



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

**Programa de capacitación en materia de seguridad
integral para el personal que opera los equipos de alto
impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta
Marigüitar, 2011**

Trabajo de Grado modalidad Pasantías presentado como Requisito
Parcial para optar al Título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

TUTORA ACADÉMICA

MSc. María G. Guzmán G.
C.I.: 10.468.953

TUTOR INSTITUCIONAL

Ing. Dany Sánchez

AUTORA:

Br. Leitza Mata
C.I.: 18.777.026

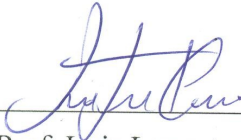
Cumaná, febrero de 2012

APROBADO POR:

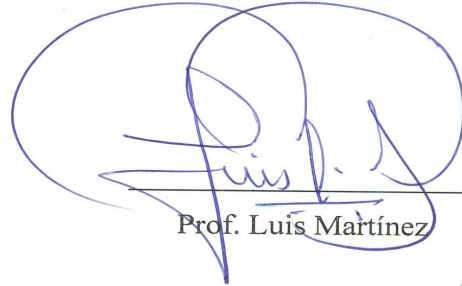


Msc. María G. Guzmán

Asesora



Prof. Luis Leonet



Prof. Luis Martínez

Este trabajo fue evaluado con la categoría de:

APROBADO

Cumana, 16 de febrero 2012

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
LISTA DE TABLAS.....	iii
LISTA DE GRAFICAS.....	iv
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	5
EL PROBLEMA.....	5
1.1 Situación del problema a intervenir.....	5
1.2 Objetivos de la pasantía.....	9
1.2.1 Objetivo General:.....	9
1.2.2 Objetivos Específicos:.....	10
1.3 Características de la pasantía.....	10
1.4 Justificación.....	13
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes.....	15
2.2 Bases teóricas.....	17
2.2.1 Capacitación	17
2.2.2 Capacitación del personal	17
2.2.3 Objetivos de la capacitación	18
2.2.4 Ciclo de Capacitación:.....	18
2.2.5 Proceso de Capacitación:.....	19
2.2.5.1 Detección de necesidades.....	19
2.2.5.2 Medios para la detección de las necesidades de capacitación.....	20
2.2.5.3 Indicadores de Necesidades De Capacitación.....	22
2.2.5.3.1 Indicadores a priori.....	22
2.2.5.3.2 Indicadores a posteriori:	22

2.2.6 Programa de capacitación.....	23
2.2.6.1 Planeación de la capacitación.....	24
2.2.6.2 Tecnología educativa de la capacitación.....	25
2.2.6.2.1 Técnica de capacitación en cuanto a su utilización.....	26
2.2.6.2.2 Técnicas de capacitación en cuanto al tiempo.....	27
2.2.6 Implementación de la capacitación.....	28
2.2.7 Evaluación de los resultados de la capacitación.....	29
2.2.8 Riesgo.....	31
2.2.8.1 Clasificación de los riesgos.....	32
2.2.9 Incidentes.	34
2.2.10 Accidente.....	34
2.2.11 Accidente laboral	35
2.2.12 Elementos y factores de los Accidentes.....	35
2.2.13 Causas de la Accidentabilidad	36
2.2.14 Consecuencias de Los Accidentes Laborales	39
2.2.15 Acto Inseguro.....	40
2.2.16 Condición Insegura.....	40
2.2.17 Peligro.....	40
2.2.18 Lesión.....	41
2.2.19 Emergencia.....	42
2.2.20 Equipo de protección personal.....	43
2.2.21 Equipo.....	43
2.2.22 Equipos de alto impacto.....	43
2.2.23 Sistema de gestión de seguridad integral (SIGSI) de Empresas Polar.....	44
2.2 Bases legales.....	46
CÁPITULO III.....	49
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL.....	49
3.1 Nivel de Investigación.....	49

3.2 <i>Diseño de la Investigación</i>	50
3.3 <i>Área de Estudio</i>	50
3.4 <i>Población</i>	50
3.5 <i>Fuentes de información</i>	51
3.6 <i>Técnicas e instrumento de recolección de datos</i>	52
3.7.- <i>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</i>	54
CÁPITULO IV	56
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	56
4.1 <i>Situación actual</i>	56
4.2 <i>Diagnóstico de necesidades de capacitación</i>	59
CÁPITULO V.....	80
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO.....	80
<i>Introducción</i>	80
<i>Objetivos</i>	81
<i>Justificación</i>	81
<i>Contenido del programa de capacitación</i>	82
<i>Técnicas para el proceso de capacitación</i>	82
<i>Recursos necesarios</i>	83
<i>Evaluación del programa de capacitación</i>	83
<i>Periodicidad para implementar este programa</i>	84
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO.....	87
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
BIBLIOGRAFÍA.....	99

