



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIA SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO EN LOS TALLERES DE MECÁNICA, CARPINTERÍA Y
HERRERÍA DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA
(I. U. T.) CUMANÁ, AÑO 2012.**

Autor

Br. Zoliana J Pérez González

Asesor Académico

Ing. Jorge Merheb

Asesor Institucional

Ing. Richard Ulacio

Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al Título de
Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

Cumaná, Noviembre de 2012

ÍNDICE GENERAL

| | |
|--|-----|
| DEDICATORIA | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | vi |
| ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS..... | vii |
| RESUMEN..... | x |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| CAPÍTULO I..... | 10 |
| EL PROBLEMA..... | 10 |
| 1.1. Situación Problema a ser Intervenida..... | 10 |
| 1.2. Objetivos..... | 16 |
| 1.2.1. Objetivo General..... | 16 |
| 1.2.2. Objetivos Específicos..... | 16 |
| 1.3. Características de la Pasantía..... | 17 |
| 1.3.1. Identificación y Descripción de la Empresa donde se realiza la Pasantía..... | 17 |
| 1.3.2. Dependencia Administrativa donde se Desarrolla la Pasantía..... | 22 |
| 1.3.3. Programas: (Descripción dónde se Desarrolla el Pasante)..... | 23 |
| 1.3.4. Supervisor o Asesor Institucional..... | 23 |
| 1.4. Justificación..... | 23 |
| CAPÍTULO II..... | 25 |
| 2.1. Antecedentes de la Investigación..... | 25 |
| 2.2.- Bases Teóricas..... | 27 |
| 2.2.1 Medio Ambiente de Trabajo..... | 27 |
| 2.2.2. Medios de Trabajo..... | 28 |
| 2.2.3. Medios de Producción..... | 30 |
| 2.2.4. Proceso de Trabajo..... | 30 |
| 2.2.5. Tecnificación..... | 31 |
| 2.2.7. Los Factores de Riesgo..... | 33 |
| 2.2.8. Peligro..... | 36 |
| 2.2.9. Actividad..... | 36 |
| 2.2.10. Calidad de Vida..... | 36 |
| 2.2.11. Trabajador o Trabajadora..... | 36 |
| 2.2.12. Trabajo..... | 37 |
| 2.2.13. Condiciones de Trabajo..... | 37 |
| 2.2.14. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo..... | 40 |
| 2.2.15. Relaciones Sociales de Trabajo | 41 |
| 2.2.16. Salud | 43 |
| 2.2.17. Relación del Trabajo con la Salud, Echeverría M y Duhart S. (1985) lo define como: | 44 |
| 2.2.18. Higiene, Seguridad y Salud Laboral..... | 46 |
| 2.2.19. Ergonomía..... | 47 |
| 2.3. Bases Legales..... | 49 |

| | |
|---|-----|
| 2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela..... | 49 |
| 2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152..... | 51 |
| 2.3.3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial 38.236..... | 52 |
| 2.3.4. Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.596..... | 56 |
| 2.4 Reseña Histórica..... | 57 |
| CAPÍTULO III..... | 61 |
| MARCO METODOLÓGICO..... | 61 |
| 3.1. Nivel de Investigación | 61 |
| 3.2. Diseño de Investigación..... | 62 |
| 3.3. Población..... | 62 |
| 3.4. Fuentes de Información..... | 63 |
| 3.4.1. Fuentes Primarias..... | 63 |
| 3.4.2. Fuentes Secundarias | 63 |
| 3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos | 63 |
| 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos | 65 |
| CAPÍTULO IV..... | 68 |
| RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE LABORAN EN EL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA (I.U.T.C), PARA EL DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LOS TALLERES DE MECÁNICA, CARPINTERÍA Y HERRERÍA..... | 68 |
| PROPUESTA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL Y BRINDAR UN ESPACIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA EL PERSONAL DE LOS TALLERES DE MECÁNICA, CARPINTERÍA Y HERRERÍA, DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA (I. U. T.) CUMANÁ..... | 109 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 127 |
| ANEXO..... | 22 |
| HOJA DE METADATOS | 27 |

DEDICATORIA

En este nuevo éxito y siendo un triunfo mas en mi vida lo dedico primero que nada a mi **Dios**, padre todo poderoso, a la **Virgen del Valle** madre mía por darme fortaleza y paciencia para continuar con este maravilloso proyecto, a mis **Santos** por abrirme los caminos positivamente, alcanzando unas de mis metas; gracias por iluminarme en el camino y en cada paso que doy en mi vida para seguir en la lucha día a día; porque todo en la vida tiene obstáculos, pero gracias a ustedes aprendí y sigo aprendiendo a superarlos.

A mis padres **Emelys del Valle González de Pérez y Hernán José Pérez Rojas** por darme y guiarme en mi vida, enseñarme con amor y respeto cada uno de los valores, brindarme educación que me llenó de perseverancia, humildad y coraje ante todo, gracias papitos por tantos esfuerzos y sacrificios los cuales hoy día me han hecho la mujer que soy. ¡Gracias padres los AMO!

Al resto de mi familia como mis hermanos que forman parte de ella a pesar de las diferencias los quiero mucho, pero en especial a mi tía **Marilys González Gutiérrez**, por ser como mi segunda madre a la cual escucho sus consejos y aprendo de ellos, que de mi tiene a una gran y fiel admiradora por ser tan especial, excelente profesional y mujer.

Por ultimo y lo mas primordial e importante en mi vida a mi hija **Andrea A. Mago Pérez**, por llegar a mi y llenarme inmensamente de amor y felicidad que gracias a ti obtuve mi primer titulo, el mayor de todos; el ser **MAMÁ** y serás tú quien me dirá mas adelante si lo hice o no bien, gracias a ti sigo adelante sin mirar atrás y con mucha fuerza para darte y enseñarte lo bueno y malo de esta vida. Eres mi vida y

mi todo hija mía; que Dios, la Virgen y Todos mis Santos siempre te bendigan, protejan y te hagan una mujer de bien.

La vida es la mejor enseñanza y experiencia que se puede tener durante la estadía en esta tierra, a través de ella pude conocer cada uno de mis pasos, saber lo que quiero, qué tan lejos puedo llegar y de lo que soy capaz. Es por eso que hoy día doy gracias por vivir este maravilloso trayecto de estudio donde logre conocer una nueva etapa en mí y poder decir que si se puede. **¡Gracias Dios, mil gracias!**

Zoliana J Pérez González

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a la vida y a todos los Ángeles por darme la oportunidad de vivir tantas experiencias, pero sobre todo en esta encantadora travesía que me ha enseñado de todo un poco en lo personal, académico y social.

A mi asesor y amigo el **Ing. Jorge Merheb**, por su excelencia profesional, por brindarme su apoyo y la oportunidad de indagar y conocer el tema en cuanto a todo lo relacionado con seguridad, salud e higiene laboral se refiere.

A mis amigos, hermanos y compadre **Ronny Melchor y Simón López (Mi amore y mi Saimon)** a los cuales los quiero muchísimo y quienes han sido mi gran ejemplo a seguir de perseverancia y de que si se puede, solo ustedes saben por todo lo que pase.

A todas aquellas personas que creyeron, colaboraron y pusieron un granito de arena en mi proyecto de investigación.

A ti mi Doctorisimo. Argenis Subero, como solo yo te llamo negro y mi amor; gracias por llegar a mi vida en el tiempo justo y preciso, por tanto apoyo, amor y respeto.

Zoliana J Pérez González

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| CUADRO N° 1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SEGÚN LA EDAD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE LABORAN EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)..... | 69 |
| CUADRO N° 2 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SEGÚN EL SEXO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)..... | 72 |
| CUADRO N° 3 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)..... | 73 |
| CUADRO N° 4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE EL TRABAJADOR TIENE SOBRE SU CARGO EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)..... | 76 |
| CUADRO N° 5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE EL TRABAJADOR TIENE SOBRE, SI LE NOTIFICARON SOBRE LOS RIESGOS Y PROCESOS PELIGROSOS, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LOPCYMAT EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)..... | 77 |
| CUADRO N° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES SOBRE LAS CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)..... | 79 |
| CUADRO N° 7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES SOBRE RIESGOS FÍSICOS (EXPOSICIÓN A RUIDO Y VIBRACIONES; ILUMINACIÓN DEFICIENTE Y EXCESIVA; EXPOSICIÓN A RADIACIÓN NO IONIZANTE / IONIZANTE, ENTRE OTRAS), DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)..... | 81 |
| CUADRO N° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOBRE LOS RIESGOS MECÁNICOS (GOLPEADO: CONTRA / POR, CAÍDA DE OBJETOS, CAÍDA: DE UN MISMO NIVEL / DE DIFERENTES NIVELES, ENTRE OTRAS), DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 82 |

| | |
|--|----|
| CUADRO N° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOBRE LOS RIESGOS DISERGONÓMICOS (MOVIMIENTO EXCESIVO Y/O REPETITIVO, POSICIONES INADECUADAS, INCOMODAS PROLONGADAS, DIFICULTAD PARA EL DESPLAZAMIENTO, ENTRE OTRAS), DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 84 |
| CUADRO N° 10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI EN SU ÁREA DE TRABAJO CUENTA CON LOS AVISOS DE SEÑALIZACIONES EN LOS TALLERES I.U.T.C..... | 86 |
| CUADRO N° 11 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOBRE EL SIGNIFICADO DE LOS AVISOS DE SEÑALIZACIONES OBLIGATORIEDAD, DE PROHIBICIÓN, DE INFORMACIÓN, DE PREVENCIÓN Y DE FUEGO EN SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 87 |
| CUADRO N° 12 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI CONOCE LAS VÍAS DE ESCAPE EN CASO DE CUALQUIER SITUACIÓN NO DESEADA EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 90 |
| CUADRO N° 13 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI HA SIDO DOTADO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) NECESARIOS PARA SU LABOR DIARIA EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 91 |
| CUADRO N° 14 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI HA RECIBIDO INDUCCIÓN, CON RESPECTO A LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE ORDEN Y LIMPIEZA DE SU ÁREA DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 93 |
| CUADRO N° 15 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOBRE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 95 |
| CUADRO N° 16 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR CONOCE SOBRE LOS DEBERES Y DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, CONTEMPLADOS EN LA LOPCYMAT EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 96 |
| CUADRO N° 17 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI LA INSTITUCIÓN CUENTAN CON UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 98 |
| CUADRO N° 18 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI LA INSTITUCIÓN | |

| | |
|--|-----|
| CUENTAN CON UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, PARA EL RESGUARDO DEL PERSONAL Y LAS INSTALACIONES DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LOPCYMAT Y SU REGLAMENTO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 100 |
| CUADRO N° 19 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI RECIBE LA CHARLA DE CINCO (05) MINUTOS DIARIAMENTE ACERCA DE LOS RIESGOS LABORALES EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 102 |
| CUADRO N° 20 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI AL SER UBICADO EN SU PUESTO DE TRABAJO REALIZO LA DECLARACIÓN DE LA RUTA IN ITINERE (DESDE SU CASA AL TRABAJO Y/O VICEVERSA), DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LOPCYMAT EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C. | 103 |
| CUADRO N° 21 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI HA SUFRIDO ALGÚN ACCIDENTE LABORAL O HA PADECIDO ALGUNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL A CAUSA DEL TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C. | 105 |
| CUADRO N° 22 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI EN SU ÁREA DE TRABAJO CUENTA CON: EXTINTORES, BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS, CARTELES DE NOTIFICACIÓN, ENTRE OTROS. EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C..... | 107 |



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

**DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO
EN LOS TALLERES DE MECÁNICA, CARPINTERÍA Y HERRERÍA DEL
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA (I. U. T.) CUMANÁ, AÑO 2011.**

Asesor Académico:
Ing. Jorge Merheb Cortez

Autor:
Br. Zoliana J Pérez G.

RESUMEN

El diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo conduce y muestra las formas, maneras y circunstancias en donde se relacionan los trabajadores en su ambiente de trabajo, los cuales están expuestos a diversos riesgos laborales y enfermedades ocupacionales que pueden llevarlos a la muerte. Las condiciones del medio ambiente de trabajo reflejan a corto, mediano y largo plazo; la estabilidad, productividad y rendimiento del trabajador porque si no cuentan con las mejores, saludables y seguras en su ámbito laboral no mostraran interés a la hora de ejecutar sus actividades, perjudicando la producción en los talleres y por ende los objetivos institucionales. Para las organizaciones lo primordial debe ser la seguridad, bienestar físico y mental de sus trabajadores estando bajo un ambiente confortable y acorde a el trabajo. En los talleres del I.U.T.C existen peligros que ponen en riesgo la seguridad y salud del trabajador, no cumplen con las normas y reglas que son de obligatoriedad establecidas por la LOPCYMAT, siendo beneficiados los trabajadores y trabajadoras de la institución. El tema que fue objeto de estudio permitió conocer lo importante que son las condiciones del medio ambiente de trabajo y a lo que se enfrentan el trabajador cuando no cuenta con las herramientas de trabajo y equipos de protección personal, desconociendo los factores de riesgos laborales y todo lo relacionado a las condiciones de trabajo que son perjudiciales para sus vidas.

Palabras Claves: Riesgo, Salud, Seguridad, Medios y Condiciones de Trabajo.

INTRODUCCIÓN

Las condiciones del medio ambiente de trabajo es uno de los temas que mayor atención y preocupación ha causado entre los involucrados en el tema de la salud, seguridad e higiene ocupacional. Desde hace años las investigaciones realizadas en muchos países, tanto industrializados como no industrializado, han suministrado en las últimas décadas una gran cantidad de datos sobre las condiciones del medio ambiente de trabajo, que comprenden aspectos del puesto de trabajo y de su entorno, como el clima y cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo, el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, entre otros) que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Los trabajadores deben conocer todo lo que implica y genera las condiciones del medio ambiente de trabajo donde se han identificado, en numerosos estudios, una serie de factores psicosociales, que de acuerdo a Matilde M. y Juan G. (2005:5). “son aquellas condiciones que se presentan en una situación laboral y que están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la relación de tareas, que se presentan con capacidad para afectar tanto el desarrollo del trabajo como a la salud física, psíquica o social del trabajador”. Estos factores de riesgos psicosociales afectan al individuo de manera general, conductual, intelectual y familiar, se consideran potencialmente negativos y están estrechamente vinculados con la salud del trabajador, interviniendo en el medio ambiente de trabajo.

El medio ambiente de trabajo se refiere al ámbito laboral tanto interno como externo, donde el individuo cumple sus actividades y roles dentro de una organización. Por otra parte, cada persona que toma la decisión de integrarse a la

fuerza de trabajo, ofrece sus servicios y actitudes llevando consigo un conjunto de valores, metas, normas, rasgos y percepción de rol que lo delimitan ante un determinado espacio bajo las condiciones del medio ambiente de trabajo.

Al mencionar las condiciones del medio ambiente de trabajo, se hace referencia a la interacción humana en cualquier sistema intervenible, es decir, cualquier medio de trabajo que pueda ser objeto de la intervención humana para hacerlo más confortable y de más fácil uso al momento de ejecutar las actividades que serán realizadas por los trabajadores o trabajadoras de la organización, abarcando los problemas del medio ambiente (puesto de trabajo), así como las herramientas que son utilizadas para ello. En este sentido, un ámbito agradable de trabajo puede mejorar las relaciones interpersonales y de productividad, así como también, reducir los riesgos, accidentes, enfermedades, ausentismo y rotación de personal de la organización.

En la organización el patrono debe garantizarles a sus trabajadores y trabajadoras las mejores condiciones de trabajo en cuanto a la seguridad, higiene y salud laboral comprometiéndose no solo con la empresa sino también con los que laboran dentro de ella, jugando un papel fundamental en las instituciones, ya que permiten la interacción entre el **AGENTE – HOMBRE – AMBIENTE**, adaptando los conocimientos para la ejecución de tareas y ajustando las necesidades al ámbito de producción. Transformar el sitio de trabajo en un medio grato y vigoroso es una verdadera prioridad para el éxito o fracaso de las empresas.

El patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su empresa, los preceptos legales sobre la higiene, seguridad y salud laboral en las instalaciones de su establecimiento, y adoptar las medidas adecuadas para prevenir los daños a la salud y accidentes de los trabajadores y trabajadoras; en el uso de las

máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, y así organizar de tal manera, que resulte la mayor garantía para la salud y vida de los trabajadores y trabajadoras. Las Leyes contendrán al efecto las sanciones procedentes en cada caso.

El objetivo de las condiciones del medio ambiente de trabajo, es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en su ambiente laboral, optimizando la disposición en la interacción **HOMBRE – MAQUINA**, a través de acrecentar la eficacia funcional de las herramientas, donde se busca incrementar el bienestar del trabajador y trabajadora en los temas de seguridad y salud laboral.

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto, surge la importancia de realizar esta investigación con la intención de estudiar los procesos en materia de Higiene, Seguridad, Salud Laboral y Ambiente en el Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I. U. T.), el cual busca mejorar las condiciones del medio ambiente de trabajo y de esta manera contribuir como elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano, logrando determinar cuáles son los principales elementos deficientes que actúan en el rendimiento y productividad de los trabajadores y trabajadoras que día a día laboran en la institución.

Siempre es propio de cada institución plantearse objetivos y metas que puedan alcanzar los retos establecidos por la organización, uno de los objetivo principales en este proyecto es el mejoramiento de las condiciones del medio ambiente de trabajo en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.), combinando la eficacia de sus recursos; el bienestar de los trabajadores y trabajadoras en un ambiente cómodo, agradable y confortable destacando así como elemento central la forma en la cual se obtenga y mantenga su recurso humano.

El propósito fundamental de esta investigación fue realizar un diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I. U. T.). Cabe destacar que en realización del este presente trabajo existe un conjunto de teorías, elementos y fuentes que sirvieron de base para la investigación, tal y como lo plantea la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (**LOPCYMAT**), material que sirvió de guía para darle sustentabilidad científica al estudio.

El diseño empleado en esta investigación fue de campo debido a que se recolectaron los datos en la realidad, a través de entrevistas no estructuradas y observación directa; también se utilizó un conjunto de fuentes bibliográficas relacionadas directamente con el tópico en estudio. En cuanto al nivel de la investigación fue de tipo documental con la intención de conocer la situación para realizar el estudio y buscar posibles soluciones al problema.

El presente proyecto de pasantía se conformo de las siguientes maneras:

Capítulo I. Comprende todo lo relativo con la situación problema a intervenir, los objetivos generales y específicos, las características de las pasantías y la justificación de la misma.

Capítulo II. Hace referencia al marco teórico que sustenta el proceso de investigación y contiene todos los aspectos referentes a las bases teóricas y el marco organizacional.

Capítulo III. Abarca el marco metodológico, el cual está constituido por el nivel de la investigación, el diseño, la población, las fuentes de información, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y para el procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV. Este capítulo hace referencia a los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores y trabajadoras que laboran en el Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.C.).

Capítulo V. Hace referencia a la propuesta para mejorar la seguridad, higiene, y salud laboral.

Y finalmente, se presentan las Conclusiones y Recomendaciones del trabajo.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA.

El presente capítulo mostrará la situación problema a intervenir, los objetivos de la investigación, las características de la pasantía: identificación de la empresa, dependencia administrativa, programa y asesor institucional. Así mismo, hace referencia a la justificación de la misma.

1.1. Situación Problema a ser Intervenido

Las condiciones del medio ambiente de trabajo en la organización deben garantizar un sistema de higiene, seguridad y salud laboral para los trabajadores y trabajadoras ya que esto permitirá tomar consciencia sobre los riesgos y enfermedades que rodean a los trabajadores y trabajadoras durante la productividad y la ejecución de las actividades. Muchas de las personas que laboran en una institución, están conscientes del peligro que correrán en el área de trabajo por no tomar las precauciones necesarias para resguardar sus vidas.

Las condiciones del medio ambiente de trabajo están constituidas por un conjunto de variables en las cuales se encuentran: las múltiples enfermedades físicas o mentales, los riesgos, accidentes y peligros que corren los trabajadores en el lugar de trabajo; que a nivel de la sociedad en su conjunto y del establecimiento o de la unidad de trabajo, directa o indirectamente, van a influir sobre la vida y la salud física de los trabajadores y trabajadoras insertados en su colectivo de trabajo; influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo que puedan existir en la empresa.

Es necesario que el patrono se preocupe por darle protección, calidad de vida y bienestar a los trabajadores y trabajadoras. Si el trabajador se encuentra en un ambiente grato, en condiciones higiénicas, sin experimentar frío ni calor, con una iluminación adecuada y con el menor ruido posible, disminuye considerablemente su fatiga; además, si no distrae su atención en cuestiones personales, puede concentrarse y realizar mejor sus actividades laborales. Las malas condiciones laborales figuran entre las principales causas productoras de tiempo improductivo por deficiencias de dirección. No solo se pierde tiempo sino que se origina una producción excesiva del trabajo defectuoso, con desperdicio de material y pérdida de producción.

La atención constante a las condiciones del medio ambiente de trabajo podrá convertirlas en agradables y confortables, es una premisa que contribuye a conformar el escenario para que el hombre pueda trabajar y constituyan uno de los elementos que influye en la insatisfacción laboral. Por ello, la gestión acertada de la Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional es un imperativo para mejorar la productividad, calidad y competitividad (*O'Brien, 1996; Montero, 1997*). Es por ello que, se hace necesario realizar estudios que ayuden a prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, así como al mejoramiento sistemático de las condiciones del medio ambiente de trabajo, tomando en consideración los niveles de satisfacción que estas políticas generan en los empleados.

La seguridad, higiene y salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones laborales justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad, donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones del medio ambiente de trabajo. Si el trabajador no conoce la importancia de su contribución al conjunto de procesos y la trascendencia de que su área laboral responda a los estándares de seguridad, salud y calidad de vida, fallará su motivación y por ende su productividad.

La seguridad, higiene y salud laboral tienen la finalidad de fomentar y mantener las condiciones del medio ambiente de trabajo en el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones. Por lo tanto, es conveniente prevenir todo daño a la salud de éstos, protegerlos en su empleo contra los riesgos para la salud, e igualmente, colocar y cuidar al trabajador en función que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas. En suma, “adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

Para que el hombre se adapte al trabajo primero debe conocer lo contemplado en la ***Ley de Orgánica de Prevención y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)***, la cual busca optimizar las condiciones laborales. Para ello, no sólo se debe tener los medios, métodos y/o técnicas que permitan identificar cuáles son estas condiciones del medio ambiente de trabajo, sino que además se tiene que valorar su grado de adecuación; desde identificar situaciones muy desfavorables que se tienen que modificar con urgencia a situaciones donde las condiciones de trabajo en principio son adecuadas.

Como se puede observar, los basamentos mencionados anteriormente son importantes en toda organización, y para efectos de esta investigación se analizaron en el Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.).

El I.U.T.C es una institución educativa con 38 años de fundada ofreciendo a la colectividad formación integral en Técnicos Superiores Universitarios e Ingenieros calificados, dentro de parámetros de excelencia académica, en las menciones de Electrónica, Electrotecnia, Instrumentación y Control, Procesos Químicos, Tecnología de los Alimentos, Tecnología Agropecuaria, Procesos de Refinación de Petróleo, Informática e Higiene y Seguridad Industrial.

