan que es regular, 3 trabajadores opinaron tener un ambiente térmico bueno, 5 trabajadores opinaron que el ambiente térmico es regular, 4 trabajadores opinaron que es deficiente de acuerdo al nivel de ruido, 5 trabajadores opinaron tener un ambiente bueno, y 7 trabajadores opinan que es regular.

De acuerdo a lo estudiado, se puede señalar que los trabajadores cuenta con una adecuada iluminación en su sitio de trabajo; lo cual es lo ideal para el buen desempeño de las actividades realizadas dentro de la empresa. En cuanto al ambiente térmico debe ser agradable ya que puede perturbar el equilibrio de los fluidos del cuerpo y finalmente trae consigo fatiga por el calor y por este motivo el trabajador

puede tener retrasos en sus actividades laborales; y el ruido no debe inferir en las actividades realizadas por los trabajadores.

Es importante que la empresa les proporcione a sus trabajadores una iluminación adecuada para que estos puedan desarrollar en total normalidad sus tareas diarias y de esta manera la organización no incumpla con las normas establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

GRAFICO N° 14 Distribución absoluta acerca de la opinión de los trabajadores de acuerdo a los Factores señalados a continuación cuales padecen



FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

Tal como se presenta en el gráfico, 8 de los trabajadores opinan algunas veces padecen de dolor de cabeza, 4 opinan que nunca, 3 trabajadores opinan que siempre sienten dolor de espalda, 6 opinan algunas veces, 3 opinan que nunca, en cuanto a la fatiga 5 trabajadores opinan que algunas veces se sienten fatigados, 8 trabajadores opinaron que algunas veces presentan problemas estomacales, 4 opinan que nunca, 2

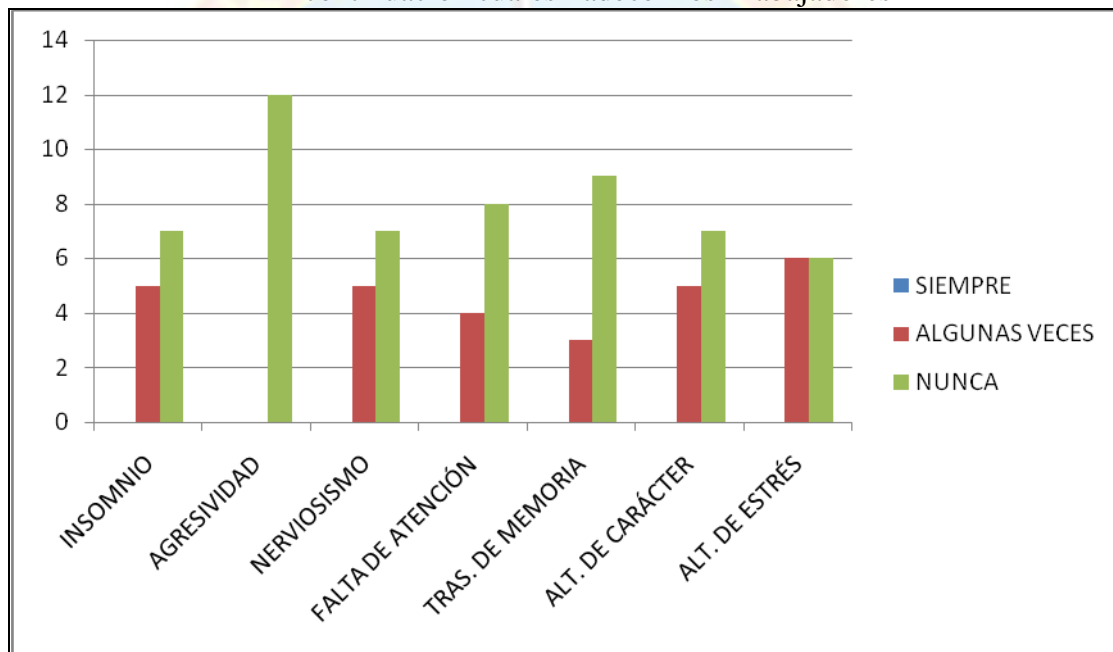
trabajador opina tener hernia siempre, y 10 opinan que nunca, 2 trabajador opina tener trastorno oculares siempre, 8 opinaron que algunas veces y 2 trabajadores opinan que nunca, 12 trabajadores opina que nunca han tenido pérdida temporal de la visión, 2 trabajador opino que algunas veces a padecido lesiones de la muñeca, 10 opino que nunca, 2 trabajadores opinaron tener siempre tensión muscular, 8 opinaron tenerlo algunas veces, y 2 trabajadores opinan que nunca, 10 trabajadores opinaron algunas veces agotamiento físico, 2 opina que nunca, 3 trabajadores opina tener alguna veces alteraciones cardiacas, 9 opinan nunca.