DEDICATORIA

A DIOS Todopoderoso, mi guía en todos los pasos que doy y el que siempre está conmigo. A mi madre y a mi padre, Dioleta y Pedro, que son lo más hermoso que DIOS me pudo dar, quienes me inculcaron el valor del estudio y lo importante de formarme como profesional, gracias por brindarme todo su amor, apoyo y confianza en todo momento, ustedes siempre tuvieron la fe de que yo lo lograría y sé lo orgullosos que están de mí, los quiero mucho. A mis hermanas Patricia y María por haber creído en mí y por sus apoyo y motivación para seguir adelante.

Br.Leitza V. Mata López

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar a DIOS mi guía en todo momento, a mi familia por su amor, apoyo, estímulo y ayuda brindada en todo momento.

A la Profa. María Gabriela Guzmán G. por aceptar ser mi tutora y brindarme la ayuda necesaria para materializar lo que hoy he conseguido.

A todos los profesores de la carrera de Recursos Humanos que me formaron y me llenaron de conocimientos además ofrecerme su ayuda en el momento que necesitaba.

Agradezco a mi novio por el apoyo brindado en estos últimos meses, la paciencia y tolerancia que ha tenido.

Agradezco a Alimentos Polar Comercial Planta Mariguitar, por abrirme sus puerta permitirme experimentar una de las etapas más importantes de mi vida, especialmente al Coordinador de Riesgo y continuidad Operativa Dany Sánchez y cada uno de los analistas de R&CO Oscar, Gabriela y Runivic, por enseñarme, apoyarme y ayudarme en todo el tiempo que estuve de pasantías.

A todos ustedes Gracias.

Br. Leitza V. Mata López

LISTA DE TABLAS

Tabla N° 1: Población según tipo de personal y área de trabajo.....	51
Tabla N° 2. Equipos de Alto Impacto. Ubicación en APC Planta Marigüitar	57
Tabla N° 3. Personal que opera los Equipos de Alto Impacto APC Planta Marigüitar.....	58

LISTA DE GRAFICAS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTOS.....	ii
LISTA DE TABLAS.....	iii
LISTA DE GRAFICAS.....	iv
RESUMEN.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	5
EL PROBLEMA.....	5
1.1 Situación del problema a intervenir.....	5
1.2 Objetivos de la pasantía.....	9
1.2.1 Objetivo General:.....	9
1.2.2 Objetivos Específicos:.....	10
1.3 Características de la pasantía.....	10
1.4 Justificación.....	13
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes.....	15
2.2 Bases teóricas.....	17
2.2.1 Capacitación	17
2.2.2 Capacitación del personal	17
2.2.3 Objetivos de la capacitación	18
2.2.4 Ciclo de Capacitación:.....	18
2.2.5 Proceso de Capacitación:.....	19
2.2.5.1 Detección de necesidades.....	19
2.2.5.2 Medios para la detección de las necesidades de capacitación.....	20
2.2.5.3 Indicadores de Necesidades De Capacitación.....	22
2.2.5.3.1 Indicadores a priori.....	22
2.2.5.3.2 Indicadores a posteriori:	22

2.2.6 Programa de capacitación.....	23
2.2.6.1 Planeación de la capacitación.....	24
2.2.6.2 Tecnología educativa de la capacitación.....	25
2.2.6.2.1 Técnica de capacitación en cuanto a su utilización.....	26
2.2.6.2.2 Técnicas de capacitación en cuanto al tiempo.....	27
2.2.6 Implementación de la capacitación.....	28
2.2.7 Evaluación de los resultados de la capacitación.....	29
2.2.8 Riesgo.....	31
2.2.8.1 Clasificación de los riesgos.....	32
2.2.9 Incidentes.	34
2.2.10 Accidente.....	34
2.2.11 Accidente laboral	35
2.2.12 Elementos y factores de los Accidentes.....	35
2.2.13 Causas de la Accidentabilidad	36
2.2.14 Consecuencias de Los Accidentes Laborales	39
2.2.15 Acto Inseguro.....	40
2.2.16 Condición Insegura.....	40
2.2.17 Peligro.....	40
2.2.18 Lesión.....	41
2.2.19 Emergencia.....	42
2.2.20 Equipo de protección personal.....	43
2.2.21 Equipo.....	43
2.2.22 Equipos de alto impacto.....	43
2.2.23 Sistema de gestión de seguridad integral (SIGSI) de Empresas Polar.....	44
2.2 Bases legales.....	46
CÁPITULO III.....	49
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL.....	49
3.1 Nivel de Investigación.....	49