Para llevar a cabo este proceso de enseñanza, el I.U.T.C requiere de personal (obreros y empleados) en las áreas educativas, técnicas, administrativas, mantenimiento, servicio, entre otros, así como: aulas, talleres y laboratorios para una mejor preparación académica de los educandos.

En la investigación de este proyecto se centro en los talleres del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná, que cuenta con veinte (20) trabajadores, de los cuales siete (07) son de mecánica, seis (06) son de carpintería y siete (07) son de herrería. Donde el trabajo es una función esencial en la vida de los individuos, pues la mayoría de los trabajadores pasan por lo menos ocho (08) horas al día en el lugar de trabajo, ya sea en una plantación, una oficina o un taller industrial, entre otros (Ríos, 1999). Así pues, los entornos laborales deberán ser seguros, limpios y sanos, cosa que no sucede en el caso del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T). Todos los días los trabajadores y trabajadoras pueden estar expuesto a riesgos físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud.

Estos riesgos que pueden estar presente en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná, no cumplen con lo estipulado en el **Art. 59 de la LOPCYMAT**: “A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas”, en este caso no cuentan con los equipos de protección personal, no se les ha notificado sobre los riesgos labores y los procesos peligros, no han realizado la declaración In Itinere, no hay avisos de señalización, entre otras muchas fallas de seguridad. Como se observa la institución no presta la protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo como establece el numeral 3 del artículo prenombrado.

Básicamente las malas condiciones del medio ambiente de trabajo en los talleres del I.U.T afectan a los trabajadores y trabajadoras, es decir, los riesgos laborales y las enfermedades ocupacionales pueden tener consecuencias nocivas a lo largo del tiempo. La seguridad, higiene y salud laboral deben tener por objeto evitar los accidentes y las enfermedades ocupacionales, reconociendo al mismo tiempo la relación que existe entre la salud, higiene y seguridad de los trabajadores, el lugar de trabajo y el medio externo. Mejorar las condiciones del medio ambiente de trabajo significa que además de evitar daños y enfermedades causadas por el trabajo, se tiene que lograr que esté se lleve a cabo bajo condiciones “confortable”, además de no perjudicar el desarrollo físico, mental, social, permitan y faciliten el desarrollo integral de los trabajadores (Ruíz y González, 2006).

Los talleres del I.U.T no cuentan con los equipos y herramientas adecuados suficientes para las labores diarias, y las condiciones y medio ambiente de trabajo como los ventiladores o extractores de aire, no proporcionan a los trabajadores y trabajadoras aire puro necesario para su respiración, sino también para la renovación periódica de la atmósfera de la institución viciada por los productos procedentes de la transpiración cutánea y pulmonar; por los gases y polvo procedentes de las operaciones que se realizan en el área. Si en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná existen polvos, gases o vapores, es recomendable eliminarlos no solo para crear un ambiente agradable de trabajo, sino porque según sea su naturaleza y concentración puede ser toxico y dañar seriamente la salud física y mental de los trabajadores. Por lo tanto los patronos tienen la responsabilidad moral y jurídica de proteger a sus trabajadores y trabajadoras durante su jornada laboral, esto motivado a que tienen que asegurar las causas directas (**actos y condiciones inseguras**) e indirectas (**factores personales y sociales**), en el área de trabajo.

El no contar con condiciones y medio ambiente de trabajo para el resguardo y la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, hace necesario realizar un diagnóstico en los talleres del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.), el propósito fundamental se encuentra enmarcado en brindarle al factor humano, que labora en la institución objeto de estudio, un sistema de trabajo basado en la prevención de Seguridad y Salud Laboral.

Todo esto hace surgir una serie de interrogantes que servirán de hilos conductores a la investigación:

¿Cuál es la situación actual de las condiciones laborales en los talleres del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I. U. T.) en términos de las condiciones de seguridad y medio ambiente; tanto físico, químico y biológico?

¿Cuáles son los procesos de trabajo que se realizan en los talleres de del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.) en términos de las condiciones de seguridad?

¿Cuáles son los agentes causantes de los factores de riesgos laborales, la gravedad, severidad y valoración del riesgo en talleres del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.)?

¿Cómo se definen los riesgos laborales en los talleres del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.) en términos de las condiciones de seguridad y medio ambiente; tanto físico, químico y biológico?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Diagnosticar las condiciones del medio ambiente de trabajo en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.) Cumaná, 2012.

1.2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Establecer la situación actual de las condiciones laborales en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I. U. T.). en los términos de las condiciones de seguridad; equipos, herramientas, maquinas. Y el medio ambiente; físicos, químicos y biológicos.
- ✓ Describir los procesos de trabajo que se realizan en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná equipos, herramientas, maquinas. Y el medio ambiente; físicos, químicos y biológicos.
- ✓ Identificar los agentes causantes de los factores de riesgos laborales, la gravedad, severidad y valoración del riesgo en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.) en los términos de las condiciones de seguridad; equipos, herramientas, maquinas. Y el medio ambiente; físicos, químicos y biológicos.

- ✓ Definir los riesgos laborales presentes en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.) en términos de las condiciones de seguridad; equipos, herramientas, maquinas. Y el medio ambiente; físicos, químicos y biológicos.

1.3. Características de la Pasantía

1.3.1. Identificación y Descripción de la Empresa donde se realiza la Pasantía

La pasantía de grado se realizó en el Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.) creado principalmente para responder académicamente a las demandas de los sectores primario y secundario de la economía regional, conceptos que hoy en día no delimitan con propiedad el ámbito en el cual se desarrollan las actividades y las especialidades profesionales de los técnicos formados en esta Institución, por cuanto que una especialidad puede ser también desempeñada en el sector terciario.

En tal sentido, esta organización es definida como una Institución de Educación Superior, destinada a proveer el recurso humano en el campo de la ciencia, la tecnología y los servicios que se requieran para el desarrollo del país. Esta estructurada como se muestra en el siguiente organigrama (ver Figura N° 1 y 2 Dirección, Figura N° 3 Subdirección Administrativa, Figura N° 4 Subdirección Académica).

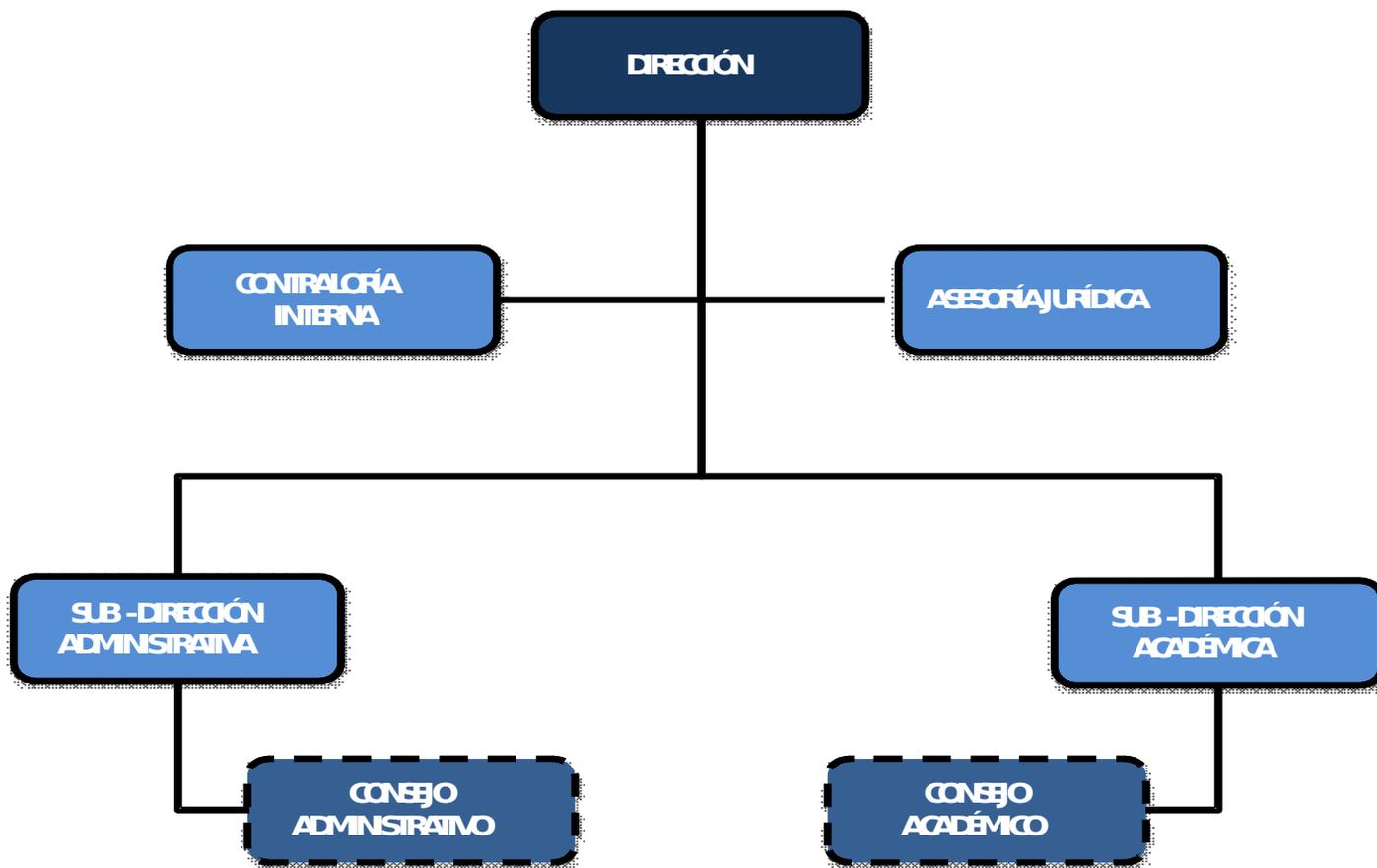


Figura
Fuente: Departamento de R.R.H.H. del IUT

N° 1

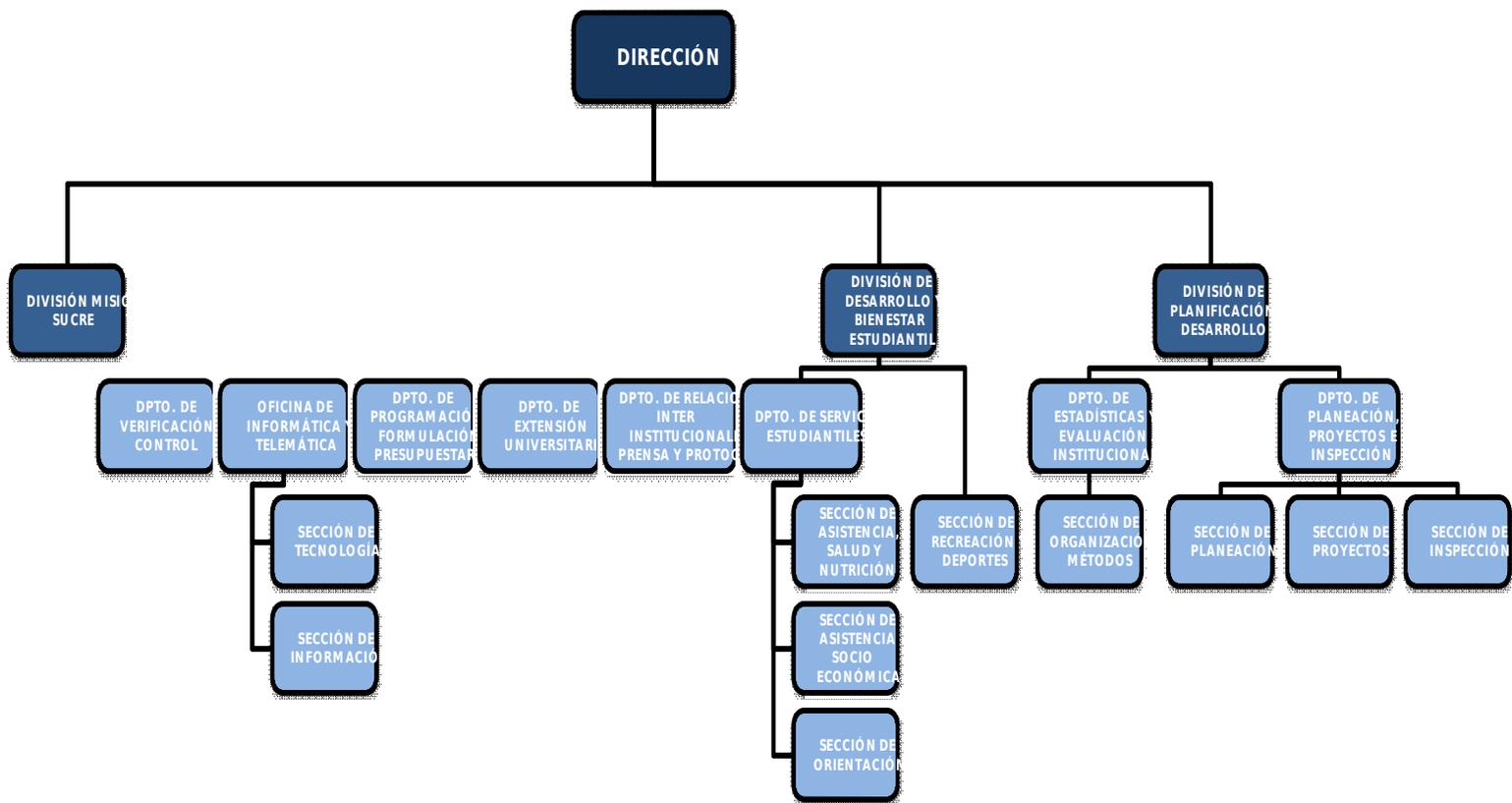


Figura N° 2 Fuente: Departamento de R.R.H.H. del IUT.

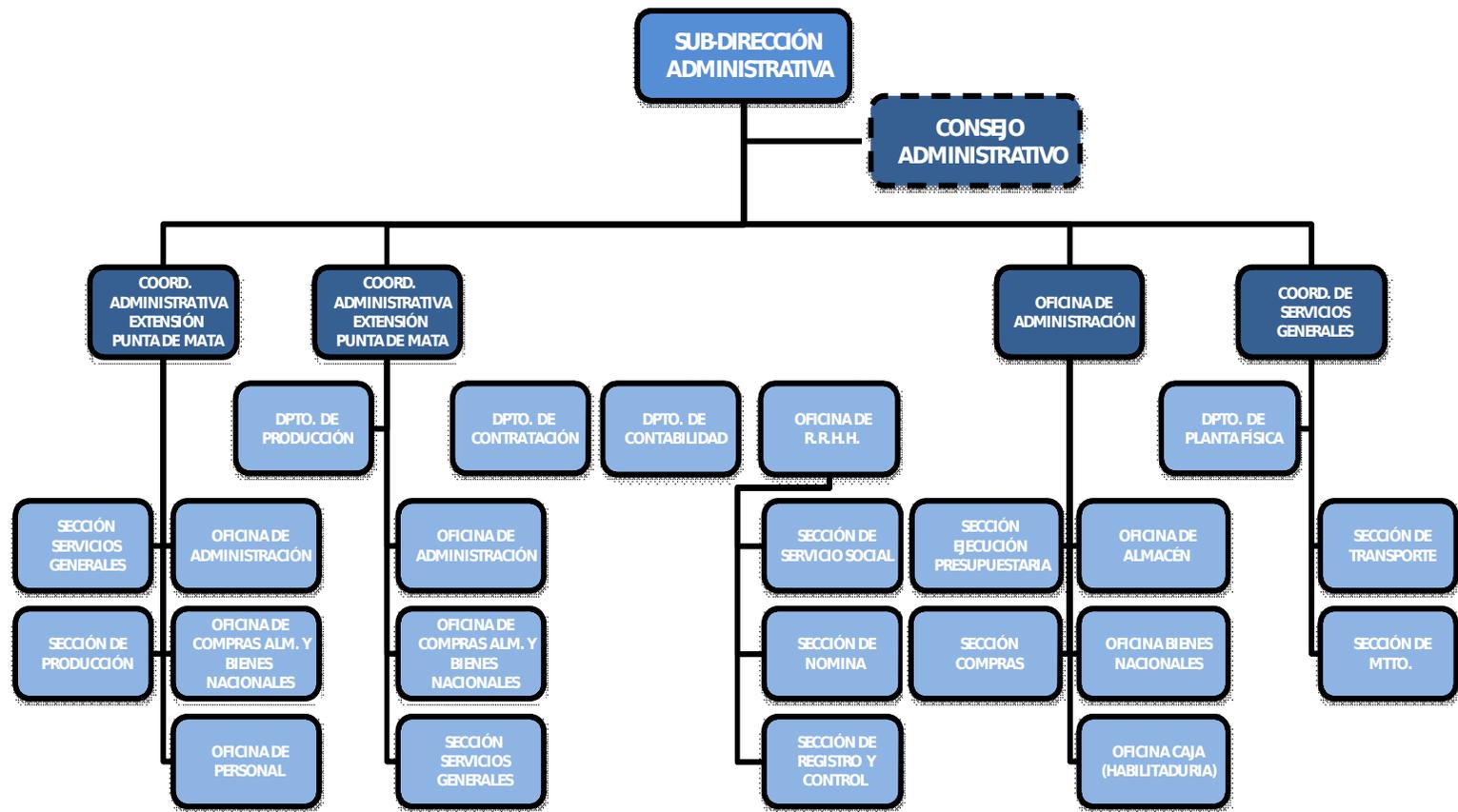


Figura N° 3 Fuente: Departamento de R.R.H.H. del IUT

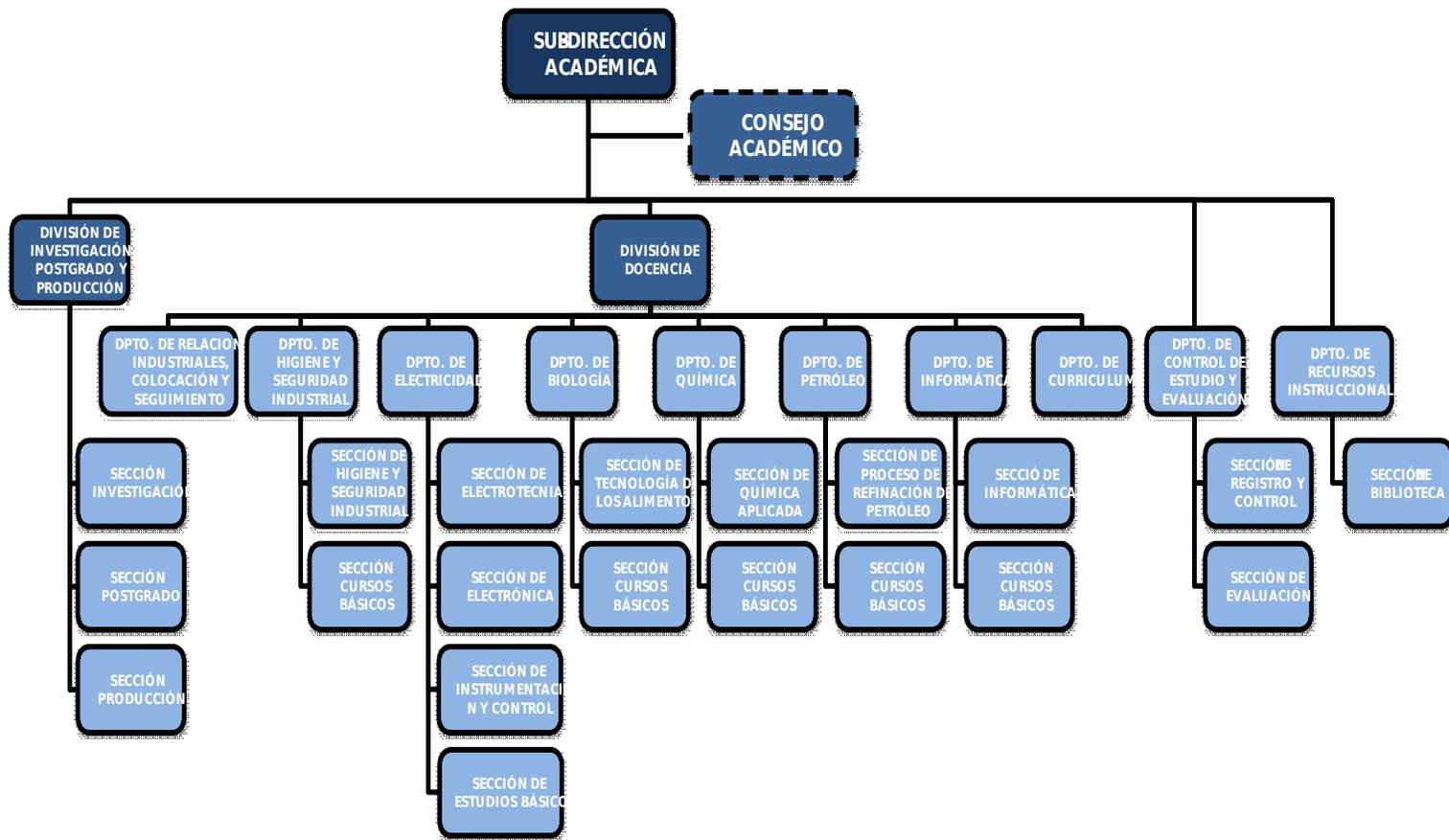


Figura Nº 4 Fuente: Departamento de R.R.H.H. del IUT

1.3.2. Dependencia Administrativa donde se Desarrolla la Pasantía

El desarrollo de la pasantía de grado se ejecutó, específicamente en los talleres de herrería, carpintería y mecánica; adscrito a la oficina de Servicios Generales, con apoyo del departamento de higiene y seguridad industrial que a su vez pertenece al Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T) Cumaná. Los talleres tienen como misión velar por las buenas condiciones de trabajo en las unidades de transporte, diseñar, reparar, construir piezas y objetos de metal y restaurar las estructuras y fórmica de la organización con el fin de mantener en buen estado y funcionamiento a la misma. Esta estructurado como se muestra en el organigrama de la **Figura N° 5**.



Figura N° 5. Fuente: Departamento de R.R.H.H. del IUT

1.3.3. Programas: (Descripción dónde se Desarrolla el Pasante)

La pasantía de grado, se enfocó en un diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.).

1.3.4. Supervisor o Asesor Institucional

El presente proyecto de Pasantía de Grado recibió asesoría institucional del Ing. Industrial Richard Adolfo Ulacio Rivas, quien actualmente ocupa el cargo de Profesor de Higiene y Seguridad Laboral en el Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.).

1.4. Justificación

El presente trabajo se considera de gran importancia debido a las siguientes razones:

- ✓ Para los profesionales de Recursos Humanos, Higiene, Seguridad y Salud Laboral, que les sirva de guía acerca de comprender y conocer los procesos en materia de Higiene, Seguridad, Salud Laboral, Ambiente y su importancia en la organización.

- ✓ Al Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I.U.T.) que le va a permitir ahondar acerca de la aplicación de políticas, normas y procedimientos

de todo lo que contiene un proceso en materia de Higiene, Seguridad, Salud Laboral y Ambiente para prevenir accidentes, incidentes enfermedades y riesgos laborales.

- ✓ Los conocimientos derivados de esta investigación pueden constituirse como punto de partida para la realización de otros estudios relacionados con el tema.