El dolor de cabeza es una de las molestias o padecimientos más frecuentes en las personas, habitualmente su significado se asocia a diversas causas ya que puede ser indicativo de una enfermedad grave o bien puede ser síntoma de cansancio, tensión muscular, trastornos visuales, fatiga, estrés; el dolor de espalda se pudiera originar por contractura muscular, traumatismo o deformidad de la columna, puede aparecer en cualquier nivel de la columna, desde el cuello hasta la región lumbar y puede localizarse en una pequeña zona o extenderse a un área amplia. También se origina cuando las personas realizan trabajos que requieren movimientos repetitivos; las lesiones de la muñeca se podría decir que un grupo de personas parece estar afectado por esta lesión que posiblemente es causada por movimientos repetitivos provocando dolor, ardor, hormigueo en las manos, influyendo negativamente en el desenvolvimiento de las tareas; los problemas visuales se caracterizan por la presencia de síntomas resultantes de la interacción con un ambiente deficiente de trabajo como: iluminación inadecuada, trabajos prolongados en computadora, deficiencia de la ubicación del puesto de trabajo, manifestándose con: sensación de vista cansada, irritación, conjuntivitis, visión borrosa, dolor de cabeza, entre otros.

Es importante resaltar que estos síntomas son causados por una iluminación deficiente, malas posturas y estrés laboral ya que este, es un sistema de defensas que tiene el organismo de cada persona para hacer frente a una amenaza, que puede estar

representada por la presencia de factores físicos y fisiológicos en el ambiente, trayendo consigo síntomas que podrían repercutir en su salud. Reflejadas en insomnio, taquicardias, temblores, mareos, dolores de cabeza, afectando el rendimiento mediante la disminución de la atención y concentración, aumenta la ansiedad y depresión, la irritabilidad, nerviosismo perturbando las relaciones interpersonales. El patrono debe brindar un adecuado ambiente de trabajo para disminuir en lo más posible estos síntomas.

GRAFICO N° 15 Distribución absoluta acerca de los Factores señalados a continuación cuales Padenen los Trabajadores



FUENTE: Cuestionario Aplicado al personal Administrativo de PDVSA Morichal 2011

Según estos resultados, 5 trabajadores opinaron que algunas veces padecen de insomnio, 7 opinan que nunca, 12 trabajadores opinan que nunca sufren de agresividad, 5 trabajadores opina que algunas veces padecen de nerviosismo, 7 opina que nunca, 4 trabajadores opinan que necesitan falta de atención, 8 opinan que nunca, 3 trabajadores opina que sufren trastorno de memoria, 9 opinan que nunca, 5

trabajadores opinan que tienen alteraciones de carácter, 7 opinan que nunca, 6 trabajadores opinan que sufren alteraciones de estrés, 6 opinan que nunca.

De acuerdo a lo antes señalado, podemos acotar que el insomnio es la dificultad de conciliar el sueño, el despertarse repetidas veces durante la noche, esto es normal si sucede de vez en cuando, pero puede convertirse en algo habitual y si se repite durante muchos días. Puede ser causado por un número de razones, tales como: la tensión, estrés, por emociones, entre otros factores que lo activan; la agresividad es toda conducta o tendencia desfavorable, esto puede ser como resultado de frustración ante un hecho determinado, entre otros factores que conlleva a que las personas muestren conducta agresivas tenemos: las temperaturas extremas, el ruido; el nerviosismo tiene efectos que lograrían conducir problemas en la salud de los trabajadores, ocasionando una alteración emocional que afecta al sistema nervioso quien trae consigo otros síntomas como irritabilidad, impaciencia e inquietud.

Sobre los datos nos podemos dar cuenta que muchos trabajadores padecen de nerviosismo, alteraciones de carácter y estrés. Estos generalmente son acusados por exceso de trabajo, ruido, temperatura poco adecuada, entre otras. El patrono o jefe supervisores debe ofrecer un adecuado ambiente de trabajo para evitar que los empleados padezcan dichos síntomas.