3.2 <i>Diseño de la Investigación</i>	50
3.3 <i>Área de Estudio</i>	50
3.4 <i>Población</i>	50
3.5 <i>Fuentes de información</i>	51
3.6 <i>Técnicas e instrumento de recolección de datos</i>	52
3.7.- <i>Técnicas de procesamiento y análisis de datos</i>	54
CÁPITULO IV	56
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	56
4.1 <i>Situación actual</i>	56
4.2 <i>Diagnóstico de necesidades de capacitación</i>	59
CÁPITULO V.....	80
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO.....	80
<i>Introducción</i>	80
<i>Objetivos</i>	81
<i>Justificación</i>	81
<i>Contenido del programa de capacitación</i>	82
<i>Técnicas para el proceso de capacitación</i>	82
<i>Recursos necesarios</i>	83
<i>Evaluación del programa de capacitación</i>	83
<i>Periodicidad para implementar este programa</i>	84
PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO.....	87
CONCLUSIONES	96
RECOMENDACIONES	98
BIBLIOGRAFÍA.....	99

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011.

Autora: Br. Leitza Mata

Tutora: Prof. María Gabriela Guzmán G.

Fecha: febrero 2011

RESUMEN

La capacitación de personal constituye una herramienta de suma importancia para toda organización, ya que ésta tiene por objeto perfeccionar al personal para su crecimiento profesional en determinado cargo en la empresa, o para estimular su eficiencia y productividad dentro de la misma, además permite modelar el comportamiento y actitudes de los trabajadores. La capacitación adecuada ayuda a prevenir accidentes industriales, además que un ambiente laboral seguro puede conducir a actividades más estables por parte de los trabajadores. Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Marigüitar posee en su proceso productivo equipos de alto impacto los cuales pueden dañar la planta, interrumpir el proceso de producción, ocasionar más de una fatalidad (muerte) en el personal o causar un impacto serio en la comunidad o el medioambiente, por esta razón es indispensable que las personas que operan estos equipos posean conocimiento en materia de seguridad y protección personal en el momento de operarlos ya que puede traer catastróficas consecuencias. Este trabajo se basó en un Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto en dicha empresa, la metodología fue de campo apoyada en textos, entrevista y cuestionarios aplicados a 154 trabajadores que operan los equipos antes mencionado, el cual demostró que estos trabajadores carecían de información importante en cuanto a medidas de seguridad que se deben cumplir en el momento de una actividad.

Palabras clave:

Capacitación, Seguridad integral, Personal, Equipos de alto impacto

INTRODUCCIÓN

El factor humano es cimiento y motor de toda empresa y su influencia es decisiva en el desarrollo, evolución y futuro de la misma. El hombre es y continuará siendo el activo más valioso de una empresa. Por ello la ciencia administrativa, desde que Frederick Taylor dijera que la Administración científica; selecciona científicamente y luego instruye, enseña y forma al obrero, ha venido dando mayor énfasis a la capacitación y entrenamiento del personal dentro de las empresas

En vista de lo anterior actualmente existen muchas razones por las cuales una organización debe capacitar su personal, pero una de las más importantes es la situación actual debido a que se producen cambios a nivel social, económico, cultural y tecnológico. Ante esta circunstancia, el comportamiento se modifica y enfrenta constantemente situaciones de ajuste, adaptación, transformación y desarrollo; por tal motivo se hace necesario que las organizaciones se ajusten a los diferentes cambios que se producen en su entorno para poder subsistir en el tiempo. Por lo tanto las empresas se ven obligadas a encontrar e instrumentar mecanismos que les garanticen resultados exitosos en este dinámico entorno. Ninguna organización puede permanecer tal como está, ni tampoco su recurso más preciado (su personal) debe quedar rezagado y una de las formas más eficientes para que esto no suceda es capacitándolos permanentemente.

En relación con lo anterior se demuestra que la capacitación es una herramienta fundamental para la Administración de Recursos Humanos, es un proceso planificado, sistemático y organizado que busca modificar, mejorar y ampliar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal

nuevo o actual, como consecuencia de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas.