- ✓ Esta investigación representará para futuros tesis la respuesta de conocer la vinculación teórica y práctica de las variables de Higiene, Seguridad, Salud Laboral y Ambiente para prevenir accidentes, incidentes, enfermedades y riesgos laborales.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Es necesario destacar que existe una serie de investigaciones que muestran algunos elementos relacionados con el tema de estudio, además es relevante destacar que los antecedentes de cualquier investigación no necesariamente deben tener el tema idéntico, ya que lo reflejado en ellos vislumbra un avance del conocimiento en función del estudio que se esté realizando. En tal sentido, los antecedentes “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento de un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (Arias; 2006:106).

Diversos autores se han dedicado a realizar investigaciones relacionadas con las variables del estudio. A continuación, se describe algunos trabajos de investigación que tienen relación con el objeto de estudio, resaltando sus autores, títulos y conclusiones, presentando todo lo que se relaciona con la temática.

Guarache, Selaycar (2005). **Elaboración de un Programa de Higiene y Seguridad Industrial en la Sede Principal de la Empresa de Transporte Marítimo. “Naviarca” C.A. Cumaná. - Estado Sucre.** Trabajo de Grado, Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Cumaná. La finalidad del siguiente autor es la de proponer un Programa de Higiene y Seguridad Industrial para mejorar la relación Obrero-Patrón, crear un clima de confianza en el trabajo, aumentar la productividad y una gran variedad de beneficios tantos para la empresa como para el personal que labora en ella. Es por esto que surge la idea de crear un programa que le permita a la Empresa proyectarse positivamente en la sociedad y por consiguiente en

el tiempo y lo más importante que vaya en pro del cuidado y preservación de uno de los recursos más valiosos: El Recurso Humano, sin dejar a un lado los equipos e instalaciones de la Empresa. El problema radica en que mensualmente se reportan aproximadamente cuatro (04) accidentes, debido a que los empleados que laboran allí, carecen de equipos de protección personal necesarios para el trabajo que realizan, y desconocen los riesgos a los cuales son sometidos.

Guzmán, José (2004). **Elaboración de un Sistema de Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa Tapas Corona Barcelona Estado Anzoátegui**. Trabajo de Grado, Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui. El propósito de esta investigación es desarrollar y evaluar la descripción de los procesos y procedimientos en materia de Seguridad Integral, enfocados a preservar el estado de los recursos humanos, materiales y ambiente, que deben estar enmarcados en el cumplimiento de las leyes nacionales e internacionales, cuando no existan normas nacionales que rijan la materia, normas, procedimientos y especificaciones emitidas por la empresa Tapas Corona.

Evelers, Pedro (2005). **Evaluación de un programa de seguridad industrial en las áreas del taller de petróleo Pesado Oeste y Extrapesado, Distrito San Tomé**. Trabajo de Grado, Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui. La finalidad del siguiente autor es definir y documentar las actividades a cumplir por los trabajadores de la empresa, identificando los materiales, equipos, personal calificado y unidades, así como los registros y /o formatos de control que permitan validar la calidad de servicio del taller.

2.2.- Bases Teóricas

Las consideraciones teóricas de la presente investigación están orientadas al diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo. Estas estudiarán en profundidad la naturaleza del tiempo, lugar y bienestar físico, mental y social del hombre en su entorno de trabajo. Seguidamente se tomarán en cuenta algunos antecedentes de investigaciones relevantes para el sustento teórico referencial del presente estudio.

A continuación se reseñará algunas conceptualizaciones que sirvieron de referencia al tema de estudio.

2.2.1 Medio Ambiente de Trabajo

Según Espeso Santiago (2007:473). “Se entiende como la parte del tiempo y espacio que el hombre va a dedicar a la actividad laboral y en la que realiza todas las funciones de interrelación de su organismo en un entorno laboral concreto. Cuando el hombre no tiene capacidad de adaptación al medio ambiente aparece el daño para la salud”.

Se entiende por medio ambiente de trabajo:

- Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o

de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.

- Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer – trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores o trabajadoras y la de sus familias.

- Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas. (Norma Técnica para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un PSST 2007)

2.2.2. Medios de Trabajo

“Son todas aquellas maquinarias, equipos, instrumentos, herramientas, sustancias e infraestructura, empleados en el proceso de trabajo para la producción de bienes de uso y consumo o para la prestación de un servicio”. (Norma Técnica para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un PSST 2007).

“Son todas las cosas que directa o indirectamente permiten al trabajador transformar el objeto sobre el cual trabaja un producto final”. Marta Harnecker (2005: 36).

Los Medios de Trabajo los podemos dividir en dos (02) Sentidos:

- **Sentido Estricto:** son las cosas o conjunto de cosas que el trabajador interpone directamente entre él y el objeto sobre el cual trabaja (Materia Bruta o Prima). Sirven de intermediarios en el trabajador y el objeto sobre el cual trabaja.
- **Sentido Amplio:** en sentido amplio comprenden, los medios ya señalados, todas las condiciones materiales, que sin intervenir directamente en el proceso de transformación, son indispensables para la realización de éste.

Para poder utilizar los medios de trabajo se requieren Objeto de Trabajo: “Es todo aquello, que es utilizado como materia prima o material de arranque ha ser transformado o trabajado en un determinado proceso productivo”. (Norma Técnica para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un PSST 2007)

Los objetos de trabajo pueden ser de dos (02) tipos:

- Materiales extraídos directamente de la naturaleza circundante y convertible en producto (hulla y mineral extraídos en las minas, peces en los depósitos naturales de agua).
- Materiales sometidos a una elaboración previa; éstos se denominan materia prima o material en bruto (por ejemplo, el hilo en la industria textil, los metales o plásticos en las empresas de construcción de maquinaria, entre otros.)

Los objetos de trabajo que la naturaleza proporciona, después de pasar por varios estados de elaboración adquieren la forma de producto acabado. Los objetos de trabajo que forman la base material del producto se denominan materiales fundamentales, y los objetos de trabajo que facilitan el proceso mismo del trabajo o se añaden a las materiales fundamentales para conferirles determinadas propiedades constituyen los materiales auxiliares.

2.2.3. Medios de Producción

Conjunto de medios y objetos de trabajo que participan en el proceso de producción y que el hombre utiliza para crear los bienes materiales (Norma Técnica para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un PSST 2007).

Ahora bien para que existan medios de producción, se requiere contar con los medios de trabajo entre los cuales tenemos las máquinas, las maquinas-herramientas, el utillaje, los motores, diferentes aparatos, los edificios e instalaciones destinados a la producción, los medios de transporte y de comunicación y la tierra. La función determinante tanto en el proceso productivo como en el desarrollo de las relaciones sociales, corresponde a los instrumentos de producción (maquinaria, instalaciones, entre otros).

2.2.4. Proceso de Trabajo

“Es todo proceso de transformación (ver figura N° 6) de un objeto determinado, sea este natural o ya trabajado; transformación efectuada por una

actividad humana, utilizando instrumentos de trabajos establecidos”. (Harnecker, 2005: 5).

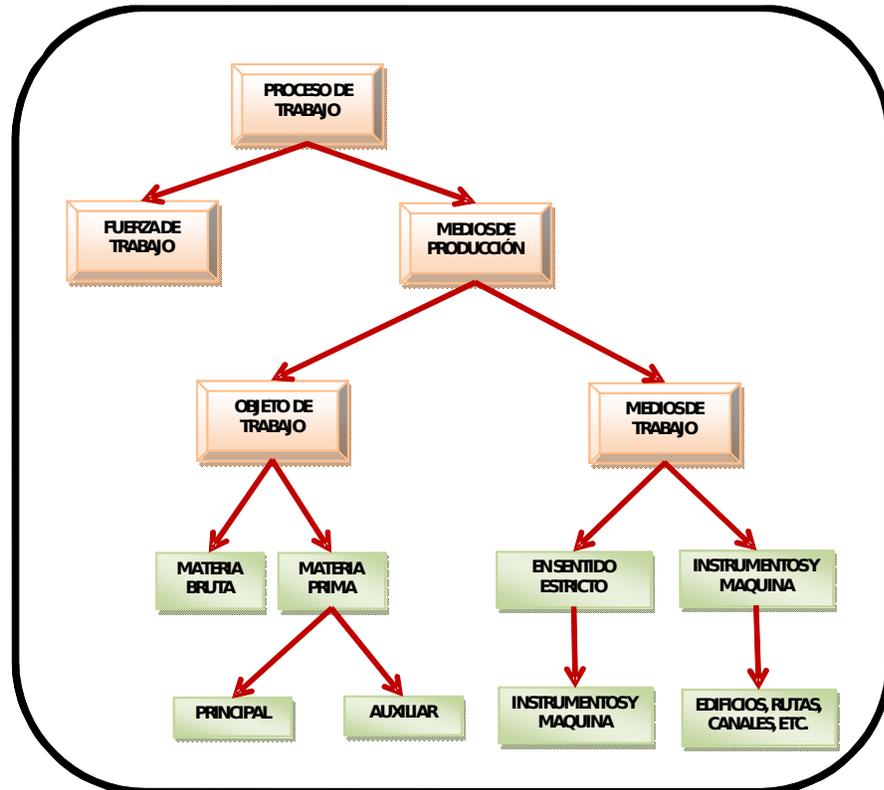


Figura N° 6.
Marta Harnecker

Fuente:

2.2.5. Tecnificación

“Proceso mediante el cual, el hombre elabora y fabrica todas aquellas herramientas, máquinas y equipos materiales, dirigidas a la realización de una actividad específica, lo que le debe permitir posteriormente realizar el trabajo de una forma mucho más cómoda y rentable”. (Marín, 2006:17)

2.2.6. Análisis de Trabajo

Proceso metodológico que pretende conocer de un modo crítico las actividades, funciones y relaciones propias de las tareas de un puesto de trabajo, es decir, es la descomposición de un puesto en tareas, operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal. También se define como representación sistemática, mediante procedimientos idóneos y siguiendo determinados principios, de las operaciones de carácter manual o mental que constituyen un trabajo, prescindiendo de la distribución de sus diversas fases entre varias tareas o puestos (Fertonani y Grosso, 1998)

De igual manera Fertonani y Grosso, (1998) identifica **El Análisis de Trabajo** como:

El proceso metodológico que pretende conocer de un modo crítico las actividades, funciones y relaciones propias de las tareas de un puesto de trabajo, es decir, es la descomposición de un puesto en tareas, operaciones, cualidades, responsabilidades y condiciones que forman una unidad de trabajo específica e impersonal. También se define como “representación sistemática, mediante procedimientos idóneos y siguiendo determinados principios, de las operaciones de carácter manual o mental que constituye un trabajo, prescindiendo de la distribución de sus diversas fases entre varias tareas o puestos.

El Análisis de Trabajo (AT) “es una técnica que asegura que todos los aspectos importantes de un trabajo serán considerados y evaluados, con la finalidad

de determinar un procedimiento consensuado por la organización para hacer el trabajo correctamente” (Rodellar 1999).

Los **Procedimiento del Trabajo (PT)** “es un método para enseñar la manera sistemática de hacer un trabajo, una operación, una tarea, en forma correcta y con un máximo de eficiencia (Rodellar 1999).

Por lo tanto el AT, es la base para cualquier PT”.

2.2.7. Los Factores de Riesgo

Son originados por las condiciones en las que se trabajan y quedan lugar a diferentes tipos de accidentes y enfermedades profesionales, como se clasifican en (04) grupos, (Figura N° 7): factores de seguridad, factores de origen físicos, químicos o biológicos, factores derivados de las características del trabajo y factores derivados de la organización del trabajo. (Cabaleiro, 2007:3)

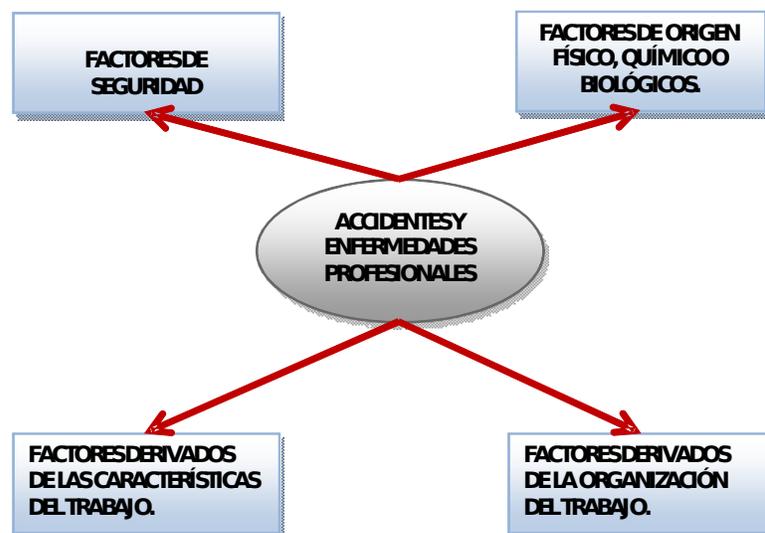


Figura N° 7. Fuente: Víctor Manual Cabaleiro

- 1) **Los factores de seguridad** se originan debido a las condiciones materiales que influyen en los accidentes laborales. Estas condiciones vienen determinadas por los lugares en los que se trabajan, los equipos de trabajos utilizados (máquinas, herramientas, vehículos), la instalación eléctrica, los productos químicos, entre otros, y que pueden originar riesgos tales como golpes, cortes, atrapamientos, lesiones oculares, esguinces o torceduras, traumatismos, quemaduras, entre otros.

- 2) **Los factores de origen físicos, químicos o biológicos** vienen ocasionados por las condiciones físicas existentes en los lugares en donde se trabajan (ruidos y vibraciones), la presencia de contaminantes químicos se pueden presentar en forma de gases, vapores, sustancias químicas, humos, polvos, entre otros, y los origen biológicos (bacterias, virus, hongos). Estos factores provocan principalmente; enfermedades relacionadas con el trabajo o enfermedades profesionales.

- 3) **Los factores derivados de las características del trabajo** vienen asociados a la relación de tareas que contemplen esfuerzos físicos, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, niveles de atención altos, carga mental, entre otros, quedaran lugar a traumatismo, lumbalgias, irritabilidad, falta de energía y voluntad, depresión, entre otros.

- 4) **En el grupo de factores derivados de la organización del trabajo** incluimos los riesgos de origen organizacionales, los de origen psicosocial y los relacionales:

- **Riesgos de Origen Organizacionales:** Son los causantes del estrés, la falta de autonomía en el trabajo, de coordinación, de formación e información, de medios humanos, de medios materiales, la identificación de los roles en el trabajo, la investigación laboral, la deficiente organización de las tareas o la carencia de importancia de contenido en las mismas.

- **Riesgos de Origen Psicosocial:** tienen su origen en las características de la tarea que se va a realizar, las características individuales del trabajador y la estructura de la propia organización o empresa.

- **Riesgos Relacionales:** suponen una fuente de estrés, debido al importante papel que juega la relación con los compañeros de trabajo, con la propia empresa, con los clientes, la valoración social que le da el propio trabajador a su profesión, entre otros

De lo expuesto, se deduce que la existencia de los riesgos laborales estará más o menos presente en todos los puestos de trabajo. Lo verdaderamente importante es el control de los riesgos que no sean podido eliminar, evitando que éstos provoquen un daño a la salud del trabajador o pérdidas de bienes materiales en las empresas. Las principales consecuencias de la materialización de los riesgos laborales serán que el trabajador sufra un accidente laboral, una enfermedad derivada del trabajo o la muerte.

2.2.8. Peligro

Situación determinada con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas. (Norma Técnica para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un PSST 2007).

2.2.9. Actividad

Partes en que descomponemos una tarea o también conjunto de acciones que constituyen la parte fundamental de una tarea. En términos más abstractos, se define como “secuencia recurrente de conducta que es inherente a la organización. Manuel (Fernández y Ríos, 1999:14).

2.2.10. Calidad de Vida

Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión; condiciones de trabajo, compensaciones, atracciones e interés por las actividades realizadas, nivel de logro, autodesarrollo individual y en equipo. (Fernández y Ríos, 1999:110).

2.2.11. Trabajador o Trabajadora

Es toda persona natural, que realiza una actividad física y mental, para la producción de bienes y servicios, donde potencia sus capacidades y logra su

crecimiento personal. (Norma Técnica para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un PSST 2007).

2.2.12. Trabajo

Es la actividad física y mental que desarrollan los trabajadores y las trabajadoras, potenciando así sus capacidades, crecimiento y desarrollo. Así el trabajo, no solo transforma la naturaleza para la producción de bienes y servicios, sino que además, el hombre y la mujer son transformados, permitiendo su autorrealización y liberación. (Norma Técnica para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un PSST 2007).

Mientras que Rodríguez Fernández (citado por Pereiró, 1989) define **El Trabajo**

Como el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que mediante el uso de técnicas instrumentos, materias o informaciones disponibles, permiten obtener, producir o presar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energía, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social". (p.30).

2.2.13. Condiciones de Trabajo

A continuación algunos términos frecuentemente utilizados en la definición de condiciones de trabajo, son los siguientes: (Fernández y Ríos, 1995)

- 1) **Interior:** protegido de las condiciones atmosféricas (inclemencias del tiempo).

- 2) **Exterior:** en el exterior o ligeramente protegido de las condiciones atmosféricas.
- 3) **Caliente:** temperatura suficientemente alta para producir malestar.
- 4) **Frio:** temperatura suficientemente bajas para producir incomodidad.
- 5) **Oscilación Térmica:** variaciones de temperatura lo suficientemente bruscas para causar reacciones corporales perceptibles.
- 6) **Húmedo:** condición atmosférica que contiene cantidad de humedad para causar malestar perceptible.
- 7) **Seco:** atmósfera con un contiene de humedad tan bajo como para causar un mal perceptible.
- 8) **Mojado:** contacto con agua u otros líquidos.
- 9) **Polvoriento:** aire saturado de pequeñas partículas de diferentes clases, tales como; polvo inorgánico, incluyendo sílice y asbesto que hacen que el lugar de trabajo sea un sitio desagradable o una fuente de enfermedades laborales.
- 10) **Sucio:** contacto con suciedades o exposición a ellas, materiales manchados o residuos.
- 11) **Olores:** aromas perceptibles, ya sean tóxicos o no.
- 12) **Ruidos:** ruido suficiente como para causar distracción mental o lesiones de oído.
- 13) **Iluminación Adecuada:** luz suficiente para reducir el esfuerzo de la vista (un “0” en este punto indica si la iluminación es excesiva o insuficiente, lo cual debe aclararse en “detalle de las condiciones de trabajo”).
- 14) **Ventilación Adecuada:** ventilación suficiente que no cause sofoco ni exponga a corrientes de aire. (un “0” en este punto indica si la ventilación es insuficiente o excesiva, lo cual debe aclararse en “detalle de las condiciones de trabajo”).
- 15) **Vibración:** producción de un movimiento oscilante o tembloroso del cuerpo o de esfuerzo muscular, particularmente, en los miembros por causa de un movimiento repetido, una presión o una sacudida.

- 16) **Riesgos Mecánicos:** exposición a materiales o mecanismos que signifiquen riesgo laboral.
- 17) **Objeto Móviles:** exposición a equipos móviles u objetos (Grúas, vehículos, objetos que caen) que hagan correr riesgos corporales; también el acto de operar tal equipo.
- 18) **Lugares Angostos:** lugar de trabajo con restringida libertad de movimientos o en los que el trabajador no puede mantenerse firme
- 19) **Lugares Elevados:** lugar de trabajo cuya elevación del suelo (sobre su nivel) haga correr riesgos de caída ocasionando una lesión.
- 20) **Exposición a Quemaduras:** lugar de trabajo en el que se corre el riesgo de quemarse con materiales muy calientes, fuego o productos químicos.
- 21) **Riesgos Eléctricos:** exposición a cables de alta tensión, transformadores u otro equipo eléctrico no aislado que envuelva el riesgo de sacudidas eléctricas.
- 22) **Explosivos:** exposición a gases, vapores, polvos o líquidos explosivos y sustancias que hagan correr el riesgo físico.
- 23) **Energía Radiante:** exposición a sustancias radiactivas, rayos “X”, ultravioletas o infrarrojos, que pueden producir ceguera, lesiones fatales o totales.
- 24) **Condiciones Toxicas:** exposición a polvos, humos, gases, vapores, nieblas o líquidos que puedan causar lesión total o parcial a daños en la piel.
- 25) **Trabajo Conjunto:** puesto de trabajo que requiere la cooperación de otros compañeros o contacto directo con el público.
- 26) **Trabajo Junto a Otro:** puesto de trabajo que requiere una ocupación independiente, pero próximos a otros compañeros o al público.
- 27) **Trabajo Solitario:** puesto de trabajo que requiere un esfuerzo independiente, sin contacto con otros trabajadores, ni el público.

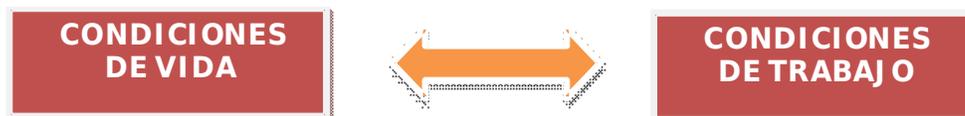
Las **Condiciones de Trabajo** “abarca el conjunto de factores que influyen en el bienestar físico de los trabajadores”. (Ruíz, 2007:17). De igual manera “se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que puede

tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”. (Ruíz y Maestre 2007:41).

2.2.14. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Medio Ambiente: es todo lo que nos rodea; agua, sol, aire, agua, suelos, plantas, animales, vivienda, empleo, condiciones de vida, relaciones humanas.

Vida y Trabajo están estrechamente relacionados:



Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: duración del trabajo, organización y contenido del trabajo, remuneración servicios de bienestar seguridad, salud e higiene.

Las condiciones del medio ambiente de trabajo forman un conjunto en el que cada elemento está relacionado con los demás. Por eso para mejorarlas hay que entenderlo como un problema global. Y tener en cuenta que las condiciones de vida de los trabajadores producen efectos importantes en lo laboral, así como las condiciones de trabajo incide en la calidad de vida.

Para elaborar un programa que apunte a mejorar nuestras condiciones del medio ambiente de trabajo debemos empezar por conocerlas:

Por ejemplo; analizando la importancia que tiene en la construcción las condiciones de vida (alimentación, transporte, clima, vivienda, descanso, entre otros) o analizando cómo influyen en nuestras condiciones del medio ambiente de trabajo y de vida (en particular sobre la seguridad, salud e higiene) factores como: la multiplicidad de empleadores, la movilidad de la mano de obra, la temporalidad del trabajo, la diversidad de trabajos en obra, la exposición a los elementos climáticos, la introducción de nueva tecnología.

2.2.15. Relaciones Sociales de Trabajo

Es una actividad social con relaciones regladas entre los individuos, en los trabajos dependientes o subordinados se da una relación entre quien organiza o dirige el trabajo y los demás trabajadores. Las relaciones en el trabajo se dan en diferentes niveles. Existe un nivel formal y jerárquico que queda registrado en la estructura de una empresa y que se manifiesta en las obligaciones del contrato, el cual sirve para establecer con claridad la posición precisa de un trabajador individual dentro de la empresa, en un puesto determinado, sujeto a determinadas obligaciones y bajo un mando específico. Dicha formalidad permite además que el trabajador reconozca las obligaciones que los demás tienen con él, que se expresa en su forma concreta en un horario dentro del cual se le pueden dar instrucciones y en un salario que la persona recibe a cambio de su labor. Es decir, el contrato, la precisión de una jornada diaria, el salario, la estructura jerárquica de la empresa y su cadena de mando son aspectos concretos en que se expresan relaciones sociales en el trabajo. (Cortés, 2007).