FASE III

CONSIDERACIONES GENERALES

3.1 CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación sobre el análisis de los factores de riesgos disergonómicos presentes en los puestos de trabajo del personal administrativo en el departamento de servicios organizacionales en (PDVSA MORICHAL) de acuerdo a los objetivos planteados se puede concluir lo siguiente:

La mayoría de los encuestados afirman que el principal problema o riesgo que se manifiestan en su puesto de trabajo es la iluminación que ya no es adecuada para realizar sus actividades diarias, no obstante se debe indicar que la iluminación juega un papel fundamental porque esta depende en gran medida el proceso de captación visual del personal, la calidad del trabajo y el índice de accidente de trabajo.

Se pudo evidenciar a través de la encuesta que la mayoría de los trabajadores manifestó que permanece más de 50 minutos sentados o en forma rígida, que supone un trabajo sedentario, mala postura al sentarse, incorrecta posición de brazos y muñecas al teclear, múltiples conversaciones, sonidos de teléfonos celulares y poco espacio físico para la cantidad de personas que laboran allí, lo cual contribuye además de las afecciones músculo-esqueléticas, la insatisfacción laboral y disminución de la motivación del personal para el desarrollo de sus actividades.

Se determinó que los trabajadores al ejecutar sus funciones de trabajo diario adoptan diferentes tipos de posturas, lo que implica que utilizan ciertas partes del cuerpo con mayor frecuencia que otras, lo que incide muchas veces negativamente en las articulaciones y músculos por la repetición continua y sin descanso, desencadenando enfermedades y discapacidades en el personal.

Es muy notoria la ausencia de conocimiento sobre el programa de salud ocupacional en la Empresa

Se debe tomar en cuenta que los trabajadores pasan mucho tiempo sentadas y las consecuencias que esto puede traer son lesiones musculo esqueléticas en hombros.



3.2 RECOMENDACIONES

Tomar en cuenta el tiempo de servicio, debido a que la antigüedad podría provocar alteraciones en la salud como repetitividad de los movimientos, postura, esfuerzos y efectos como iluminación, ventilación y ruido. Los males presentados por los trabajadores son una luz de alerta, por cuanto con el paso del tiempo se van agravando, lo cual conduciría a reposos frecuentes, disminuyendo el entusiasmo laboral y generando enfermedades.

Se debería ampliar el espacio físico para mayor comodidad de los empleados.

Promover planes de capacitaciones y adiestramiento para mejorar el desempeño de los empleados que laboran en la institución cuando se trata de manejar equipos computadora.

Realizar un plan de mantenimiento preventivo a los aires acondicionados para evitar ruidos y alergias que podrían causarles molestias a los trabajadores.

Promover al personal sobre el daño que pueden causarle a la salud, por desarrollar repetitivamente ciertos movimientos o acciones que pueden parecer a simple vista, simples o de poco esfuerzo, por mantener por mucho tiempo posturas no adecuadas.

BIBLIOGRAFÍA

TAMAYO Y TAMAYO. El proceso de la investigación científica. Editorial Limusa, 2004.

ARIAS, FIDIAS. El Proyecto de Investigación: Guía para su elaboración. Caracas, 2000. P. 140, 142.

MONDELO, TORADA, URIZ, VILELLA Y LACAMBRA: **Ergonomía 2 Confort y Estrés Térmico**. México, Editorial Alfa omega, 2.001.

LOPCYMAT, Ley Orgánica de Protección, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, 2005.

LOT Ley Orgánica del Trabajo, 2005.

OBORNE, David. Ergonomía en Acción. Editorial Juárez. México, Jalisco. 1995.

SABINO, Carlos. El Proceso de Investigación. Editorial Panapo de Venezuela. Caracas, 2002.

PÉREZ, Vicente y Aray, Ramón. Salud ocupacional en tiempos Modernos. Editorial Real, España, Madrid. 1999.

MONDELO, Pedro. Impacto de la Ergonomía en el ambiente laboral. Editorial la Plata, Argentina, Buenos Aires. 2001.



ANEXOS



El presente cuestionario tiene como finalidad recabar información de manera objetiva y precisa acerca de una serie de factores inmersos en los puestos de trabajo, que guardan una estrecha relación con respecto a la salud ocupacional. Este instrumento está dirigido a los trabajadores de la Empresa.

Instrucciones: A continuación se le van a ir presentando una serie de preguntas, marque con una (x) la alternativa que usted considere correcta, por favor se le agradece el mayor grado de honestidad y sinceridad posible debido a que la información que se pretende obtener es de vital importancia para la realización del trabajo final de grado.