Alimentos Polar Comercial C.A Planta Mariguitar es una industria dedicada a la elaboración de conservas marinas, mediante el procesamiento de atún, sardinas, pepitonas y la producción de harina de pescado. Esta empresa considera la capacitación como un instrumento capaz de proporcionar a sus trabajadores las habilidades necesarias para realizar su trabajo con mayor eficiencia con el fin proporcionar el desarrollo de la organización para continuar operando y alcanzar sus objetivos.

Asimismo dicha empresa promueve la creación de condiciones de higiene y seguridad industrial en el trabajo, para eliminar, minimizar o controlar los riesgos que puedan ocasionar accidentes, incidentes o enfermedades profesionales, así como también, la conservación de sus instalaciones y equipos, y la preservación y conservación del medio ambiente de trabajo.

Sin embargo, Alimentos Polar Comercial C.A. Planta Mariguitar, posee ciertos equipos que son indispensable para su proceso productivo pero tienen la potencialidad de, en un solo evento relacionado o derivado de su normal operación, resultará dañar la planta, interrumpir el proceso de producción, ocasionar más de una fatalidad (muerte) en el personal o causar un impacto serio en la comunidad o el medioambiente; definiendo dichas máquinas como Equipos de Alto Impacto.

Una vez conocido el riesgo que poseen los Equipos de Alto Impacto tanto para la empresa, medio ambiente y sobre todo para los trabajadores que los operan, se hace necesario que este recurso humano tengan

conocimientos sobre la manera correcta de manipular dichos equipos; además de todas las medidas de seguridad que deben cumplir a la hora de usarlos.

Es por lo anteriormente expuesto que se hace necesario realizar un programa de capacitación del personal que opera los equipos de alto impacto. alimentos polar comercial (apc) planta marigüitar, año 2011; este programa busca el mejoramiento de la calidad del recurso humano como único activo que se revaloriza con el tiempo, valiéndose de todos los medios que conduzcan al incremento del conocimiento, desarrollo de habilidades y cambios de actitudes para estos trabajadores; con el propósito de que obtengan conocimientos imprescindibles en normativas de seguridad, los cuales se deberán seguir a la hora de manipular estos equipos, y a su vez contribuyendo al logro de los objetivos de la empresa garantizando una 100% Operación Segura.

En este trabajo de investigación se presentan cuatro (4) capítulos que están estructurados de la siguiente manera:

Capítulo I: el cual comprende situación a intervenir los objetivos de la investigación, y los aspectos importantes de la empresa Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar.

Capítulo II: abarca las bases teóricas que enmarca el problema de investigación.

Capítulo III: se muestra la metodología que se aplicó para obtener los resultados que dieron respuesta a los objetivos.

Capítulo IV: contiene de la presentación y análisis de los resultados.

Capítulo V: se presenta la Propuesta del Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Situación del problema a intervenir

A raíz de los cambios tecnológicos, económicos y sociales que produjo la revolución industrial se le ha dado mayor fuerza e importancia al proceso laboral en todas sus fases, evidenciado la necesidad que las organizaciones estén preparadas para enfrentar los retos que se plantean en contextos de alta complejidad y modernización, pero se debe tener presente que el éxito de toda empresa en gran medida depende de los recursos humanos preparados y motivados, pues ellos contribuyen con su productividad, competitividad y eficiencia.

Es por lo anteriormente expuesto que en la actualidad la mayoría de las empresas cuentan con un departamento encargado del personal, el cual tiene como propósito fundamental la promoción de la eficiencia del recurso humano como requisito para el logro de objetivos organizacionales. Y como medio para alcanzar dichos objetivos utilizan diferentes subsistemas.

Los subsistemas son procesos básicos en la administración de recursos humanos, están enfocados a planificar, retener, desarrollar a las personas, para integrarlos en un único sistema de gestión, entre ellos están, subsistemas de integración de recursos humanos (RRHH), subsistemas de organización de RRHH, subsistemas de retención de los RRHH y subsistemas de desarrollo del RRHH.

Para mayor comprensión del tema se puede acentuar que el subsistema de desarrollo de RRHH incluye las actividades de capacitación del personal, desarrollo del personal y desarrollo organizacional, todas ellas representan la inversión que la organización hace a su personal.