La relación entre los propios trabajadores es también un aspecto social del trabajo. Ella puede desarrollarse a través de estructuras formales, como sindicatos y comités de diversa naturaleza (paritarios, bipartitos, comisiones sociales). Las

relaciones sociales en el trabajo también se establecen a través de mecanismos no formales, con influencia de factores emocionales. Por ejemplo, simpatía o franca hostilidad y rivalidad, lo que es válido tanto para las relaciones entre personas que ocupan un mismo nivel en la jerarquía como entre niveles diferentes.

La **Relación Ambiente – Salud en el Trabajo** donde dice que por ecología entendemos la:

Ciencia que estudia las relaciones existentes entre los organismos y el medio en que vivimos”, no cabe duda, que el sistema ecológico ocupacional, constituido por el Hombre – Ambiente de trabajo, constituye un sistema de vital importancia en la suprasistema ecológico total de la población ya que el hombre permanece un cuarto de su vida en el ambiente de trabajo y los trabajadores constituyen una parte importante de la población total. (Díaz, 2007: 30).

Se puede ver como el hombre, con su trabajo, modifica el ambiente que le rodea y que éste, una vez cambiado, actúa sobre la salud del mismo hombre, dando lugar a los daños derivados del trabajo.

La relación entre ambos fenómenos, simplifica dos (2) categorías de buenas y malas en la salud frente a buenas y malas en las condiciones de trabajo, lo que llevaría a observar las relaciones diferentes en cada una de las posibles intersecciones.

Unas condiciones de trabajo adecuadas tendrán un efecto positivo sobre la salud incrementando la satisfacción y el bienestar del trabajador. Las razones son obvias: un trabajo realizado en unas buenas condiciones, además de proporcionar unos incrementos económicos; que condicionan numerosos determinantes de la salud

(vivienda, alimentación, educación, ocio, entre otros) facilita las relaciones sociales y la autoestima del trabajador. Desde esta perspectiva, que se opone a la idea religiosa del trabajo como castigo, el trabajo se valora como una fuente de salud y bienestar

En sentido contrario, desde la salud hacia el trabajo, hay que señalar el efecto positivo de una salud óptima, esto que hemos llamado bienestar físico, psíquico y social, sobre las mejoras de las condiciones de trabajo. Esto es, un trabajador sano que tendrá a mejorar su entorno laboral a través de las relaciones con sus colegas y sus mandos o subordinados, así como contribuyendo a mejorar la calidad del trabajo. Esta relación entre salud y ambiente es de gran importancia para estimular una cultura preventiva dentro de la empresa. En resumen, unas buenas condiciones de trabajo puede mejorar la salud del trabajador y a su vez, una buena salud mejorará las condiciones de trabajo.

Finalmente, unas malas condiciones de trabajo producirán con toda seguridad problema de salud en los trabajadores sean en forma de lesión, por un accidente laboral, enfermedades o malestares físicos; psíquicos o social.

2.2.16. Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) lo define como:

Un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales” y no solamente la ausencia de enfermedad. Esta definición forma parte de la Declaración de Principios de la OMS desde su fundación en 1948. En la misma declaración se reconoce que la salud es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos, y que lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de

individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias.

2.2.17. Relación del Trabajo con la Salud, Echeverría M y Duhart S. (1985) lo define como:

Es que el trabajo es fuente de salud mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud. En las empresas mejoran el nivel de salud de sus trabajadores cuando aseguran que todas las personas en las condiciones de trabajo puedan acceder a una actividad que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo.

En este sentido, por ambiente o condiciones de trabajo no solo se debe entender los factores de naturaleza física, química o técnica (materias utilizadas o producidas, equipos empleados y métodos de producción aplicados), que pueden existir en el puesto de trabajo, sino que también deberán considerarse aquellos otros factores de carácter psicológico o social que puede afectar de forma orgánica, psíquica o general la salud del trabajador, ver figura N°8.

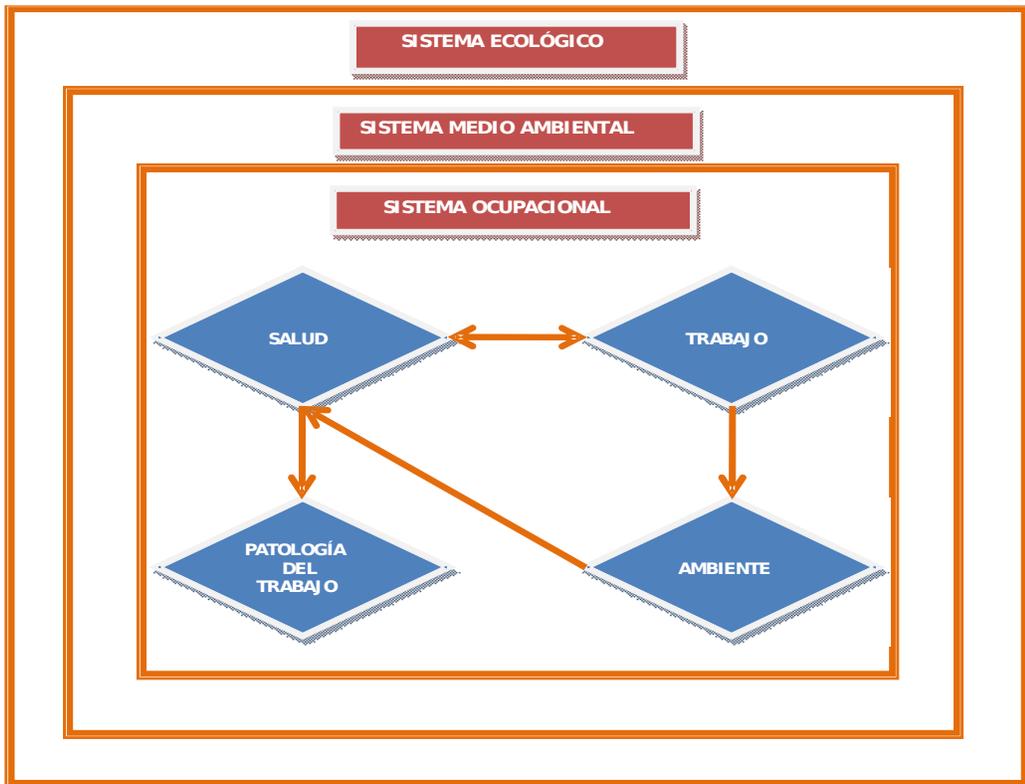


Figura N° 8. Fuente: Echeverría M y Duhart S

2.2.18. Higiene, Seguridad y Salud Laboral

Se ocupan fundamentalmente de la conservación de la fortaleza, prevención de enfermedades y accidentes de los trabajadores, está basada en tres principios fundamentales:

- ✓ El interés y la participación activa de los trabajadores y empleadores.
- ✓ El conocimiento de las causas de los accidentes y enfermedades ocupacionales.
- ✓ Establecimiento de medidas correctivas adecuadas para eliminar los riesgos y enfermedades laborales.

La higiene, salud y seguridad laboral son el conjunto de distintas técnicas y herramientas dedicadas a la detección, análisis y control de los diversos factores de riesgos que pudieran incidir en un determinado ambiente de trabajo. Tiene como objetivo primordial la prevención y protección contra los posibles peligros que pudieran afectar a los trabajadores, el patrimonio y el medio ambiente en general.

La Ergonomía juega al mismo tiempo un papel importante dentro de las condiciones del medio ambiente de trabajo porque ella estudia los factores que intervienen en la interrelación **HOMBRE – ARTEFACTO** (Operario – Maquina), afectadas por el entorno.

Se define también la Ergonomía como una ciencia científica e ingeniera de los factores humanos, de carácter multidisciplinar, centrada en el sistema Persona –

Maquina, cuyo objeto consiste el la adaptación del ambiente o condiciones de trabajo a la persona con el fin de conseguir la mejor armonía posible entre las condiciones óptimas de confort y la eficiencia productiva.

2.2.19. Ergonomía

Consiste en el estudio de las relaciones biológicas y técnicas entre el trabajador y los requerimientos físicos del puesto”. (Recio, 2000: 631), ver Figura N° 9.

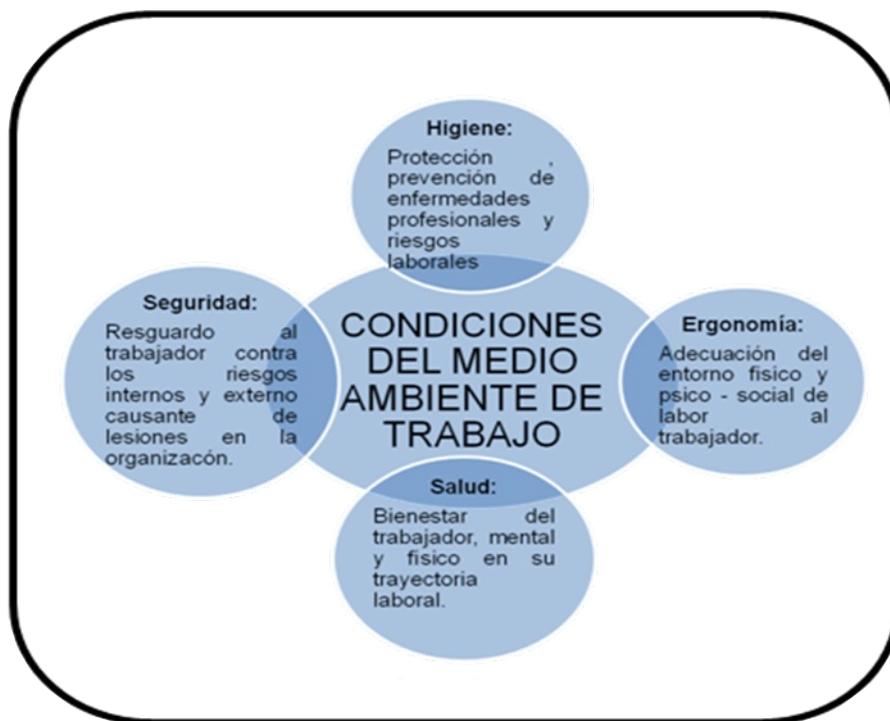


Figura N° 9. Fuente: Recio

La ergonomía es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores). Se utiliza para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia. En otras palabras, para hacer que el trabajo se adapte al trabajador en lugar de obligar al trabajador a adaptarse a él. Un ejemplo sencillo es alzar la altura de una mesa de trabajo para que el operario no tenga que inclinarse innecesariamente para trabajar. El especialista en ergonomía, denominado ergonomista, estudia la relación entre el trabajador, el lugar de trabajo y el diseño del puesto de trabajo. 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 patente es el aumento de la productividad.

La ergonomía es una ciencia de amplio alcance que abarca las distintas condiciones laborales que pueden influir en la comodidad y la salud del trabajador, comprendidos factores como la iluminación, el ruido, la temperatura, las vibraciones, el diseño del lugar en que se trabaja, el de las herramientas, el de las máquinas, el de los asientos y el calzado y el del puesto de trabajo, incluidos elementos como el trabajo en turnos, las pausas y los horarios de comidas.

La información de este módulo se limitará a los principios básicos de ergonomía tocante al trabajo que se realiza sentado o de pie, las herramientas, el trabajo físico pesado y el diseño de los puestos de trabajo.

La ergonomía aplica principios de biología, psicología, anatomía y fisiología para suprimir del ámbito laboral las situaciones que pueden provocar en los trabajadores incomodidad, fatiga o mala salud. Se puede utilizar la ergonomía para evitar que un puesto de trabajo esté mal diseñado si se aplica cuando se concibe un puesto de trabajo, herramientas o lugares de trabajo. Así, por ejemplo, se puede disminuir grandemente, o incluso eliminar totalmente, el riesgo de que un trabajador padezca lesiones del sistema óseo muscular si se le facilitan herramientas manuales adecuadamente diseñadas desde el momento en que comienza una tarea que exige el empleo de herramientas manuales.

2.3. Bases Legales

El tópico de investigación está sujeto a un conjunto de normas preestablecidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo su Reglamento y convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

Tomando como base estos instrumentos legales se abordarán este trabajo de investigación, a continuación se presentaran los diferentes artículos:

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 83. La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará

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

La salud es un factor definitivo en la vida de los trabajadores y trabajadoras porque si física, psíquica y mentalmente no gozan de un buen estado de salud no podrán desarrollar con claridad y rendimiento las actividades que se les atribuyen. La salud se construye en un ambiente de trabajo apropiado y bajo las mejores condiciones en cuanto a higiene y seguridad laboral, por lo tanto los trabajadores y trabajadoras de los talleres del I.U.T deben cuidar y proteger su salud periódicamente.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de

trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Las personas deben conocer todos los derechos y deberes que por ley tienen, ya que el estado les garantiza protección para que así tengan una vida digna y decorosa. Los trabajadores y trabajadoras mientras más conozcan sobre cada uno de sus derechos y deberes podrán mantener el ejercicio pleno de sus actividades en el ámbito laboral y más cuando el patrono les ofrece unas condiciones agradables que les permita trabajar con libertad y tranquilidad.

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial N° 5.152

Artículo 185. El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a. Les permitan a los trabajadores su desarrollo físico y psíquico normal;
- b. Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
- c. Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
- d. Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias

El trabajo dignifica al el hombre, mientras que el trabajador se encuentre en un medio ambiente de trabajo cómodo, limpio y seguro estará satisfecho de realizar las actividades con más entusiasmo y dedicación.

Artículo 236. El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El patrono debe proporcionarle a los trabajadores un ambiente de trabajo agradable y seguro, donde pueda brindarles un bienestar físico, psíquico y mental saludable que les permitirá una mayor productividad en su entorno laboral.

Artículo 246. Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia.

Este instrumento legal con el que cuentan trabajadores y empleadores es para cumplir sus deberes y ejercer sus derechos en materia de las condiciones de salud, higiene y seguridad en el trabajo que lo promueven las diferentes leyes y reglamentos en el marco del nuevo Sistema de Seguridad y Social.

2.3.3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Gaceta Oficial 38.236

Artículo 40. Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrán entre otras funciones, la siguiente:

2. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo son un factor esencial en el rendimiento humano; por lo que es preciso que los trabajadores y trabajadoras no trabajen más allá de lo que su cuerpo y mente puedan resistir y así evitar consecuencias nocivas o mortales para la salud.

Artículo 42. Son atribuciones del delegado o delegada de prevención:

3. Recibir las denuncias relativas a las condiciones y medio ambiente de trabajo y a los programas e instalaciones para la recreación, utilización del tiempo libre y descanso que formulen los trabajadores y trabajadoras con el objeto de tramitarlas ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral para su solución.

4. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores y trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.

Artículo 54. Son deberes de los trabajadores y trabajadoras: Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas.

Artículo 59. A los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que:

- 1) Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a

las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

- 2) Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
- 3) Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
- 4) Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
- 5) Impida cualquier tipo de discriminación.
- 6) Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionada o enfermo.

- 7) Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

2.3.4. Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.596

Artículo 21. Funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Además de las funciones del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, previstas en el artículo 40 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, se establecen las siguientes:

1. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y las trabajadoras en el lugar de trabajo, comedores, alojamientos o instalaciones sanitarias o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.

2.3.5. Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo. Convenio 155. Recomendación 164

Sobre salud de los trabajadores, adoptados en 1981, establecen por primera vez en el ámbito internacional, las

bases de una política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que cubre todos los sectores de actividad y a todos los trabajadores, con el propósito de establecer un sistema coherente y completo para la prevención de los riesgos en el trabajo, las lesiones por accidente y las enfermedades profesionales en las empresas.

2.4 Reseña Histórica

El Instituto Universitario de Tecnología, fue fundado por la corporación de desarrollo de la región Nor – Oriental (CORPORIENTE), con la finalidad de formar personal calificado conforme a los requerimientos de los proyectos de desarrollos de la región.

La institución cuenta con oficinas y departamentos, donde se evaluó el diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la investigación se concentro en la oficina de Servicios Generales, con apoyo del departamento de higiene y seguridad industrial, en la primera es la que maneja los talleres de la institución y la segunda la parte de higiene, seguridad y salud laboral. A continuación se detallan las actividades que se desarrollan en cada taller:

Taller de Mecánica:

Se encarga de reparar las unidades de transporte liviano y pesado de la institución, utilizando las técnicas, equipos y materiales requeridos para asegurar el correcto funcionamiento de las mismas.

Funciones:

- Realiza la estimación y selección del material necesario para la ejecución del trabajo
- Efectúa el mantenimiento, reparación de sistemas hidráulicos y full inyección
- Efectúa la entonación mayor y menor mediante el cambio de bujías, filtros de gasolina, limpieza de carburador, entre otros
- Reparar motores de vehículos y maquinarias, revisando y/o sustituyendo anillos de pistón, concha de biela, bancada, bomba de agua y aceite, empacaduras y demás reparaciones de mayor complejidad
- Efectúa reparaciones de diferenciales y transmisiones mediante la revisión y cambio de sellos, discos, anillos, entre otros
- Chequea y repara la caja de dirección hidráulica en vehículos automáticos y cajas de vehículos pesados
- Soldan las herramientas e implementos de trabajo, cuando se requiere
- Chequean, revisan y cambian partes de los sistemas eléctricos
- Atienden y orientan a los chóferes de las unidades
- Elaboran los pedidos de materiales y repuestos en general
- Verifican y prueban los vehículos una vez terminadas las reparaciones para constatar su funcionamiento
- Coordinan las tareas del personal de mayor nivel y grupos de trabajo
- Elaboran reportes periódicos de las tareas asignadas
- Mantener limpio y en orden los equipos de trabajo

Taller de Herrería

Se encarga de construir piezas y objetos de metal, utilizando diseños, instrumentos y maquinarias de herrería/soldadura, a fin de contribuir al mantenimiento de la estructura física de la organización.

Funciones:

- Estima tiempo y material necesario para la elaboración de su trabajo
- Diseñan, fabrican, reparan piezas de metal y mobiliarios sencillos para las diferentes dependencias de la institución
- Cortan, recortan, dan forma, doblan, calientan y taladran laminas de metal y/o tubos
- Forjan el metal utilizando herramientas y equipos manuales y mecánicos
- Diseñan y construyen piezas de hierro para el montaje de aires acondicionados
- Operan maquinas eléctricas en la ejecución de sus tareas
- Efectúan reparación y mantenimiento a los equipos y herramientas, utilizados en el taller de herrería
- Fabrican e instalan ductos: chimeneas, campanas, canales y cerraduras
- Efectúan mantenimiento preventivo de mobiliario, ductos y piezas de metal, aplicando soldadura, anticorrosivo o cualquier otro tratamiento que requieran las mismas
- Seleccionan ángulos, platinas, tubos y casillas de hierro para utilizarlo como material y piezas de soldaduras
- Lijan y pulen las piezas elaboradas en el taller, de acuerdo al acabado solicitado

Taller de Carpintería:

Restauran las estructuras de madera y fórmica de la organización, utilizando los equipos y herramientas necesarios para contribuir con la preservación y cuidado de las mismas.

Funciones:

- Diseñar, cortar, construir y montar piezas de madera de acuerdo a lo solicitado
- Reparar y reconstruir objetos variados en madera, cartón, tablopan y anime
- Montar, desmontar y reparar brazos, hidráulicos, cerraduras, cilindros y gavetas
- Realizar montajes en fórmica, forrando puertas y otros objetos esporádicamente
- Colocar vidrios a estantes, telefoneras, carteleras, ventanas, puertas y armarios demás objetos que lo quieran
- Efectuar el mantenimiento de las máquinas y herramientas de trabajo, lubricándolas y calibrándolas
- Laquean algunos muebles, puertas y otros objetos esporádicamente
- Evalúan el producto final en cuanto al acabado y presentación
- Interpretan bajo la supervisión técnica: planos, especificaciones y diseños para accesorios y piezas de madera

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología del proyecto en este capítulo, hace referencia específicamente al nivel de la investigación, el diseño de la investigación, la población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación.

3.1. Nivel de Investigación

En esta sección se indica el tipo de investigación según el nivel o grado de profundidad con el que se realizará el estudio. En este sentido la investigación podrá ser exploratoria, descriptiva o explicativa. (Arias, 2006:110).

En este tema la investigación es descriptiva, ya que consiste en 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 los conocimientos se refiere. (Arias, 2006:24).

3.2. Diseño de Investigación

En función de los objetivos propuestos el diseño seguido fue el de campo, motivado a que permite cerciorarse sobre las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos, posibilitando su revisión o modificación para garantizar un mayor nivel de confianza para el conjunto de información obtenida con el fin de desarrollar la propuesta diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología (I. U. T.) Cumaná.

El estudio de Campo “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”. (Arias, 2006: 31).

3.3. 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 los objetivos del estudio”. (Fidias G. Arias, 2006: 81).

Durante la investigación el pasante contó con una población de 20 trabajadores en su totalidad, siete (07) en el taller de mecánica, seis (06) en el taller de carpintería y siete (07) en el taller de herrería; los trabajadores le proporcionaron la información necesaria que sirvieron para el desarrollo y ejecución del proyecto.

3.4. Fuentes de Información

3.4.1. Fuentes Primarias

Las fuentes primarias fueron suministradas por los trabajadores que laboran en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I. U. T.). Fueron datos relevantes que permitieron el diagnóstico actual de las condiciones del medio ambiente de trabajo.

3.4.2. Fuentes Secundarias

Para estas fuentes se utilizaron documentos, libros, internet e intranet de la institución, que ayudaron al pasante a obtener información clara y precisa en la situación a intervenir, facilitando el proceso en la realización del proyecto.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Son las distintas formas o manera de obtener la información. Son ejemplo de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita (cuestionario), la entrevista, el análisis documental y análisis de contenido, entre otros (Arias, 2006: 111).

Para la realización de esta investigación, se utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

➤ **Observación**

“Es una técnica que 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, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. (Arias, 2006: 69).

Mediante la implementación de esta técnica, el investigador hizo referencia a la observación directa; dentro de esta se encuentra la observación libre o no estructurada este será el medio para obtener la información real que permitirá analizar con atención las distintas situaciones que facilitarán el desarrollo de los objetivos propuestos.

Observación libre o no estructurada: “es aquella que además de realizarse en correspondencia con unos objetivos, utiliza una guía diseñada previamente, en la que se especifican los elementos que se observaron”. (Arias, 2006: 70).

➤ **Entrevista no Estructurada o Informal**

“En esta modalidad se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente. Sin embargo, se orienta por unos objetivos preestablecidos, lo que permite definir el tema de la entrevista. Es por eso que el entrevistador debe poseer una gran habilidad para formular las interrogantes sin perder la coherencia”. (Arias, 2006: 74).

Es una de las técnicas más usada, donde se parte de un conjunto de preguntas que se le hicieron a los trabajadores de los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I. U. T.), a fin de obtener la información necesaria para dar respuesta a los objetivos de la investigación. Así mismo, los instrumentos que se utilizaron para dicha entrevista fueron guías de preguntas y un grabador. En la guía de entrevista se les solicitó opiniones e informaciones relacionadas con la estructura, visión, misión, los objetivos y los valores de cada uno de los talleres.