1. Cómo Definiría usted la Disergonomía?

- a. Como una Ciencia que busca la adaptación del hombre al ambiente_____
- b. Como una ciencia que estudia las actividades del trabajo y persigue la adaptación de este a la persona para preservar su integridad física, mental, emocional y mejorar su eficiencia en el desarrollo de su labor_____

2. ¿Conoce usted sobre la existencia de algún Programa de Salud Ocupacional en la empresa donde se realice un enfoque hacia las condiciones disergonómicas existentes en los puestos de trabajo que integran el área administrativa?

a. Si_____

b. No_____

3. De los siguientes riesgos disergonómicos señale usted ¿Cuáles son los que se manifiestan en su puesto de trabajo?

a. Iluminación inadecuada_____

b. Ventilación inadecuada_____

c. Nivel de ruido_____

d. Posturas y esfuerzos inadecuados_____

e. Señalización inadecuada_____

f. Otros. Indique._____

4. ¿Cuál es la postura que adopta para trabajar en su jornada diaria?

a. Sentado_____

b. De pie_____

c. Ambas por igual_____

5. ¿Cómo considera esa posición?

- a. Cómoda _____
- b. En ocasiones incómodas _____
- c. Incómoda _____
- d. Indiferente _____

6. ¿Realiza usted actividades repetitivas?

Siempre _____ Algunas veces _____ Nunca _____

7. ¿Señale que cantidad de tiempo permanece usted en posición de Rigidez y sentado en su puesto de trabajo?

- a. De 15 a 30 minutos _____
- b. 30 a 50 minutos _____
- c. 50 minutos o más _____

8. ¿Cuántas horas dura su jornada de trabajo?

4-8 _____

8 ó más. _____

9. ¿Cuál es el tipo de esfuerzo requerido con mayor frecuencia?

- a. Esfuerzo físico_____
- b. Esfuerzo mental_____
- c. Ambos_____
- d. No lo requiere_____
- e.

10. ¿Qué estructura osteo-muscular aplica varias repeticiones durante su jornada de trabajo?

- a. Hombros _____
- b. Manos _____
- c. Brazos _____
- d. Vista _____
- e. Piernas _____

11. ¿Cuáles son los medios de trabajo utilizados para laborar?

- a. Maquinarias_____
- b. Equipos de oficina_____
- c. Herramientas_____
- d. Productos químicos_____

12. ¿Ha recibido usted alguna inducción en la empresa al respecto de las enfermedades ocupacionales relacionadas con su puesto de trabajo?

- a. Si_____
- b. No_____

13. De acuerdo a los siguientes niveles ¿en cual considera usted que se encuentre ubicado el confort ambiental existente en su puesto de trabajo?

	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Ambiente luminoso			
Ambiente Térmico (temperatura)			
Nivel de Ruido			

14. Con respecto a la pantalla de visualización de datos o monitor asignado a su puesto de trabajo, considera usted que la distancia a los ojos, la imagen, el control de brillo, el contraste y el reflejo es:

- a. Bueno _____
- b. Regular _____
- c. Deficiente _____
- d. Muy deficientes _____

15. De los factores señalados a continuación ¿Diga con qué frecuencia, padece usted?

Fisiológicos:

	Nunca	Siempre	Algunas Veces
*Dolor de cabeza	_____	_____	_____
*Dolor de espalda	_____	_____	_____

*Fatiga	_____	_____	_____
*Nausea	_____	_____	_____
*Hernia.	_____	_____	_____
*Desmayos	_____	_____	_____
*Pérdida temporal de La audición	_____	_____	_____
*Lesiones de muñeca Enfermedades	_____	_____	_____
*Estomacales	_____	_____	_____
*Trastornos oculares	_____	_____	_____
*Deshidratación.	_____	_____	_____
*Afecciones en la piel	_____	_____	_____
*Tensión muscular	_____	_____	_____
*Agotamiento físico.	_____	_____	_____
*Alteraciones cardiacas.	_____	_____	_____
*Pérdida de sensibilidad en los dedos.	_____	_____	_____

Psicosociales:

Siempre

Algunas Veces

Nunca

*Insomnio.	_____	_____	_____
*Agresividad	_____	_____	_____
*Nerviosismo	_____	_____	_____
*Falta de atención	_____	_____	_____
*Trastorno de memoria Alteraciones de	_____	_____	_____
*Carácter	_____	_____	_____

*Estrés.