La capacitación del personal es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos, adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

Del mismo modo es evidente que cada vez son más empresarios, directivos y en general líderes de instituciones, que se han abierto a la necesidad de contar con mencionados subsistemas para el desarrollo de sus organizaciones, enfocándose en gran mayoría a la capacitación del personal ya que promueven el crecimiento personal e incrementan los índices de seguridad, productividad, calidad y excelencia en el desempeño de las tareas laborales.

En el amplio espectro de organizaciones que forman parte el sector industrial del estado sucre se destaca la Empresa Alimentos Polar Comercial, Planta Marigüitar como una organización donde se gestiona los subsistemas de RRHH a cabalidad; esta forma parte de la Unidad de Negocios de Alimentos de Empresas Polar, siendo la planta más moderna dentro de la industria de enlatados del mar en el país, está dedicada a la elaboración de conservas marinas, mediante el procesamiento de atún, sardinas, pepitonas y la producción de harina de pescado. Su filosofía se centra en la calidad como norma de prioridad competitiva, la excelencia como meta operativa,

orientación al consumidor, permanente innovación tecnológica, la concepción del factor humano como recurso capital esencial y la seguridad integral como valor organizacional.

Demostrando el compromiso de la organización ante la seguridad integral, poseen en todas las unidades de negocio de Alimentos Polar el Sistema de Gestión de Seguridad Integral (SIGSI), es el conjunto de programas y herramientas que; a través de un proceso de mejoramiento continuo, llevará a lograr una operación 100% segura; que significa proteger a las personas, equipos e instalaciones, al promover comportamientos seguros que eviten incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales.

En Alimentos Polar Comercial, Planta Marigüitar existe un departamento encargado de la seguridad, llamado Riesgo y Continuidad Operativa (R&CO), el cual se encarga de prevenir, Identificar, analizar y controlar riesgos, a través del Sistema de Gestión de Seguridad Integral (SIGSI), cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa.

Para el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad dentro de APC Planta Marigüitar, el departamento de R&CO , identificó mediante un estudio cuales eran aquellos equipos que tienen la potencialidad de, en un solo evento relacionado o derivado de su normal operación, resultará dañar la planta, interrumpir el proceso de producción, ocasionar más de una fatalidad (muerte) en el personal o causar un impacto serio en la comunidad o el medioambiente; definiendo dichas máquinas como Equipos de Alto Impacto.

Según informaciones emitidas por el Coordinador de R&CO expresó que tanto en APC Planta Marigüitar como en el grupo de Empresas Polar se ha evidenciado la ocurrencia de accidentes de trabajo y daños ambientales por parte de los equipos de alto impacto

Asimismo se destacan que las consecuencias de los accidentes han sido lesión, pérdida de tiempo daño a equipos y/o materiales, herramientas, daño al medio ambiente, Los accidentes también producen pérdidas para la empresa como por ejemplo, pagos de horas extraordinarias para reemplazar el trabajador lesionado, disminución de la productividad ya que ningún trabajador podrá hacer el trabajo de la misma forma que el trabajador titular de esa actividad, falta de ánimo y baja moral de los demás trabajadores, pérdida de tiempo de todos los trabajadores por atender al lesionado o comentar el accidente entre ellos, además de las repercusiones legales que se pueden desencadenar.

Por tanto se hace indispensable que el personal que operan dichos equipos deberían adquirir un conocimiento metódico de cómo operarlos correctamente y sensibilizarlos en materia de seguridad y protección personal, ya que una de las principales causas que ha ocasionada la existencia de algún evento no deseado es el comportamiento y los actos inseguros por parte del personal que manipula directamente estos equipos.

Por estas razones, y en la búsqueda de “100% Operación Segura” en cada una de sus procesos se propuso diseñar un Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011.

El trabajo de investigación refleja la importancia que tiene diseñar un Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011, el cual le permite al personal tener conocimientos teóricos – prácticos en medidas de seguridad y protección personal a su vez mejorando el desempeño en las actividades que tengan que realizar; por tanto esta investigación dio respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de capacitación de las personas que operan los equipos de alto impacto?

¿Cuáles son las necesidades de capacitación del personal que opera equipos de alto impacto?

El propósito de realizar este trabajo de pasantía fue proponer un programa de capacitación para que las personas que operen los equipos de alto impacto adquieran conocimientos fundamentales en normativas de seguridad, los cuales se deberán seguir a la hora de manipular estos equipos, de esta manera garantizar una Operación 100 % Segura.