➤ **Documento o Fuente Documental**

“Es el soporte material (papel, madera, tela, cinta magnética) o formato digital en el que se registra y conserva una información”. (Arias, 2006: 27).

A través de esta técnica se ubicó, procesó y organizó la información recolectada sobre algunos aspectos teóricos de la organización y los talleres. Para tales fines se utilizó como instrumento la computadora y sus unidades de almacenamientos, donde se registrará y establecerá dicha información.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Esta técnica se define como “la descripción de las distintas operaciones a las cuales serán sometidos los datos”. Se realizan a través de un análisis, donde se describirán los datos obtenidos mediante el instrumento y otras técnicas utilizadas, las cuales son (Hernández, 1998):

- **Clasificación:** fue utilizada para ordenar la información relacionada con el diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná (I. U. T.).

- **Registro:** Se aplicó esta técnica porque permitirá llevar un control de las actividades e inspecciones en materia de Higiene, Seguridad, Salud Laboral y Ambiente.

- **Tabulación:** Esta técnica se utilizó para presentar la información de los aspectos generados en materia de Higiene, Seguridad, Salud Laboral y Ambiente, para su descripción, por medio de instructivos, procedimientos, formatos y hojas de trabajo para llevar un control de los accidentes, incidentes, actos inseguros, condiciones inseguras, riesgos y procesos peligrosos dentro de los talleres de la Institución.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE LABORAN EN EL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA (I.U.T.C), PARA EL DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LOS TALLERES DE MECÁNICA, CARPINTERÍA Y HERRERÍA.

En este capítulo se analizan los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores y trabajadoras que laboran en la Institución para **el Diagnóstico de las Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo en los Talleres de Mecánica, Carpintería y Herrería del Instituto Universitario de Tecnología (I.U.T.C)** donde se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- 1) Diseño de la encuesta.
- 2) Validación por los expertos en el área.
- 3) Tamaño de la muestra
- 4) Fue aplicada a 20 trabajadores.

Una vez recolectados los datos, los mismos fueron organizados de la siguiente manera:

- 1) Se mostraron a través de cuadros.
- 2) Se realizaron gráficas de pastel/datos.
- 3) Finalmente el análisis de cada ítem.

Todo lo anterior es con la intención de obtener y plasmar los resultados a través de las experiencias de cada trabajador en las diferentes áreas de trabajo,

basadas principalmente sobre las condiciones del medio ambiente que lo rodea en los talleres de la institución, conocer a que están expuestos, cuáles son sus conocimientos y como ejecutan su trabajo.

Esta encuesta revela la forma de saber, conocer y verificar los mecanismos de una masa trabajadora al momento de desempeñarse en el campo laboral, así como estudiar, que aspiran en lo personal y laboralmente. Por ende, de manera sencilla el trabajador a través de una entrevista **NO ESTRUCTURADA** o mejor conocida como **LIBRE**, se siente en la disponibilidad de sentarse cómodamente con el entrevistador y dotarle respuesta claras, reales y de fácil demostración al momento de dar una respuesta.

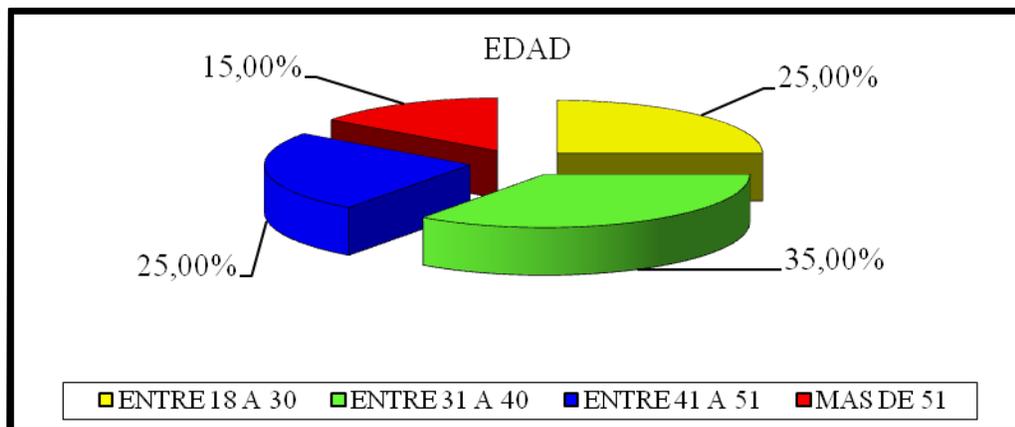
A continuación se detalla la distribución absoluta y porcentual de las respuestas obtenidas por los trabajadores de los talleres de la institución (I.U.T.C).

CUADRO N° 1 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SEGÚN LA EDAD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS QUE LABORAN EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)

| EDAD | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|----------------|-----------------|-------------------|
| ENTRE 18 A 30 | 5 | 25,00 |
| ENTRE 31 A 40 | 7 | 35,00 |
| ENTRE 41 A 51 | 5 | 25,00 |
| MAS DE 51 | 3 | 15,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 1



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el cuadro N° 1, se puede observar que un 35,00% de los trabajadores que laboran en los talleres del **I.U.T.C**, tienen edades comprendidas entre 31 y 41 años de edad, otros que oscilan en 41 a 51 y 18 a 30 años de edad; con un 25,00%, y por ultimo con más de 51 años se encuentran un 15,00% de los trabajadores.

Con este promedio y tomando en consideración el proceso de trabajo que se realiza en los talleres del **I.U.T.C**, obtuvo como resultados los siguientes datos porcentuales que el 35,00% de los trabajadores que laboran en esta institución tienen más de 31 años de edad, lo cual es necesario aplicar correctivos en materia de **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** dado que los trabajadores muestran más preocupación e interés en ámbito laboral; sobre todo porque a medida que van

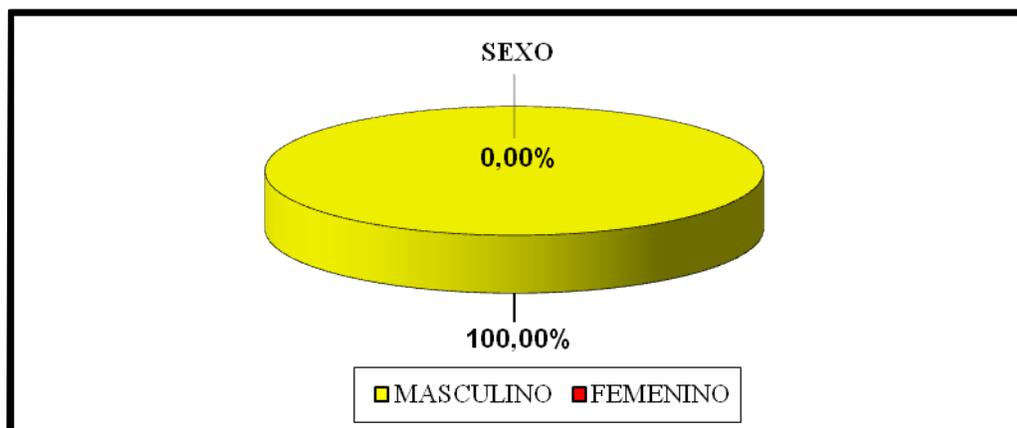
alcanzando una mayoría de edad deben contar con un ambiente de trabajo confortable, seguro y sano; de lo contrario están propensos a sufrir enfermedades ocupacionales, lesiones o accidentes laborales que a lo largo de sus vidas están expuestos a contraer siendo perjudicial y definitivo para su salud.

CUADRO N° 2 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SEGÚN EL SEXO DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)

| SEXO | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|----------------|-----------|---------------|
| MASCULINO | 20 | 100,00 |
| FEMENINO | 0 | 0,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 2



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

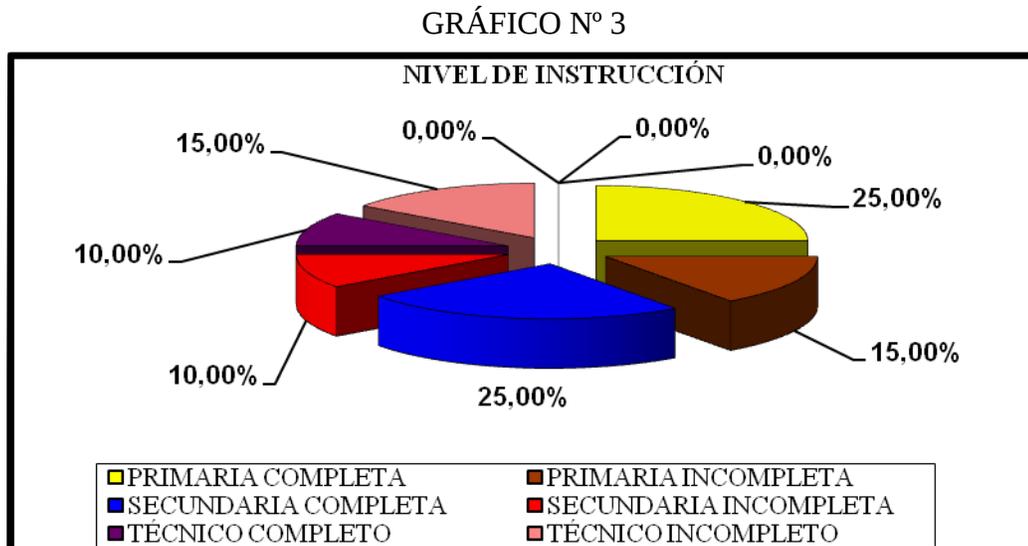
El cuadro N° 2 revela que los trabajadores que laboran en los talleres del I.U.T.C. están representados en un 100% por personal del sexo masculino.

En su totalidad se puede observar la fuerza laboral de la institución está representada mayormente por el personal del sexo Masculino, esto se debe a que las actividades en los talleres de la institución requieren de un gran esfuerzo físico y por ende es necesario la presencia del hombre como elemento fundamental en los diferentes puestos de trabajo de los Talleres de Mecánica, Carpintería y Herrería. Una organización que sienta preocupación y atienda a su fuerza de producción (El Hombre) traducirá en un mayor grado de compromiso para con los objetivos organizacionales, un alto grado de identificación con los mismos, menor índice de ausentismo y rotación, mayor productividad y mejor calidad de productos y servicios.

CUADRO N° 3 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SEGÚN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGIA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)

| NIVEL DE INSTRUCCIÓN | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|-----------------------------|-----------------|-------------------|
| PRIMARIA COMPLETA | 5 | 25,00 |
| PRIMARIA INCOMPLETA | 3 | 15,00 |
| SECUNDARIA COMPLETA | 5 | 25,00 |
| SECUNDARIA INCOMPLETA | 2 | 10,00 |
| TÉCNICO COMPLETO | 2 | 10,00 |
| TÉCNICO INCOMPLETO | 3 | 15,00 |
| UNIVERSITARIO COMPLETO | 0 | 0,00 |
| UNIVERSITARIO INCOMPLETO | 0 | 0,00 |
| NINGUNO | 0 | 0,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

Como se observa en el gráfico N° 3 el grado de instrucción en un 25,00% corresponden a trabajadores que poseen nivel de Primaria y Secundaria Completa; el 15,00% Primaria Incompleta y Técnico Incompleto; y por último, el 10,00% Secundaria Incompleta y Técnico Completo; ninguno de los trabajadores que laboran en los talleres de la institución goza de un nivel universitario. Esto muestra que el grado de instrucción es *Medio*, debido a que la mayoría de los trabajadores de los talleres de la institución no tienen estudios universitarios, a pesar de contar con los beneficios educativos que actualmente existen en el I.U.T.C.

En cuanto a estos resultados los cargos que actualmente poseen los trabajadores son específicamente para el sector obrero donde ejecutan funciones en el área de servicios, mantenimiento y elaboración de piezas para la institución, sus ascensos dependen de los años de servicio y la experiencia que tenga el trabajador en el sitio donde desempeña su labor, pueden funcionar cuando los mismos están en sus

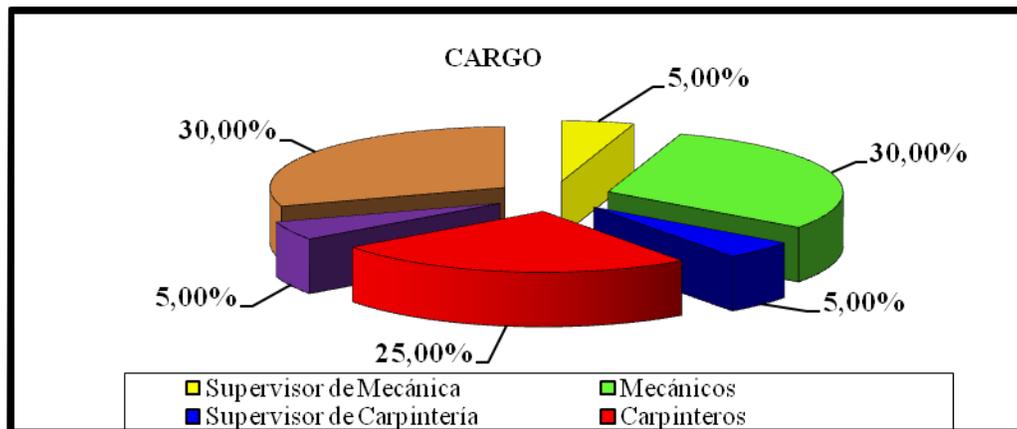
puestos de trabajo, desempeñando adecuadamente las funciones para las que fueron seleccionadas, admitidas y preparadas.

CUADRO N° 4 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE EL TRABAJADOR TIENE SOBRE SU CARGO EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)

| CARGO | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|---------------------------|-----------------|-------------------|
| Supervisor de Mecánica | 1 | 5,00 |
| Mecánicos | 6 | 30,00 |
| Supervisor de Carpintería | 1 | 5,00 |
| Carpinteros | 5 | 25,00 |
| Supervisor de Herrería | 1 | 5,00 |
| Herreros | 6 | 30,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 4



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 4, se observa que de los trabajadores que laboran en los talleres I.U.T.C, el 30,00% se desempeñan en el área de mecánica y herrería, un 25,00% como carpinteros y el 5,00% son los supervisores de cada taller.

Esto permite evidenciar que cada uno de los trabajadores tiene al menos una noción sobre su cargo, sus funciones y como deben desempeñarse en el área de trabajo, permitiéndole al trabajador determinar las diferentes tareas que componen su trabajo, las habilidades, conocimientos, capacidades y responsabilidades adquiridas para el desarrollo de las actividades.

CUADRO N° 5 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE EL TRABAJADOR TIENE SOBRE, SI LE NOTIFICARON SOBRE LOS RIESGOS Y PROCESOS PELIGROSOS, DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LOPCYMAT EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)

| NOTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|------------------------------------|-----------------|-------------------|
| SI | 0 | 0,00 |
| NO | 20 | 100,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 5



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 5 se aprecia claramente que el 100 % de los trabajadores de los talleres del I.U.T.C no conoce los riesgos y procesos peligrosos. Los riesgos y procesos peligrosos tienen un estado efectivo para producir accidentes, lesiones y daños a la vida y salud del trabajador que muchas veces pueden enfrentarlo a la muerte. Con estos resultados queda evidenciado que la institución no cumple con lo establecido en el **Artículo 41** de la **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo** que establece:

“En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, los trabajadores y trabajadoras elegirán delegados o delegadas de prevención, que serán sus representantes ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, mediante los mecanismos democráticos establecidos en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas de trabajo”.

Esto le puede ocasionar a la institución sanciones graves (**Artículo 120 de la LOPCYMAT**) que establece que sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se multara al empleador o empleadora con multas de setenta y seis a cien unidades tributarias (**76 a 100 U.T**) **POR CADA**

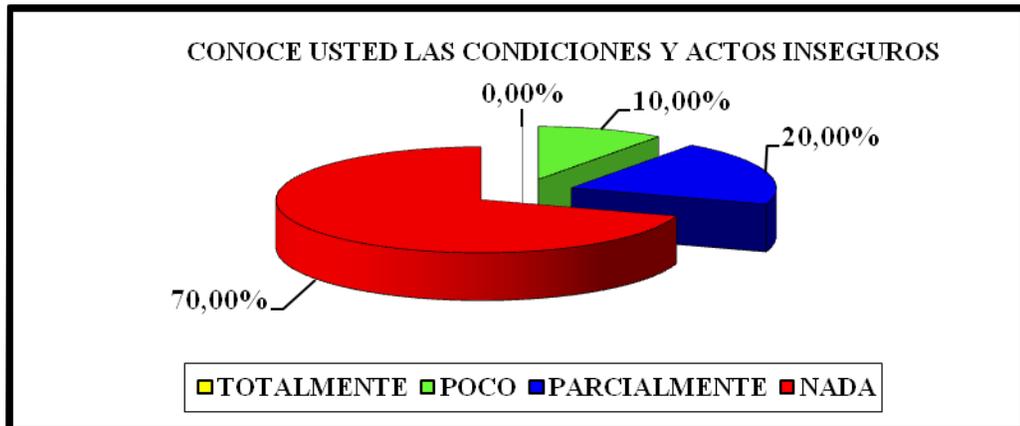
TRABAJADOR EXPUESTO cuando no constituya, registre o mantenga en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

CUADRO N° 6 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES SOBRE LAS CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)

| CONOCE USTED LAS CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|---|-----------------|-------------------|
| TOTALMENTE | 0 | 0,00 |
| POCO | 2 | 10,00 |
| PARCIALMENTE | 4 | 20,00 |
| NADA | 14 | 70,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 6



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

Se puede observar en el gráfico N° 6 que el 70,00% de los trabajadores de los talleres del I.U.T.C, no conocen sobre las condiciones y actos inseguros en sus puestos de trabajo, el 20,00% en parcial conocimiento a este tema y el 10,00%, desconoce en su totalidad. Esto genera una gran preocupación por el personal que actualmente laboran en estas situaciones porque todo incidente o accidente lleva al trabajador a estar expuesto a niveles de alta peligrosidad.

Es importante resaltar que una de las obligaciones para prevenir accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, es mantener al personal instruido y capacitado en lo que a esta materia se refiere en medidas preventivas sobre los riesgos. No obstante, es fácil determinar que todo el personal que labora en la institución necesita adiestramiento en lo que a seguridad y salud laboral se refiere.

Además, hay que destacar que la institución no aplica lo establecido en el artículo 56, ordinal 3°, de la **LOPCYMAT**, donde establece:

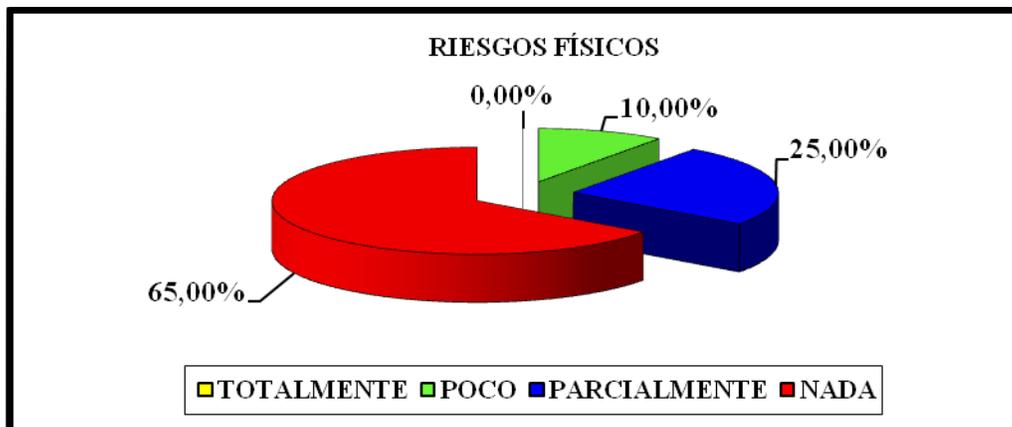
“Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección”.

CUADRO N° 7 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENEN LOS TRABAJADORES SOBRE RIESGOS FÍSICOS (EXPOSICIÓN A RUIDO Y VIBRACIONES; ILUMINACIÓN DEFICIENTE Y EXCESIVA; EXPOSICIÓN A RADIACIÓN NO IONIZANTE / IONIZANTE, ENTRE OTRAS), DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA DE CUMANÁ (I.U.T.C.)

| CONOCE USTED LOS RIESGOS FÍSICOS | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|---|-----------------|-------------------|
| TOTALMENTE | 0 | 0,00 |
| POCO | 2 | 10,00 |
| PARCIALMENTE | 5 | 25,00 |
| NADA | 13 | 65,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 7



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

El gráfico N° 7 refleja que el 65,00% de los trabajadores de los talleres del I.U.T.C, no tiene noción sobre los riesgos físicos, el 25,00% si tiene conocimiento en cuanto a su definición y el 10% conocen muy poco sobre esta área.

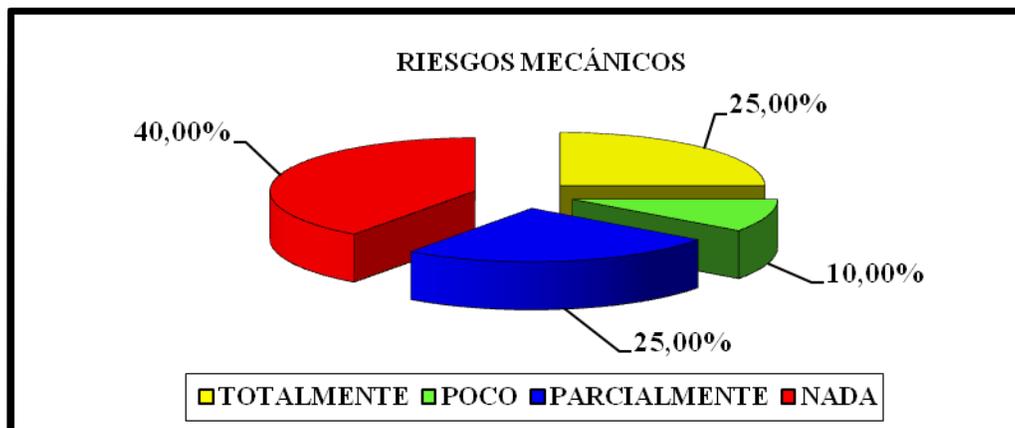
En todo lugar de trabajo existe un ambiente físico que rodea a las personas; entre el ambiente y las personas se produce una interacción que puede causar daño si se sobrepasan determinados niveles de equilibrio normal. Los procesos de trabajo, en general, además producen una modificación del ambiente, muchas veces aumentando factores de riesgo. Los principales factores del ambiente físico que interesa conocer son: el ruido, las vibraciones, la ventilación, la iluminación, la radiación no ionizante / ionizante, entre otras.

CUADRO N° 8 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOBRE LOS RIESGOS MECÁNICOS (GOLPEADO: CONTRA / POR, CAÍDA DE OBJETOS, CAÍDA: DE UN MISMO NIVEL / DE DIFERENTES NIVELES, ENTRE OTRAS), DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| CONOCE USTED LOS RIESGOS MECÁNICOS | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|------------------------------------|-----------|---------------|
| TOTALMENTE | 5 | 25,00 |
| POCO | 2 | 10,00 |
| PARCIALMENTE | 5 | 25,00 |
| NADA | 8 | 40,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 8



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

El gráfico N° 8 muestra que el 40,00% de los trabajadores de los talleres del I.U.T.C, no conoce sobre los riesgos mecánicos y un 25,00% se divide entre conocerlo totalmente y parcialmente, mientras que el 10% no está al tanto en cuanto a estos riesgos.