“Gracias por su Colaboración”





Haciendo las mediciones con el Luxómetro



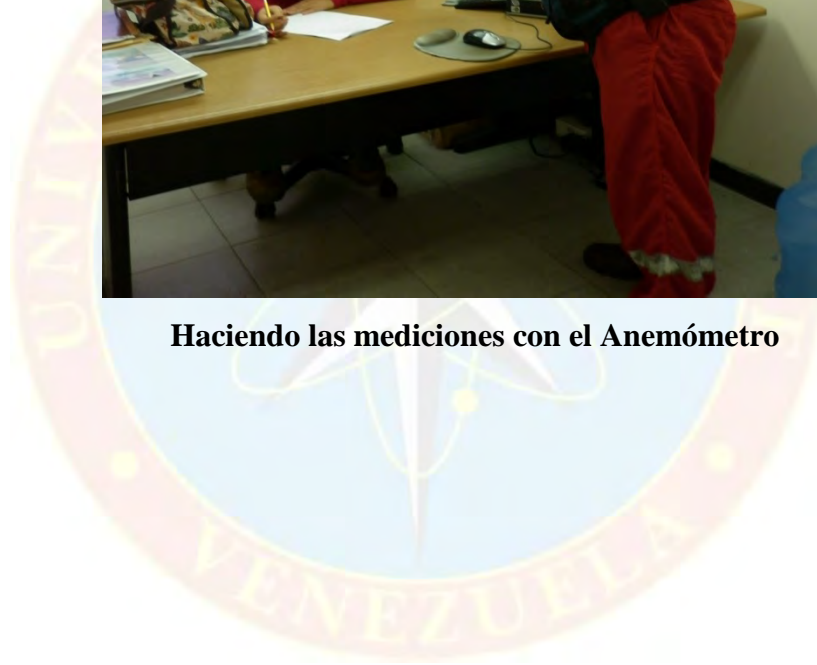
Luxómetro



Haciendo las mediciones con el Sonómetro



Haciendo las mediciones con el Anemómetro





Anemómetro



Sonómetro

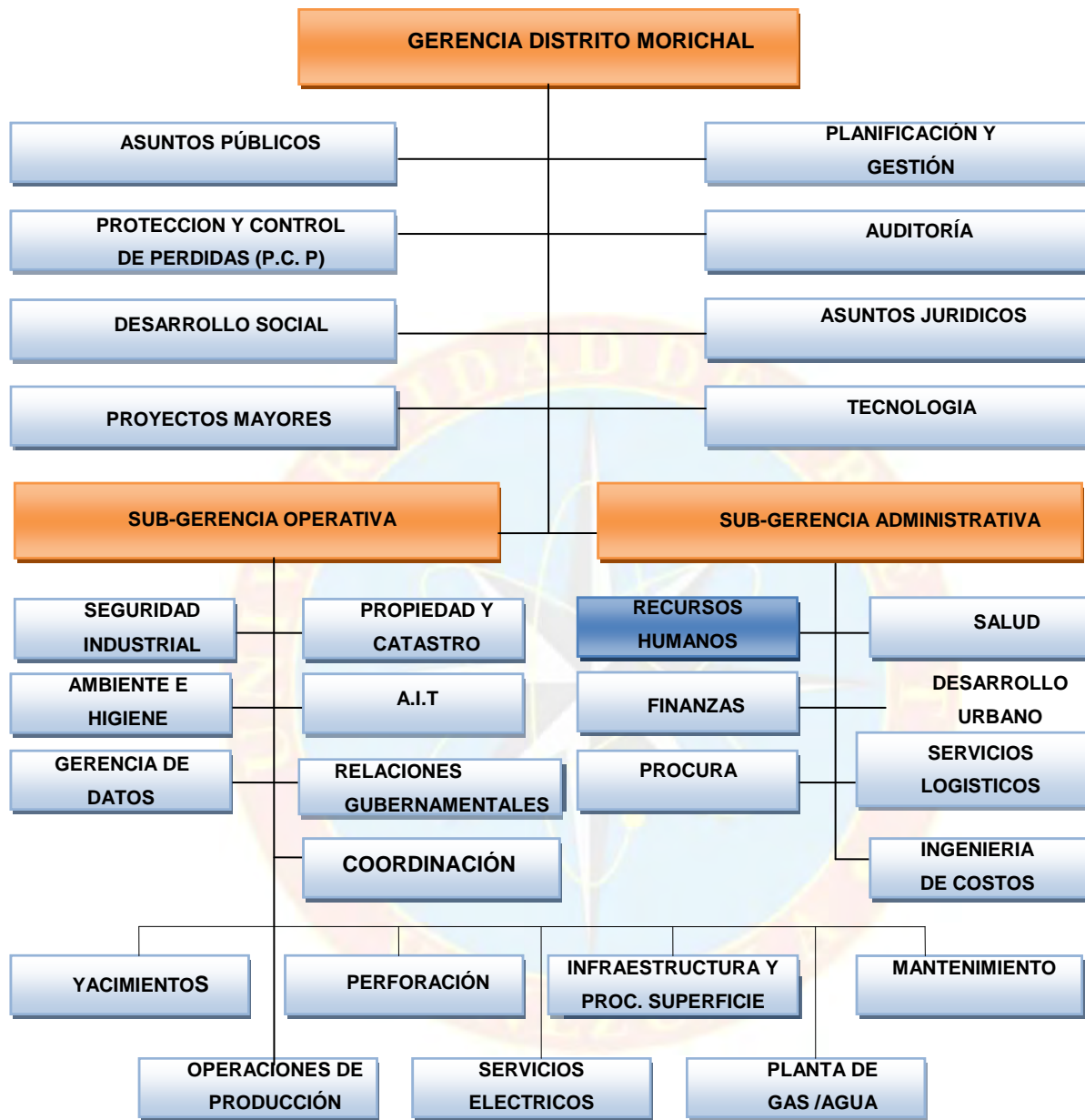


Equipo de medición

ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ORGANIZACIONALES



FUENTE: DPTO. DE RECURSOS HUMANOS



Estructura Organizativa de PDVSA

Distrito Morichal. (Fuente: Dpto. de RRHH)

HOJAS METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 1/6

Título	ANALISIS DE LAS CONDICIONES DISERGONOMICA DEL AREA DE SERVICIO ORGANIZACIONAL APLICANDO EL METODO LEST. EN LA EMPRESA: E & P PDVSA DISTRITO MORICHAL. MATURIN-ESTADO-MONAGAS.
Subtitulo	

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

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
García G, Mariela A	CVLAC	C.I: 17.547.291
	e-mail	Mariela_2002ve@hotmail.com
	e-mail	Garciamariela77@gmail.com
	CVLAC	
	e-mail	
	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 está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Ergonomía, Disergonomía, Confort Ambiental,
Estrés Laboral.
PDVSA. DISTRITO MORICHAL

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 - 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
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):

La aplicación de la Ergonomía al lugar de trabajo reporta muchos beneficios evidentes, para el trabajador, unas condiciones laborales más sanas y seguras; para el empleador, el beneficio más evidente es el aumento de la productividad. Esta abarca las distintas condiciones laborales incluidos factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, vibraciones, el lugar de trabajo, herramientas, máquinas, postura. Etc. Esta fue realizada bajo la metodología de una investigación de campo, con un nivel descriptivo, aplicando técnicas de investigación como observación directa y la encuesta. La cual fue realizada en el área de Servicios Organizacional de PDVSA Distrito Morichal. Se determinó que los trabajadores al ejecutar sus funciones de trabajo diario adoptan diferentes tipos de posturas, lo que implica que utilizan ciertas partes del cuerpo con mayor frecuencia que otras, lo que incide muchas veces negativamente en las articulaciones y músculos por la repetición continua y sin descanso, desencadenando enfermedades y discapacidades en el personal. Es muy notoria la ausencia de conocimiento sobre el programa de salud ocupacional en la Empresa.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Córdova Carmen	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	10.516.528
	e-mail	cordovacm@hotmail.com
	e-mail	
Ollarves Mayurbett	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	9.281.362
	e-mail	Lcda.mayurbett@gmail.com
	e-mail	
Cermeño Lisbetth	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	10.309.362
	e-mail	ltorrivilla@gmail.com
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	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 está registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el número 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
2011	12	08

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 inglés es en. Si el lenguaje se especifica, se asume que es el inglés (en).

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso - 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo
Mariela García.DOCX

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:

Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

Dato requerido. Ejemplo: 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, Post-doctorado, etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales Y administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

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

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

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.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU Nº 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 Nº 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.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *[Signature]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Cordialmente,
[Signature]
JUAN A. BOLANOS CUNVELO
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 Telemática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/manuja

Hojas 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"

García Guzmán Mariela Alejandra
C.I.: 17.547.291

AUTOR

Prof. Ollarves Maryubett

AUTOR