El riesgo mecánico está definido por la combinación de severidad y probabilidad de lesiones, ponderado por el tiempo de exposición del trabajador durante su labor y la mala utilización de equipos y herramientas de trabajo que producen choques con los equipos en movimiento, especialmente en marcha o hacia atrás, rotura de poleas o cables y el enredamiento de la ropa en los engranajes o taladros. El riesgo mecánico es el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a

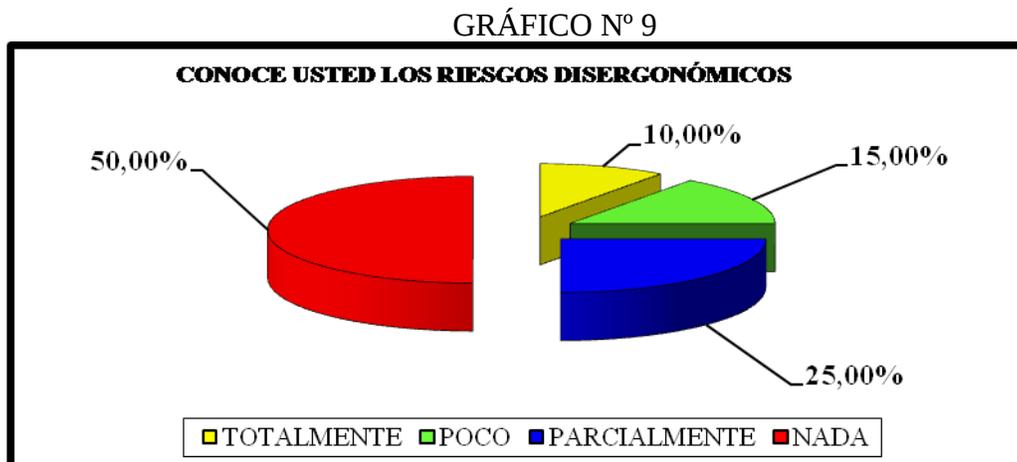
una lesión por la acción mecánica de elementos, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.

Los riesgos mecánicos son principalmente los aplastamientos, cizallamiento, corte, enganche, atrapamiento o arrastre, impacto, perforación o punzamiento, fricción o abrasión, proyección de sólidos o fluidos; estos elementos son los que ponen en peligro a los trabajadores y trabajadoras de una organización.

CUADRO N° 9 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOBRE LOS RIESGOS DISERGONÓMICOS (MOVIMIENTO EXCESIVO Y/O REPETITIVO, POSICIONES INADECUADAS, INCOMODAS PROLONGADAS, DIFICULTAD PARA EL DESPLAZAMIENTO, ENTRE OTRAS), DE SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| CONOCE USTED LOS RIESGOS DISERGONÓMICOS | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--|-----------------|-------------------|
| TOTALMENTE | 2 | 10,00 |
| POCO | 3 | 15,00 |
| PARCIALMENTE | 5 | 25,00 |
| NADA | 10 | 50,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

El 50% de los trabajadores de los talleres del **I.U.T.C** no conoce los riesgos disergonomicos, el 25% si conoce parcialmente sobre este tema, el 15% muy poco ha estudiado estos riesgos y finalmente el 10% no tiene ningún tipo de conocimiento, tal y como se observan en el gráfico N° 9.

Este tipo de riesgo involucra las posturas incomodas o forzadas, los levantamiento de carga frecuentes, esfuerzo de manos y muñecas, movimientos repetitivos con alta frecuencia y vibración de brazos - manos de moderada a alta nivel moderado que el trabajador está expuesto diariamente en su puesto de trabajo.

Lesiones por condiciones disergonómicas:

- Dolores musculares
- Síndrome de tensión cervical

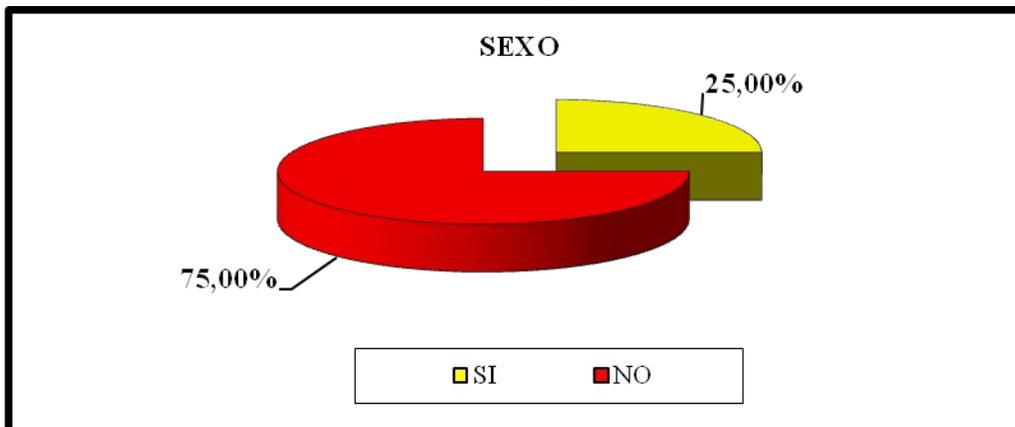
- Tendinitis
- Gangliones
- Bursitis del hombro (pitcher)
- Síndrome del túnel del carpo
- Dedo en gatillo
- Bursitis de rodillas
- Afecciones de la espalda

CUADRO N° 10 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI EN SU ÁREA DE TRABAJO CUENTA CON LOS AVISOS DE SEÑALIZACIONES EN LOS TALLERES I.U.T.C.

| AVISOS DE SEÑALIZACIONES | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--------------------------|-----------|---------------|
| SI | 5 | 25,00 |
| NO | 15 | 75,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 10



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

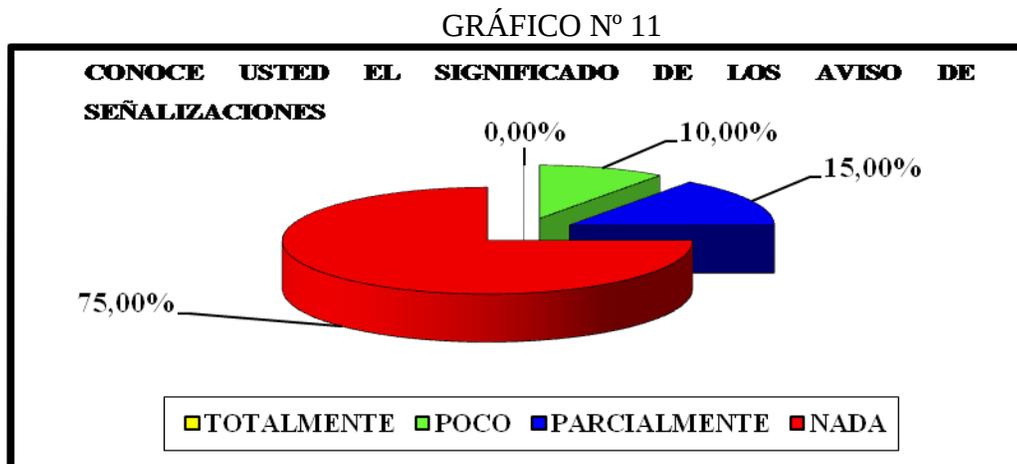
El 75% de los encuestados que laboran en los talleres del I.U.T.C, no cuentan con los avisos de señalización y el otro 25% apenas tienen algunos indicadores que le advierten el peligro sus áreas de trabajo.

La importancia de tener en el trabajo los avisos de señalización es que los trabajadores de la institución conozcan, cuáles y para qué son los avisos preventivos, informativo y obligación; que presten atención y conozcan sobre los objetos o medios que pueden provocar peligros. Estos indican el emplazamiento de dispositivos y equipos que tengan valor desde el punto de vista de la seguridad en los puestos de trabajo. Tener avisos de señalización en las empresas es la mejor estrategia por que evitan futuros accidentes laborales, lesiones, enfermedades ocupacionales o la muerte de un trabajador.

CUADRO N° 11 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOBRE EL SIGNIFICADO DE LOS AVISOS DE SEÑALIZACIONES OBLIGATORIEDAD, DE PROHIBICIÓN, DE INFORMACIÓN, DE PREVENCIÓN Y DE FUEGO EN SU PUESTO DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| CONOCE USTED EL SIGNIFICADO DE LOS AVISO DE SEÑALIZACIONES | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--|-----------|---------------|
| TOTALMENTE | 0 | 0,00 |
| POCO | 2 | 10,00 |
| PARCIALMENTE | 3 | 15,00 |
| NADA | 15 | 75,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

El gráfico N° 11, se revela que el 75% de los trabajadores no conoce sobre el significado de los avisos de señalización obligatoriedad, de prohibición, de información, de prevención y de fuego en su puesto de trabajo en los talleres del I.U.T.C. el otro 15% parcialmente esta al tanto sobre este tema y el 10% conoce muy poco estas definiciones.

Los avisos de señalización son sistemas que proporcionan información específica, cuyo propósito es atraer la atención en forma rápida y provocar una

reacción inmediata, advertir un peligro, indicar la ubicación de dispositivos y equipos de seguridad, promover hábitos y actitudes de seguridad e higiene en el establecimiento y para efectos de este documento se clasifican de la siguiente forma:

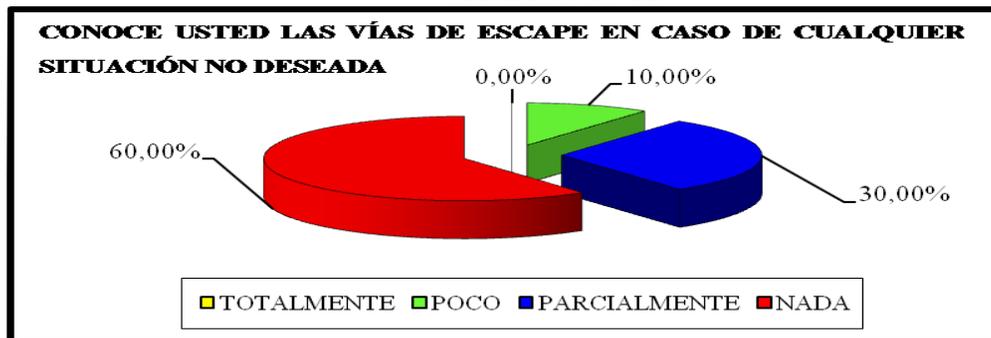
- 1) Señal de advertencia o precaución: indica un peligro o un riesgo.
- 2) Señal de emergencia: indica la ubicación de materiales y equipos de emergencia.
- 3) Señal de evacuación: indica la vía segura de la salida de emergencia a las zonas de seguridad.
- 4) Señal de obligación: exige el uso de implementos de seguridad personal.
- 5) Señal de prohibición: impide un comportamiento de provocar un accidente y su cumplimiento es obligatorio.
- 6) Señal de protección contra incendios: indica la ubicación e identificación de equipos, materiales o sustancias de protección contra incendios.

CUADRO N° 12 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI CONOCE LAS VÍAS DE ESCAPE EN CASO DE CUALQUIER SITUACIÓN NO DESEADA EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| CONOCE USTED LAS VÍAS DE ESCAPE EN CASO DE CUALQUIER SITUACIÓN NO DESEADA | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--|-----------------|-------------------|
| TOTALMENTE | 0 | 0,00 |
| POCO | 2 | 10,00 |
| PARCIALMENTE | 6 | 30,00 |
| NADA | 12 | 60,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 12



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 12, se pudo observar que el 60% de los trabajadores no conoce las vías de escape, un 30% parcialmente esta al tanto y el otro 10% sabe muy poco en cuanto a las rutas de emergencias.

Las vías de escapes son usadas para prevenir accidentes, riesgo y enfrentar condiciones de emergencia, son necesarias para la empresa al momento de enfrentar una situación no deseada permitiendo que estas rutas sean las más adecuadas para la

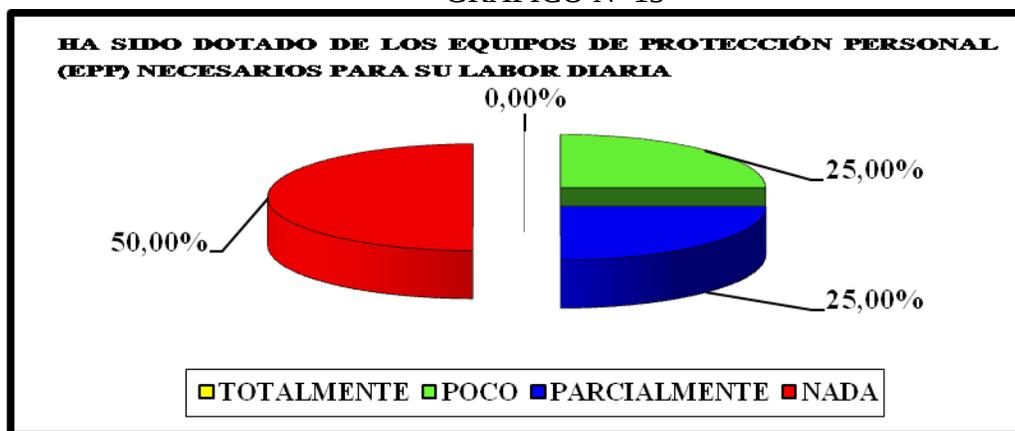
cantidad de personas que trabajan en cada lugar y existan las posibilidades de escoger entre varias que estén bien señalizadas e iluminadas.

CUADRO N° 13 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI HA SIDO DOTADO DE LOS EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) NECESARIOS PARA SU LABOR DIARIA EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (EPP) NECESARIOS PARA SU LABOR DIARIA | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|---|-----------------|-------------------|
| TOTALMENTE | 0 | 0,00 |
| POCO | 5 | 25,00 |
| PARCIALMENTE | 5 | 25,00 |
| NADA | 10 | 50,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRÁFICO N° 13



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 13, se observa que el 50% de los trabajadores han sido dotado de los equipos de protección personal, y el 25% se dotaron parcialmente o muy pocos para la ejecución de sus labores en los talleres del **I.U.T.C.**

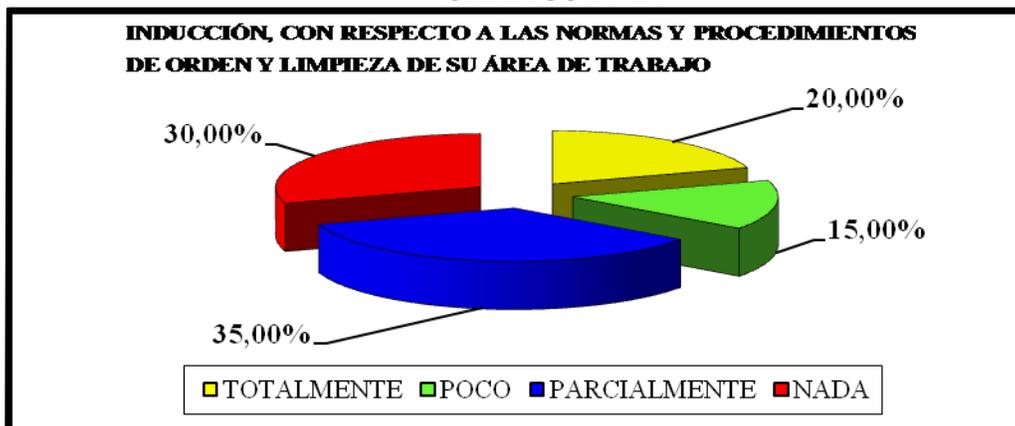
¿Porque? ¿Como? y ¿Para que? Se utilizan los equipos de protección personal, estas son las interrogantes que muchos trabajadores se preguntan al momento de usar el equipo de protección personal (**EPP**) por no saber el significado de ellos y la importancia de cuidar su cuerpo en los lugares donde laboran día a día, a lo que están expuestos en el medio ambiente y las condiciones de trabajo que se les presentan. La institución esta en la obligación de dotarle a los trabajadores el **EPP** para evitar a futuro, daños irreversibles a la salud del trabajador.

CUADRO N° 14 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI HA RECIBIDO INDUCCIÓN, CON RESPECTO A LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE ORDEN Y LIMPIEZA DE SU ÁREA DE TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| INDUCCIÓN, CON RESPECTO A LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE ORDEN Y LIMPIEZA DE SU ÁREA DE TRABAJO | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--|-----------------|-------------------|
| TOTALMENTE | 4 | 20,00 |
| POCO | 3 | 15,00 |
| PARCIALMENTE | 7 | 35,00 |
| NADA | 6 | 30,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 14



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 14 se puede observar que el 35% y el 30% de los trabajadores que laboran en los talleres del I.U.T.C, no le han suministrado la inducción necesaria con respecto a las normas y procedimientos de orden y limpieza,

el otro 20% la conoce totalmente y el restante que es el 15% esta un poco al tanto en el tema.

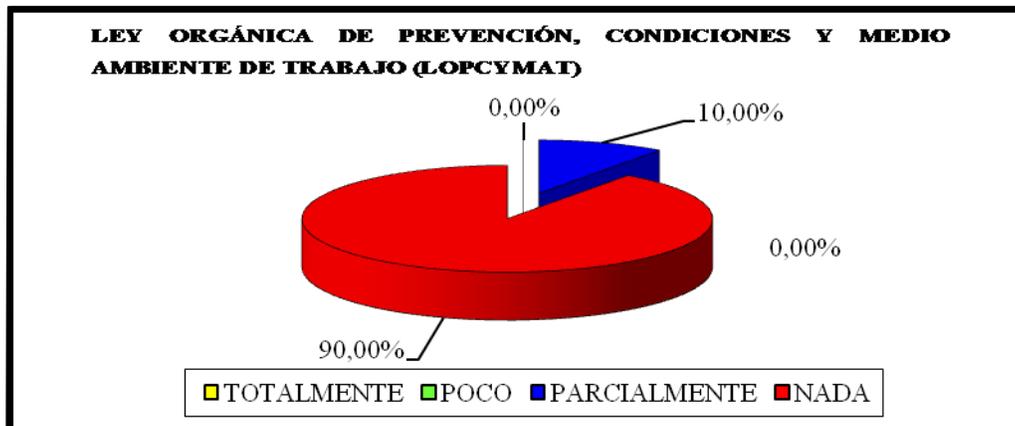
Un lugar de trabajo sucio y desordenado no cumple con las normas y procedimientos de Higiene, Salud y Seguridad Laboral, es un lugar riesgoso e incomodo para cualquier trabajador. Sin embargo, trabajar en ambientes ordenados y limpios ayudará a tener una mejor producción, calidad y comodidad en el trabajo evitando futuros accidentes que afecten al trabajador y a la institución. Una actividad entorpecida por dichos factores, obliga generalmente a realizar movimientos dificultosos, modificaciones de método, utilización de herramientas no debidas, pero sobre todo, agrega desorganización con riesgo de accidente.

CUADRO N° 15 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SOBRE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT) | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|---|-----------------|-------------------|
| TOTALMENTE | 0 | 0,00 |
| POCO | 0 | 0,00 |
| PARCIALMENTE | 2 | 10,00 |
| NADA | 18 | 90,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 15



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

El 90% de los trabajadores que laboran en los talleres de **I.U.T.C** no conoce la LOPCYMAT que es una ley obligatoria encargada de desarrollar los derechos constitucionales de los trabajadores y trabajadoras, de como poseer adecuadas condiciones de seguridad y medio ambiente de trabajo; y un 10% parcialmente tiene noción sobre esta ley, tal y como se ilustra en el gráfico N° 15.

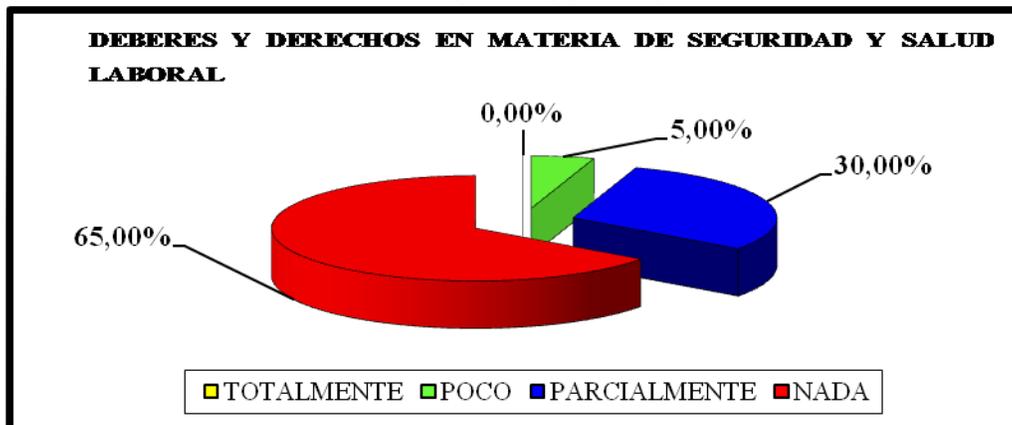
El desconocimiento de esta Ley en los trabajadores de la institución puede causar numerosos eventos y descontento a los mismos, ya que su aplicación ayudará a conocer, mejorar y detectar las condiciones inseguras; cómo adiestrar, notificar y señalar sobre los riesgos laborales del trabajador; emplear las normas y procedimientos; elegir los delegados de prevención y conformar el comité de seguridad que estos pueden organizar y mantener un servicio de seguridad y salud para la organización.

CUADRO N° 16 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR CONOCE SOBRE LOS DEBERES Y DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, CONTEMPLADOS EN LA LOPCYMAT EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| DEBERES Y DERECHOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|---|-----------------|-------------------|
| TOTALMENTE | 0 | 0,00 |
| POCO | 1 | 5,00 |
| PARCIALMENTE | 6 | 30,00 |
| NADA | 13 | 65,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 16



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 16 es notable que el 65% de los trabajadores que laboran en los talleres del I.U.T.C, no conozcan sus derechos y deberes en materia de seguridad y salud laboral, contemplados en la LOPCYMAT, el 35% parcialmente ha estudiado la Ley, y el 5% conoce muy poco sobre la misma. Indiferentemente de estos resultados, se puede resaltar que *El desconocimiento de la Ley, no exime de su cumplimiento*, es decir, no hay ninguna excusa para que los trabajadores desconozcan sobre sus deberes y derechos, porque al momento de ser aplicada no perdona la inocencia de los individuos que laboran en las organizaciones pudiendo ser penados o condenados en el lapso de incumplir con lo establecido en la Ley.

Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

Artículo 53. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.

Los deberes que esta Ley establece a los trabajadores y trabajadoras

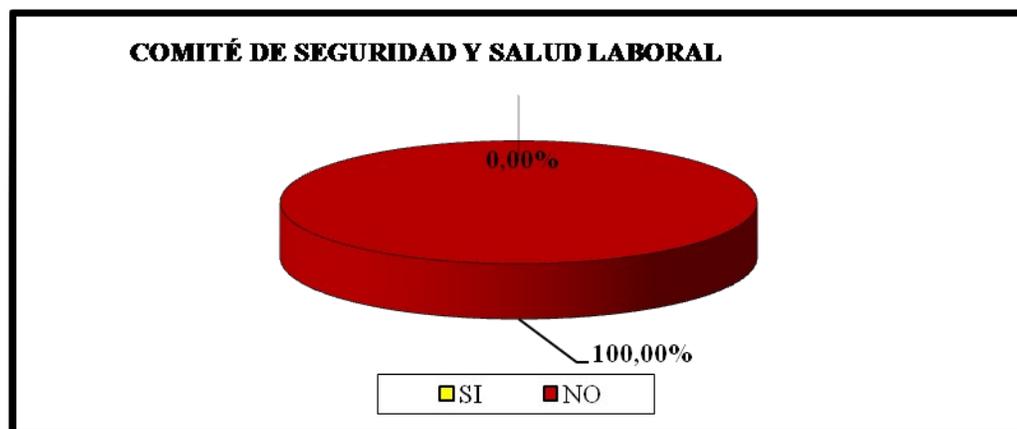
Artículo 54. La atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales, complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad.

CUADRO N° 17 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI LA INSTITUCIÓN CUENTAN CON UN COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--|-----------------|-------------------|
| SI | 0 | 0,00 |
| NO | 20 | 100,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 17



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el grafico N° 17, se observa que el 100% de los trabajadores que laboran en los talleres del **I.U.T.C**, desconoce completamente del Comité de Seguridad y Salud Laboral, siendo este el órgano paritario y afiliado de contribución destinada a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Art. 41 LOPCYMAT

Atribuciones de los Delegados o Delegadas de Prevención.

- Constituir el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Recibir y tramitar denuncias de los trabajadores relativas las condiciones inseguras de trabajo.
- Participar en las acciones preventivas y de promoción de la Salud y Seguridad en el trabajo.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Coordinar con las organizaciones sindicales, las acciones de defensa, promoción, control y vigilancia de la Seguridad y Salud en el trabajo.

A través de este artículo podemos conocer en materia de Seguridad y Salud Laboral, es importante el **CSSL** porque ellos mantendrán activa una cultura de prevención, la cual tiene como objetivo anticiparse o distinguir la posible ocurrencia de algún hecho, lo que ayudará a la institución a tomar medidas o decisiones si llegase a ocurrir cualquier incidente o accidente laborales.

CUADRO N° 18 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI LA INSTITUCIÓN CUENTAN CON UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, PARA EL RESGUARDO DEL PERSONAL Y LAS INSTALACIONES DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LOPCYMAT Y SU REGLAMENTO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| TIENE LA INSTITUCIÓN UN PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|---|-----------|---------------|
| SI | 0 | 0,00 |
| NO | 20 | 100,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 18



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 18 se observa que el 100% de los trabajadores que laboran en los talleres del I.U.T.C, no cuentan con un *Programa de Seguridad y Salud Laboral*, para el resguardo del personal y las instalaciones de acuerdo a lo establecido en el reglamento de la LOPCYMAT.

Es importante que la institución cuente con un **Programa de Seguridad y Salud Laboral**, ya que este es un manual o guía donde se crean todos los aspectos inherentes a la seguridad y salud laboral de una empresa. Estos deben ajustarse a la Norma Técnica de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) promulgada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social en el año 2008.

El Artículo 80. del **REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT)** establece que toda empresa, establecimiento, faena, cooperativa y otras formas de asociación deben diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo específico y adecuado a los procesos de trabajo realizado por el centro de trabajo.

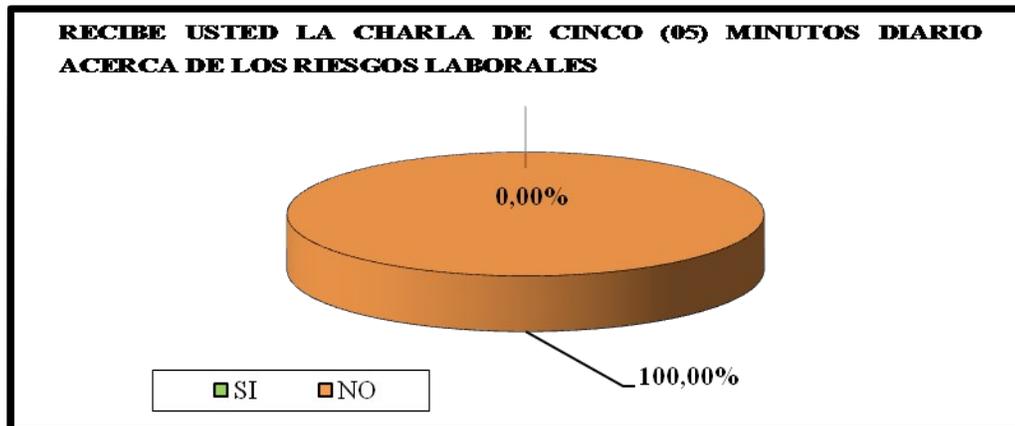
El Artículo 81. Del Reglamento de la **LOPCYMAT** refiere que el proyecto o propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá ser elaborado por el **Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa**. Dicho proyecto luego sería sometido a consideración por el **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**, el cual lo aprobará o solicitará su revisión para que finalmente, dicho proyecto deba ser aprobado por el **INPSASEL**.

CUADRO N° 19 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI RECIBE LA CHARLA DE CINCO (05) MINUTOS DIARIAMENTE ACERCA DE LOS RIESGOS LABORALES EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| CHARLA DE CINCO (05) MINUTOS DIARIO ACERCA DE LOS RIESGOS LABORALES | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--|-----------------|-------------------|
| SI | 0 | 0,00 |
| NO | 20 | 100,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 19



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

El gráfico N° 19 revela que el 100% de los trabajadores que laboran en los talleres del I.U.T.C, no reciben charla de los 5 minutos antes de entrar o iniciar sus labores.

Es preciso informar y prevenir a los trabajadores de todos y cada uno de los procesos peligrosos que existen en la seguridad, salud e higiene laboral, los factores

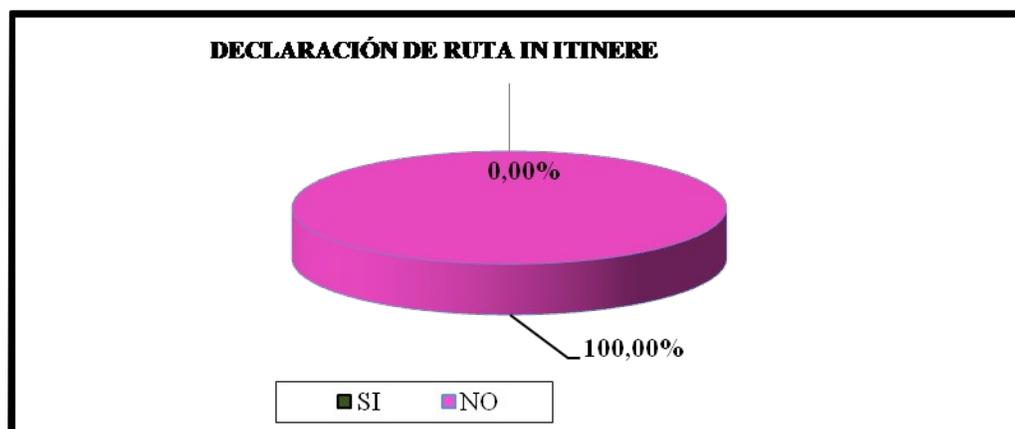
de riesgos (Mecánicos, Físicos, Químicos, Disergonomicos, entre otros), el medio ambiente, las condiciones de trabajo, orden y limpieza, avisos y señalizaciones, equipos de protección personal, la declaración de las rutas, las vías de escapes, los accidentes y enfermedades ocupacionales, extintores, botiquín de primeros auxilios, carteles de notificación.

CUADRO N° 20 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI AL SER UBICADO EN SU PUESTO DE TRABAJO REALIZO LA DECLARACIÓN DE LA RUTA IN ITINERE (DESDE SU CASA AL TRABAJO Y/O VICEVERSA), DE ACUERDO A LO ESTABLECIDO EN LA LOPCYMAT EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| DECLARACIÓN DE RUTA IN ITINERE | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--------------------------------|-----------|---------------|
| SI | 0 | 0,00 |
| NO | 20 | 100,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 20



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

El gráfico N° 20 ilustra que el 100% de los trabajadores que laboran en los talleres del I.U.T.C desconocen totalmente sobre los *IN ITINERE*, esto nos refleja el

desinterés y la falta de información por parte de la institución hacia los trabajadores, en tener medios de comunicación en cuanto a los accidentes que les pueden ocurrir durante el trayecto del trabajo a su casa o viceversa.

Los ***IN ITINERE*** son los accidentes que le suceden a los trabajadores durante el recorrido del trabajo a su casa o viceversa, la seguridad de los trabajadores es prioritaria en todo lugar de trabajo, por eso es necesario tener supervisión periódica para evitar posibles riesgos o lesiones.

Disposiciones de derecho mínimo indisponible

Art. 3 LOPCYMAT. Los contratos individuales, convenciones colectivas o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer mayores beneficios o derechos de los aquí contemplados en materia de seguridad y salud en el trabajo, siempre que no modifiquen el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Definición de accidente de trabajo

Art. 69 LOPCYMAT. 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.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

- 1) La lesión Interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobre venidos en las mismas circunstancias.

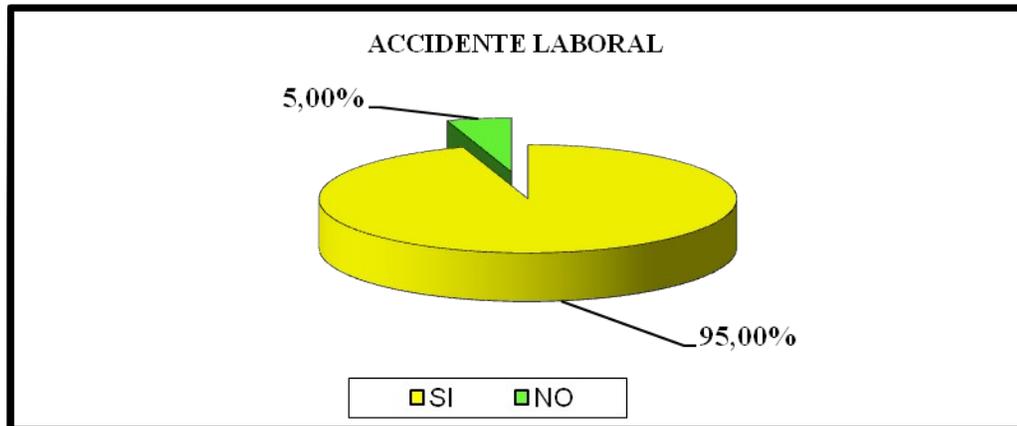
- 2) Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
- 3) Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
- 4) Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

CUADRO N° 21 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI HA SUFRIDO ALGÚN ACCIDENTE LABORAL O HA PADECIDO ALGUNA ENFERMEDAD OCUPACIONAL A CAUSA DEL TRABAJO EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| ACCIDENTE LABORAL | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|--------------------------|-----------------|-------------------|
| SI | 19 | 95,00 |
| NO | 1 | 5,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 21



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 21 se observa que el 95% de los trabajadores que laboran en los talleres del **I.U.T.C** han sufrido accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, siendo estas las que constituyen al estudio de la Seguridad Industrial, lo enfoca desde el punto de vista preventivo, indagando sus causas (por qué ocurren), sus fuentes (actividades comprometidas en el accidente), sus agentes (medios de trabajo participantes), su tipo (como se producen o se desarrollan los hechos), todo ello con el fin de desarrollar la prevención, el resto del porcentaje que es un 5% de los trabajadores no han sufrido ningún tipo de accidentes o enfermedades en el trabajo.

- Origen humano (acción insegura): definida como cualquier acción o falta de acción de la persona que trabaja, lo que puede llevar a la ocurrencia de un accidente.
- Origen ambiental (condición insegura): definida como cualquier condición del ambiente laboral que puede contribuir a la ocurrencia de un accidente.
- No todas las acciones inseguras producen accidentes, pero la repetición de un acto incorrecto puede producir un accidente.
- No todas las condiciones inseguras producen accidentes, pero la

permanencia de una condición insegura en un lugar de trabajo puede producir un accidente.

CUADRO N° 22 DISTRIBUCIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL, SEGÚN EL CONOCIMIENTO QUE TIENE EL TRABAJADOR SI EN SU ÁREA DE TRABAJO CUENTA CON: EXTINTORES, BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS, CARTELES DE NOTIFICACIÓN, ENTRE OTROS. EN LOS TALLERES DEL I.U.T.C.

| EN SU ÁREA DE TRABAJO CUENTA CON: EXTINTORES, BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS, CARTELES DE NOTIFICACIÓN, ENTRE OTROS | ABSOLUTA | PORCENTUAL |
|---|-----------------|-------------------|
| SI | 0 | 0,00 |
| NO | 20 | 100,00 |
| TOTALES | 20 | 100,00 |

Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

GRAFICO N° 22



Fuente: Encuesta. Datos Tabulados por la Autora (2012)

En el gráfico N° 22 se observa que el 100% de los trabajadores del I.U.T.C no cuenta con los equipos de primeros auxilios, botiquines, carteles de notificación,

extintores y entre otros; que son la base para lograr con mayor protección la integridad en cuanto a salud, condiciones, seguridad e higiene laboral física como mental del trabajador, minimizando los riesgos que puedan causar daños a terceros y al medio Ambiente. Para cumplir y realizar las actividades en condiciones optimas de Higiene en el puesto de trabajo, es necesario el cumplimiento de las normas y las disposiciones legales establecidas. Ofreciendo condiciones de trabajo y equipos en buen estado a todos los trabajadores, charlas, trípticos, cartelera informativas, un plan de adiestramiento continuo y un programa de inspecciones para evaluar el cumplimiento de dichos planes podrán cuidar y proteger al trabajador.

La institución esta en la obligación y el deber de dotará a todos sus trabajadores de los implementos básicos de protección personal (Casco, calzado de seguridad, guantes, lentes), los equipos de protección especial cuando la naturaleza del trabajo lo amerite y proporcionar información a través de indicaciones, anuncios o notificaciones que puedan ayudar al trabajador ante alguna duda sobre la seguridad, salud y condiciones de trabajo.

CAPÍTULO V

PROPUESTA PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE LABORAL Y BRINDAR UN ESPACIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL PARA EL PERSONAL DE LOS TALLERES DE MECÁNICA, CARPINTERÍA Y HERRERÍA, DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA (I. U. T.) CUMANÁ.

El I. U. T. C., buscando el bienestar de su personal en un esfuerzo mancomunadamente establece una serie de pasos de gran utilidad que conllevan a la continuidad de sus servicios ayudando así al mejor desempeño de sus trabajadores y trabajadoras.

La presente propuesta se busca brindar la información necesaria, oportuna y precisa para desarrollo las actividades de mecánica, de carpintería y de herrería desarrolladas en el I. U. T. C. En esta propuesta se citan los diferentes procedimientos necesarios para minimizar y reducir los riesgos existentes en el área laboral, y los diferentes aspectos de seguridad y salud laboral, esta información será suministrada por I. U. T. C., a los trabajadores y trabajadoras que laboran en ella; para ofrecer un ambiente de seguridad y obtener resultados satisfactorios en ejecución de las actividades desarrolladas en los talleres.

1. Política de Seguridad y Salud Laboral

Con esta Política el I. U. T. C., asume el reto como institución de lograr un entorno laboral seguro, minimizando o evitando los riesgos y peligros durante las actividades laborales. Para llevar a cabo estos objetivos la institución aplicara:

- Identificar el uso de materiales y procesos que promuevan la minimización de las situaciones de riesgo y peligros para el resguardo de los trabajadores y trabajadoras.
- Cumplir con los requisitos reglamentarios, en la ley, reglamentos, normas y procedimientos aplicables.
- Medir, evaluar y auditar el plan de seguridad y salud en el trabajo, para asegurar un desempeño adecuado.
- Establecer objetivos y metas medibles en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo.
- Promover el adiestramiento y concienciación a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo mediante una debida planificación.

Esta Política de Seguridad y Salud en el Trabajo será revisada por la Dirección, El Comité de Seguridad y Salud Laboral y los trabajadores y trabajadoras con una periodicidad anual, para asegurar que sigue siendo adecuada a las necesidades de la institución.

2. Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL)

El **I. U. T. C.**, constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación, conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.

Funciones:

- 1) Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 2) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.
- 3) Participar activamente en las actividades programadas por el Comité.
- 4) Recibir cualquier documentación (denuncias o solicitudes) consignada por los trabajadores o trabajadoras, las cuales deberán ser discutidas dentro del seno del Comité y establecer un plan de acción.
- 5) Aportar al contenido del informe mensual.
- 6) Divulgar y promocionar las actividades y resultados alcanzados por el Comité periódicamente.
- 7) Convocar a reuniones extraordinarias por petición de parte interesada.
- 8) Cuántos y quién lo pueden integrar.

Facultades:

- 1) Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- 2) Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y conocer directamente la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales y la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, y la existencia y condiciones de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- 3) Supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa, centro de trabajo

o explotación.

- 4) Prestar asistencia y asesoramiento al empleador o empleadora y a los trabajadores y trabajadoras.
- 5) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención.
- 6) Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- 7) Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.
- 8) Conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 9) A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo lugar de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral o, en su defecto, otras medidas de actuación coordinada.

3. Misión del CSSL.

- **Educar:** Sobre los riesgos propios del oficio, recomendando métodos de trabajo eficaces y seguros, mediante la ejecución de campañas educativas a través de los medios de divulgación disponibles (charlas, boletines, carteleros, entre otros), a fin de interesar a patrones y trabajadores.
- **Inspeccionar:** Quincenalmente los sitios de trabajo, para detectar condiciones y actos inseguros, capaces de producir un accidente de trabajo. Posteriormente recomendar medidas correctivas de carácter

técnico para controlar tales riesgos.

- **Investigar:** Los accidentes y las causas de las enfermedades ocupacionales que puedan originarse en la empresa con miras a recomendar las medidas correctivas para su eliminación.
- **Realizar:** Las estadísticas para facilitar un análisis de las causas que originen accidentes y enfermedades.

Identificación y Notificación de Riesgos.

Programa de Identificación y Evaluación de Riesgos Asociados al Taller

La implantación de programas de identificación y evaluación de riesgos está basada en las diferentes propiedades del tipo de trabajo a ejecutar y en la visión general del área donde se van a desarrollar estas actividades. El Análisis Trabajo Seguro (ATS), es una herramienta clave para determinar riesgos y arrojar medidas preventivas para controlarlos, es recomendable que este basado en el Método de las (5 M) (Maquinarias, Equipos, Herramientas; Métodos de trabajo, Medio ambiente, Mano de Obra y Materiales).

El I. U. T. C., comprometida a resguardar tanto la integridad física y mental de su personal como las instalaciones y el medio ambiente de trabajo, cumpliendo con la Ley Orgánica de Prevención y Condición del Medio Ambiente de Trabajo establecerá:

- Programas de inspecciones y mantenimiento a equipos, herramientas y maquinarias.
- Inspección del área de trabajo antes del inicio de las actividades.

- Realizar procedimientos de trabajo seguros para actividades de alto riesgos aprobados por la Gerencia de la Institución.
- Charla de inducción y notificaciones de riesgos al personal involucrado en las actividades.
- Carta de notificación de riesgos firmada por el trabajador para cumplir con (LOPCYMAT)
- Charlas diarias de 05 minutos que involucren las actividades que se están realizando.
- Realizar ATS por cada actividad y permisos de trabajos necesarios para minimizar la ocurrencia de accidentes.
- Asegurar la elaboración y divulgación de los Análisis Trabajo Seguro (ATS) para la ejecución de las actividades específicas del contrato.
- Divulgación de Planes de Emergencia y Desalojo entre el personal involucrado.

Programas y Estrategias que se Establecerán para la Detección de Condiciones y Actos Inseguros:

El I. U. T. C., comprometida con la seguridad y el bienestar en el proyecto se responsabiliza a informar y dar a conocer a sus trabajadores aquellos riesgos que se derivan de la ejecución del trabajo y por consiguiente cumple con la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo.

Se debe dictar a cada trabajador incluido antes del inicio de las actividades charlas de inducción, adiestramiento en el uso de equipos de protección personal, manejo de equipos y herramientas, instruirlos en prácticas de trabajo seguras, todo

esto con el objeto de reducir la exposición a los riesgos inherentes al trabajo a ejecutar.

Antes de realizar cualquier tipo de actividad el supervisor elaborará un análisis de las instalaciones para así brindarles a los trabajadores un área de trabajo segura para evitar actos inseguros y por consiguiente minimizar accidentes:

- Los equipos y herramientas serán inspeccionados diariamente a fin de verificar que estos cumplan con los requerimientos mínimos de seguridad.
- La totalidad de los equipos pesados así como equipos móviles serán inspeccionados previos a inicio de cada trabajo y en el transcurso de la misma. Los equipos de izamiento al igual que el operador deben estar certificados.
- En las inspecciones participará el supervisor de construcción y el inspector de Seguridad y Salud Laboral.
- Siendo la inspección una valiosa herramienta de prevención dirigida al control de prácticas y condiciones inseguras de trabajo, se basaran en ella para asegurar el cumplimiento de las normas y procedimientos de ambiente, higiene y seguridad creando y desarrollando experiencias que permitan lograr los objetivos de manera exitosa.
- La inspección será la estrategia que se establecerá para detectar las condiciones y actos inseguros.

Acciones Disciplinarias por Violaciones a las Normas de Seguridad, Higiene y Ambiente.

Ante actitudes inseguras toma las siguientes medidas:

- Entrenamiento en el trabajo sobre los métodos correctos para trabajar con seguridad.
- Buena supervisión, corrección inmediata de las violaciones de las normas de seguridad en el trabajo para crear buenos hábitos
- Se le asignan responsabilidades supervisadas con grados de importancia.
- Se incentiva a realizar las actividades con más entusiasmo y optimismo.
- Emplazar a los trabajadores que muestren actitudes inseguras a comprometerse con el cumplimiento de las normas.
- De seguir con la actitud se pasará un Memorándum como medida más severa.
- Despido inmediato al no dar cumplimiento a lo exigido en materia de seguridad, higiene y ambiente tanto por como por.

Investigación de Accidentes e Incidentes/ Registros Estadísticos.

Procedimientos para notificar la ocurrencia de accidentes e incidentes y los métodos de investigación para determinar y corregir las causas.

Ocurrido un evento (accidentes o incidentes), se procede a la suspensión inmediata de las actividades en el área, esto se hace con el propósito de no agravar la situación, al mismo tiempo se notifica a las autoridades pertinentes. Se notificara INPSASEL vía WED antes de los 60 minutos y posteriormente a las 24 horas, de igual manera se debe notificar al IVSS a los tres (03) días continuos de haber ocurrido el accidente.

Se aplican los primeros auxilios para determinar si existen lesiones. De no haber lesionados se determinan los posibles daños a las instalaciones y/o medio ambiente, para tomar medidas correctivas. Esto debe ser respaldado por un informe descriptivo realizado por el Supervisor, haciendo llegar este a manos del personal, su entrega debe realizarse en un lapso no mayor de ocho (08) horas después de haber ocurrido el evento. En caso de haber lesionados o heridos se trasladan al Centro Médico determinado por la Institución. Es conveniente hacer desde el momento del suceso contacto con el centro asistencial mientras se dirige él (los) lesionado (s) al mismo, con el propósito de informar las condiciones en que se encuentra y se toman las previsiones posibles.

Registros y Estadísticas actualizadas de accidentes e incidentes.

La Institución consciente de su responsabilidad a establecido como política general asumir primordialmente la seguridad como estandarte, para ello asume como una de sus principales metas la ejecución de todas y cada una de sus actividades con

una integración coordinada y responsable de la gerencia y personal supervisorio, teniendo como norte común cero accidentabilidad y la conservación del medio ambiente y sus especies.

El I. U. T. C., se compromete a presentar registros estadísticos detallado, general y sincero mensualmente ante el departamento de Seguridad, Higiene y Ambiente antes de los 25 de cada mes o en cualquier otro momento que lo requiera.

Seguimiento, recomendaciones y acciones correctivas producto de las investigaciones.

En caso de ocurrencia de un evento (accidente e incidente) y una vez presentado los informes pertinentes se hará seguimiento de las causas que generaron dicho evento y de su posible repetición con el fin de establecer mecanismos para prevenir o evitar futuras eventualidades. Así mismo se hará seguimiento al personal que realiza cada actividad para establecer si este cumple con las normas de seguridad o por el contrario representa un potencial de alto riesgo.

Como medidas correctivas para la prevención de un evento (accidentes e incidentes), es necesario:

- 1) Que los sitios de trabajo se mantengan limpios y ordenados.
- 2) Que los extintores sean colocados en sitios de fácil acceso y mantenidos en perfectas condiciones.
- 3) Que todos los dispositivos de seguridad permanezcan en su posición cuando se operen las máquinas.

- 4) Que los trapos y desperdicios impregnados de aceite sean colocados en recipientes metálicos cerrados para prevenir la posibilidad de una combustión espontánea o ignición.
- 5) Que ningún trabajo sea efectuado si no se conoce la manera correcta de realizarlo.
- 6) Que no se dejen objetos cortantes o punzantes en mesas, bancos, sillas, estantes o cualquier otro lugar donde puedan causar lesiones al personal.
- 7) Que los clavos salientes, grapas o tiras de metal de las cajas sean eliminados.
- 8) Que cuando se transporten piezas largas de metal tales como tubos o escaleras se cuiden de los extremos de estos al pasar cerca de ellas.
- 9) Que los recipientes para la basura no se llenen en exceso.
- 10) Que nunca se cambien o ajusten piezas a máquinas en movimiento.
- 11) Que se prohíba estrictamente fumar en el área de trabajo.
- 12) Que los vasos a utilizar sean higiénicos y desechables.
- 13) Que se prohíba estrictamente el suministrar, traer o consumir en el trabajo bebidas alcohólicas, drogas y cualquier otro tipo de estupefacientes.
- 14) Que se respete y obedezcan todos los avisos de seguridad.
- 15) Que todos los trabajadores sean responsables del orden y la limpieza en el trabajo.
- 16) Que se impartan charlas que concienticen al personal sobre la importancia del mantenimiento y orden y limpieza en el lugar de trabajo.

Uso de Equipo de Protección Personal

Para que la seguridad del personal se mantenga se controla de manera muy estricta el uso adecuado del Equipo de Seguridad Personal dentro de las zonas que así lo requieran.

El trabajador tiene la obligación de solicitar, aceptar y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados por la empresa.

Para la selección de los equipos de seguridad se considerará lo siguiente:

- 1) El equipo debe cumplir con las normas de protección al trabajador.
- 2) Calidad y durabilidad.
- 3) Adiestramiento.
- 4) Mantenimiento

Además se debe asegurar:

- 1) Cada vez que se entregue a un trabajador un equipo de protección, se hará una constancia de acuse firmada (original y copia).
- 2) La sección y el comité de higiene y seguridad industrial tendrá la posibilidad de la vigilancia y el asesoramiento en el uso de los equipos de protección por parte de los trabajadores.

Los EPP a entregar son los siguientes:

- **Protección de la cabeza:** casco de seguridad, de diseño y características que cumplan con lo establecido en la Norma COVENIN.
- **Protección para los oídos:** tapones o cualquier otro equipo de protección contra el ruido que cumpla con la Norma COVENIN.
- **protección para la cara y los ojos:** lentes visores o cualquier otro equipo de protección a los ojos.
- **protección de las vías de respiración:** mascarillas individuales de diversos tipos y usos o equipos de protección respiratoria.
- **Protección de las manos:** guantes, o cualquier otro equipo semejante, construido y diseñado de tal manera que permita los movimiento de las manos y dedos y que puedan quitarse fácil y rápidamente en caso de emergencia.
- **Calzado de seguridad:** contruidos con materiales adecuados al trabajo y tipo de riesgo que se trate.

Señalización de Seguridad

La señalización de seguridad se establecerá con el propósito de indicar la existencia de riesgos y medidas a adoptar ante los mismos, y determinar el emplazamiento de dispositivos y equipos de seguridad y demás medios de protección.

La señalización de seguridad no sustituirá en ningún caso a la adopción obligatoria de las medidas preventivas, colectivas o personales necesarias para la eliminación de los riesgos existentes, sino que serán complementarias a las mismas.

La señalización de seguridad se empleará de forma tal que el riesgo que indica sea fácilmente advertido o identificado.



Su emplazamiento o colocación se realizará:

- Solamente en los casos en que su presencia se considere necesaria.
- En los sitios más propicios
- En posición destacada.
- El tamaño, forma, color, dibujo y texto de los letreros debe ser de acuerdo a la norma COVENIN 0187-2003 Colores, Símbolos y Dimensiones de Señales de Seguridad.
- Todo el personal debe ser instruido acerca de la existencia, situación y significado de la señalización de seguridad empleada.

CONCLUSIONES

A continuación se presentan las conclusiones derivadas de la investigación, dando a conocer los resultados durante su exploración, delimitándose exclusivamente al diagnóstico de las condiciones y medio ambiente de trabajo en el I.U.T. Cumaná.

Con la certeza y durante la investigación en el campo de las condiciones y medio ambiente de trabajo e instruyendo en el mundo de la seguridad, salud e higiene laboral se pudo concluir que:

- 1) Los riesgos físicos, químicos y biológicos son unos de los factores que más predominan en las áreas de estudios; donde quienes corren peligro son el personal adscripto a esas dependencias.
- 2) La falta de herramientas de trabajo, equipo de protección personal (EPP), limpieza y mantenimientos de los talleres, señalizaciones, avisos de protección y seguridad laboral, ausentes en los ámbitos laborales, provocan y acarrear accidentes laborales; perjudicando directamente a los trabajadores en sus áreas de trabajo.
- 3) Carencia de las buenas condiciones de trabajo: iluminación, ventilación, temperaturas frío y calor, entre otras. Son características predominantes en el área objeto de estudio.

- 4) El deterioro de las instalaciones y sus alrededores en los talleres de mecánica, herrería y carpintería ocasionan improductividad y poco rendimiento en los trabajadores.
- 5) El desinterés de los trabajadores por no tener excelentes condiciones y medio ambiente de trabajo o que periódicamente no tengan inducción o capacitación en materia de seguridad, salud e higiene laboral; provoca el ausentismo laboral y desmotivación en los trabajadores.
- 6) Las malas condiciones y medio ambiente de trabajo seguirán siendo un impedimento para el trabajador al momento de realizar sus labores, porque le proporcionan poco rendimiento y agotamiento físico y mental, sumándole a esto el medio ambiente que los rodea que no es el más favorable para ellos.
- 7) Los trabajadores no tienen disciplina o compromiso con el uso correcto de los equipos de protección personal y herramientas durante las actividades a realizar en su área de trabajo, tampoco existe ningún tipo de penalización o sanción para los mismos por el uso incorrecto de estos.

RECOMENDACIONES

En el trayecto de esta investigación se comprobó la existencia de fallas y riesgos que afectan la calidad, productividad y rendimiento de los trabajadores en los talleres de mecánica, carpintería y herrería del I.U.T. Cumaná, siendo este el objeto de estudio.

A continuación se señalan algunas recomendaciones para mejorar las condiciones del medio ambiente de trabajo en la seguridad, higiene y salud:

- 1) Dar a conocer de forma integral una política de seguridad, higiene y salud laboral a través de estrategias que puedan desarrollar la prevención y defensa de los trabajadores, que contemple:

Un plan informativo al personal de la institución a través de cursos y talleres sobre todo lo referente a materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad, higiene y salud laboral con el objeto de enseñarles las habilidades, destrezas, conocimientos y conductas necesarias para cumplir cabalmente y de manera segura y con las responsabilidades del trabajo que se le asignen.

Incentivos, disciplinas y organización que aumenten la motivación, sentido de pertenencia y constancia de los trabajadores con el fin de crear y conservar el interés individual y colectivo de los mismos, para su seguridad, buenas condiciones en todos los niveles de los talleres y la institución.

- 2) Realizar estudios médicos y supervisiones periódicamente a los trabajadores, para producir mejoramientos a nivel de salud y así poder resguardar la vida de los mismos.
- 3) Proporcionar mejores condiciones del medio ambiente de trabajo, que garanticen un ambiente seguro.
- 4) Colocar avisos de seguridad y señalización, tablas sobre las clasificaciones de los factores de riesgo laborales, entre otros, en el área de trabajo.
- 5) Informar al patrono y a los trabajadores sobre las sanciones y penalizaciones en caso de incurrir a faltas laborales, que pongan en riesgo la vida del trabajador.
- 6) Diseñar un plan de seguridad para los talleres, donde cubra todos los factores de riesgos laborales que afecten directamente al trabajador y a las condiciones de trabajo y por ende al personal de la institución.
- 7) Velar por la integridad física y mental de los trabajadores durante su desempeño laboral y fomentarles los principios que deben salvaguardar en sus labores para su protección personal.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

ARIAS, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** 5^{ta} Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas – Venezuela.

CABALEIRO P. Y, VÍCTOR M. (2007). **Prevención de Riesgos Laborales. Guía Básica de información a los trabajadores en prevención de riesgos laborales.** 1^{era}. Edición. Ideaspropias Editorial, Vigo España.

CORTÉS, J. (2007). **Seguridad e Higiene en el trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales.** Editorial TÉGAR, S.L; Madrid.

DIAZ, C. (2007). **Líder de Seguridad Industrial, Higiene y Ambiente.** Editorial Extinsa Oriente. Caracas-Venezuela.

Diccionario Manual de la Lengua Española Vox.© (2009) Larousse Editorial, S. L.

ECHEVERRÍA M Y DUHART S. (1985) **Relación del Trabajo con la Salud.** Editorial Trillas 1^{era} Edición.

ESPESO, J. Y OTROS. (2007). **Seguridad en el Trabajo.** Editorial LEX NOVA. España.

FERTONANI Y GROSSO, (1998) **El Análisis de Trabajo**. Editorial MC. Graw Hill
5ª Edición. México.

HARNECKER, M. (2005). **Medios y Procesos de Trabajo**. Editorial Panapo.
Caracas, Venezuela.

HERNÁNDEZ, S y OTROS (1998). **Metodología de la Investigación**. Editorial
McGraw Hill. 2ª Edición México.

MARÍN, F. (2006) **Tecnificación del Trabajo**. Editorial McGraw Hill. 4ª Edición
México.

MARTÍNEZ, F (1998). **Sociopsicología del Trabajo**. Editorial UOC. Primera
Edición. Barcelona. España.

MONTERO, M. (1997). **Gestión de Recursos Humanos y Calidad de Vida
Laboral**. Editorial Trillas. México D. F.

MATILDE M. Y JUAN G. (2005:5), **Factores Psicosociales, en el Medio Ambiente
Laboral**. Editorial McGraw Hill. 6ª Edición México

O'BRIEN, J. (1996). **Gestión de Seguridad, Salud e Higiene Ocupacional**.
Editorial Prentice Hall. México Distrito Federal.

PEREIRÓ, P. Y RODRÍGUEZ, F. (1989). **Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

Edición original publicada por MARCOMBO, S.A., Barcelona, España año.
ALFAOMEGA EDITOR, S.A de C.V.

RECIO, A. (2000). **Ergonomía.** Editorial MC. Graw Hill Barcelona, España.

RÍOS, M. (1999). **Trabajo y Calidad de Vida.** Editorial Limusa, S.A. de C.V.
México, D.F.

RODELLAR, A. (1999). **Seguridad e Higiene en el Trabajo.** Editorial MC. Graw
Hill Barcelona, España.

RUÍZ, F. Y GONZÁLEZ, M. (2006) **Prevención de Riesgos Profesionales. Gestión
de la Prevención.** Editorial MARCOMBO. Ediciones CEAC.

SANTIAGO, E. (2007). **Seguridad Industrial. Un Enfoque Integral.** Editorial
Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores. México, D.F.

UPEL (1998): Manual de Trabajo de Grado, Maestría y Tesis Doctoral de la
Universidad de Pedagógica Experimental Libertador. Caracas: UPEL.

LEYES:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999. Publicada en Gaceta
Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela.
Caracas, 24 de marzo de 2000

Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2000.

Ley Orgánica del Trabajo 1997. **Gaceta Oficial N° 5.152**
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Reforma
Promulgada el la **Gaceta Oficial 38.236** de la República Bolivariana de
Venezuela. Caracas, 26 de julio de 2005.

Norma Técnica para la Elaboración, Implementación y Evaluación de un PSST 2007,
de la República Bolivariana de Venezuela

Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de
Trabajo. Publicada en **Gaceta Oficial Extraordinaria N° 38.596** de la
República Bolivariana de Venezuela. Caracas, 3 de Enero de 2007

TESIS:

EVELERS, PEDRO (2005). **Evaluación de un programa de seguridad industrial
en las áreas del taller de petróleo Pesado Oeste y Extrapesado, Distrito
San Tomé.** Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui.

GUARACHE, SELAYCAR (2005). **Elaboración de un Programa de Higiene y
Seguridad Industrial en la Sede Principal de la Empresa de Transporte
Marítimo. “Naviarca” C.A. Cumaná. - Estado Sucre.** Universidad Gran
Mariscal de Ayacucho, Cumaná.

GUZMÁN, JOSÉ (2004). **Elaboración de un Sistema de Prevención de Riesgos
Laborales en la Empresa Tapas Corona Barcelona Estado Anzoátegui.**
Universidad de Oriente, Núcleo de Anzoátegui.

FUENTES ELECTRÓNICAS:

Disponible en URL: www.saludyriesgo.com/-/condiciones+de+trabajo, (Consulta: 24/11/2011; 10:43 AM).

Disponible en URL: www.rincondelvago.com/factores-de-riesgo-y-condiciones-de-trabajo.html, (Consulta: 10/11/2011; 09:33 AM).

Disponible en URL: www.tesisymonografias.net/tesis...condiciones...trabajo/1/ (Consulta: 17/11/2011; 04:13 AM).

Disponible en URL: www.es.wikipedia.org/wiki/Condiciones_de_trabajo (Consulta: 15/11/2011; 02:53 AM).

ANEXO

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información para realizar una investigación denominada **“DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN LOS TALLERES DE MECÁNICA, CARPINTERÍA Y HERRERÍA DEL INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA (I. U. T.) CUMANÁ, AÑO 2011”**. Con la intención de determinar dicha problemática.

Instrucciones:

- 1) Lea cuidadosamente cada una de las preguntas que se le formulan.
- 2) Responda con la mayor sinceridad posible.
- 3) Marque con una Equis (x) la respuesta que considere adecuada.

Se agradece de antemano su colaboración y objetividad en la información suministrada, ya que el éxito de la investigación dependerá de su sinceridad al momento de responder el cuestionario.

Atentamente.

Br. Zoliana J Pérez González

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NUCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
PROGRAMA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

INSTRUMENTO

1) Edad: _____

2) Sexo: M F

3) ¿Qué grado de instrucción posee?

| | | | |
|------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Primaria Completa | <input type="checkbox"/> | Técnico Medio Incompleta | <input type="checkbox"/> |
| Primaria Incompleta | <input type="checkbox"/> | Técnico Superior Completo | <input type="checkbox"/> |
| Secundaria Completa | <input type="checkbox"/> | Técnico Superior Incompleto | <input type="checkbox"/> |
| Secundaria Incompleta | <input type="checkbox"/> | Universitario Completo | <input type="checkbox"/> |
| Técnico Medio Completo | <input type="checkbox"/> | Universitario Incompleto | <input type="checkbox"/> |

4) ¿Qué cargo ocupa actualmente?

4) ¿Al momento de ser ubicado en su puesto de trabajo le notificaron sobre los riesgos y procesos peligrosos, de acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT?

Si No

5) ¿Conoce Usted las condiciones y actos inseguros de su puesto de trabajo?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

7) ¿Conoce usted los riesgos físicos (exposición a ruido y vibraciones; iluminación deficiente y excesiva; exposición a radiación no ionizante / ionizante, entre otras), de su puesto de trabajo?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

8) ¿Conoce usted los riesgos mecánicos (golpeado: contra / por, caída de objetos, caída: de un mismo nivel / de diferentes niveles, entre otras), de su puesto de trabajo?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

9) ¿Conoce usted los riesgos disergonómicos (movimiento excesivo y/o repetitivo, posiciones inadecuadas, incomodas prolongadas, dificultad para el desplazamiento, entre otras), de su puesto de trabajo?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

10) ¿En su área de trabajo cuenta con Avisos de Señalizaciones?

Si No

11) ¿Conoce usted el significado de los Avisos de Señalizaciones de obligatoriedad, de prohibición, de información, de prevención y de fuego?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

12) ¿Conoce usted las vías de escape en caso de cualquier situación no deseada?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

13) ¿Ha sido dotado de los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para su labor diaria?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

14) ¿Ha recibido usted inducción, con respecto a las normas y procedimientos de orden y limpieza de su área de trabajo?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

15) ¿Conoce usted la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

16) ¿Conoce usted sus deberes y derechos en materia de Seguridad y Salud Laboral, contemplados en la LOPCYMAT?

| | | | |
|--------------|--------------------------|------|--------------------------|
| Totalmente | <input type="checkbox"/> | Poco | <input type="checkbox"/> |
| Parcialmente | <input type="checkbox"/> | Nada | <input type="checkbox"/> |

17) ¿Cuentan la Institución con un Comité de Seguridad y Salud Laboral?

Si No

18) La Institución cuenta con un Programa de Seguridad y Salud Laboral, para el resguardo del personal y las instalaciones de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la LOPCYMAT

Si No

19) ¿Recibe usted la charla de cinco (05) minutos diario acerca de los riesgos laborales?

Si No

20) ¿Al momento de ser ubicado en su puesto de trabajo realizo la declaración de la ruta desde su casa al trabajo y viceversa (In Itinere), de acuerdo a lo establecido en la LOPCYMAT?

Si No

21) ¿Ha sufrido usted algún accidente laboral o a padecido una enfermedad ocupacional?

Si No

22) ¿En su área de trabajo cuenta con: Extintores, Botiquín de primeros auxilios, Carteles de notificación, entre otros?

Si No

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y QUE TENGA UN BUEN DÍA...

HOJA DE METADATOS

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

| | |
|------------------|--|
| TÍTULO | Diagnóstico de las Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo en los Talleres de Mecánica, Carpintería y Herrería del Instituto Universitario de Tecnología (I. U. T.) Cumaná, Año 2012 |
| SUBTÍTULO | |

AUTOR(ES):

| APELLIDOS Y NOMBRE | CÓDIGO CULAC / E MAIL |
|---------------------------|--|
| Pérez G., Zoliana J | CVLAC: 15.935.395 E MAIL: zoliana@hotmail.com |

PALABRAS O FRASES CLAVES:

Riesgos

Salud

Seguridad

Medios de Trabajo

Condiciones de Trabajo

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

| ÁREA | SUBÁREA |
|------------------------------|------------------------------|
| Escuela de Ciencias Sociales | |
| | Gerencia en Recursos Humanos |
| | |

RESUMEN (ABSTRACT):

El diagnóstico de las condiciones del medio ambiente de trabajo conduce y muestra las formas, maneras y circunstancias en donde se relacionan los trabajadores en su ambiente de trabajo, los cuales están expuestos a diversos riesgos laborales y enfermedades ocupacionales que pueden llevarlos a la muerte. Las condiciones del medio ambiente de trabajo reflejan a corto, mediano y largo plazo; la estabilidad, productividad y rendimiento del trabajador porque si no cuentan con las mejores, saludables y seguras en su ámbito laboral no mostrarán interés a la hora de ejecutar sus actividades, perjudicando la producción en los talleres y por ende los objetivos institucionales. Para las organizaciones lo primordial debe ser la seguridad, bienestar físico y mental de sus trabajadores estando bajo un ambiente confortable y acorde a el trabajo. En los talleres del I.U.T.C existen peligros que ponen en riesgo la seguridad y salud del trabajador, no cumplen con las normas y reglas que son de obligatoriedad establecidas por la LOPCYMAT, siendo beneficiados los trabajadores y trabajadoras de la institución. El tema que fue objeto de estudio permitió conocer lo importante que son las condiciones del medio ambiente de trabajo y a lo que se enfrentan el trabajador cuando no cuenta con las herramientas de trabajo y equipos de protección personal, desconociendo los factores de riesgos laborales y todo lo relacionado a las condiciones de trabajo que son perjudiciales para sus vidas.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6
CONTRIBUIDORES:

| APELLIDOS Y NOMBRES | ROL / CÓDIGO CVLAC / E MAIL | | | | |
|----------------------|-----------------------------|-----------------------------|--|-----------------------------|--|
| Ing. Jorge Merheb | ROL | CA <input type="checkbox"/> | AS <input checked="" type="checkbox"/> | TU <input type="checkbox"/> | JU <input type="checkbox"/> |
| | CVLAC: | 9.277.482 | | | |
| Licdo. Freddy Lastra | ROL | CA <input type="checkbox"/> | AS <input type="checkbox"/> | TU <input type="checkbox"/> | JU <input checked="" type="checkbox"/> |
| | CVLAC: | 17.539.995 | | | |
| | E MAIL: | freddy126@hotmail.com | | | |
| | E MAIL: | | | | |
| Ing. Danny Delgado | ROL | CA <input type="checkbox"/> | AS <input type="checkbox"/> | TU <input type="checkbox"/> | JU <input checked="" type="checkbox"/> |
| | CVLAC: | 10.167.596 | | | |
| | E MAIL: | Delgado.danny@gmail.com | | | |
| | E MAIL: | | | | |

FECHA DE DISCUSIÓN Y APROBACIÓN:

| AÑO | MES | DIA |
|------|-----|-----|
| 2012 | 05 | 25 |

LENGUAJE. SPA

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

Archivo(s):

| Nombre de archivo | Tipo MIME |
|------------------------|------------------|
| Tesis-PerezZoliana.doc | Application/Word |
| | |

Alcance:

Espacial : Nacional (Opcional)

Temporal: Temporal (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo:

Licenciatura

Área de Estudio:

Gerencia de Recursos Humanos

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

Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°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"**.

Letdo 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 <i>Martínez</i> |
| FECHA 5/8/09 HORA 5:30 |

Cordialmente,

Juan A. Bolanos Cunele
JUAN A. BOLANOS CUNELE
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/maruja

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

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Concejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Concejo Universitario, para su autorización”.


Pérez Zoliana
AUTOR

Per: 
Jorge Merheb
Tutor