1.2 Objetivos de la pasantía

1.2.1 Objetivo General:

Diseñar un Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011

1.2.2 Objetivos Específicos:

- Describir la situación actual de capacitaciones del personal que operan los equipos de alto impacto.
- Diagnosticar las necesidades de capacitación del personal que maneja equipos de alto impacto.
- Proponer un programa de capacitación del personal que opera equipos de alto impacto.

1.3 Características de la pasantía

A. Alimentos Polar Comercial (APC) C.A – Planta Enlatados, se encuentra ubicada en la región Nor-Oriental de Venezuela sobre el Golfo de Cariaco, más específicamente en la población de Marigüitar, Municipio Bolívar del estado Sucre, calle el Mamey. Su principal vía de acceso es la troncal 9, mencionada empresa se dedica al ramo de compra de pescados y marisquerías, los cuales se procesan transforman, congelan y empacan como productos terminados para la comercialización de los mismo en supermercados y restaurante. Esta empresa se plantea como:

Misión

Satisfacer las necesidades de consumidores, clientes, compañías, vendedoras, concesionarios, distribuidores, accionistas, trabajadores y suplidores, a través de nuestros productos y de la gestión de nuestros negocios, garantizando los más altos estándares de calidad, eficiencia y Competitividad, con la mejor relación precio y valor, alta rentabilidad. Y crecimiento sostenido, contribuyendo con el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad y el desarrollo del país.

Visión

Consolidaremos nuestra posición en Venezuela y extenderemos nuestras

actividades en la Comunidad Andina de Naciones.

Seremos líderes en los mercados donde participaremos, logrando que el 40% de nuestras ventas totales provengan de productos de alto valor agregado.

Contaremos con una organización orientada al mercado, que promueva la generación y difusión del conocimiento en las áreas comercial, tecnológico y gerencial. Desarrollaremos un portafolio de marcas fuertes y de reconocida calidad, así como sistemas comerciales y de información que nos permitan colocar nuestros productos en la totalidad de los puntos de venta, donde tendremos una presencia predominante.

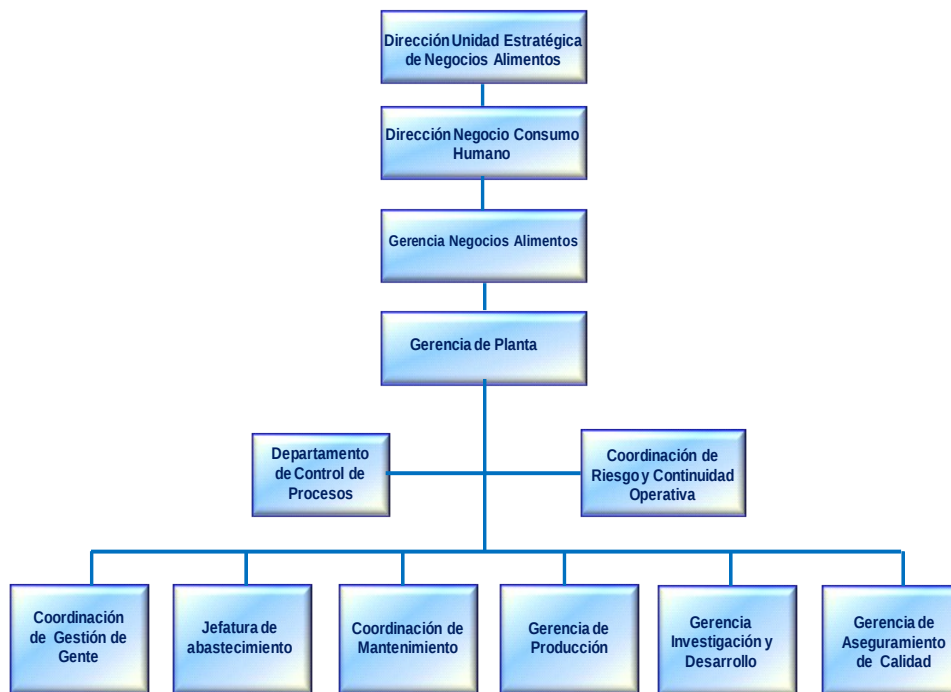
Seleccionaremos y capacitaremos a nuestro personal con el fin de alcanzar los perfiles requeridos, lograremos su pleno compromiso con los valores de Empresas Polar y le ofreceremos las mejores oportunidades de desarrollo.

Visión y Misión de Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Marigüitar.

Fuente: Gestión de Gente. Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Marigüitar.

La empresa Alimentos Polar Comercial Planta Enlatados tiene la siguiente estructura organizativa:

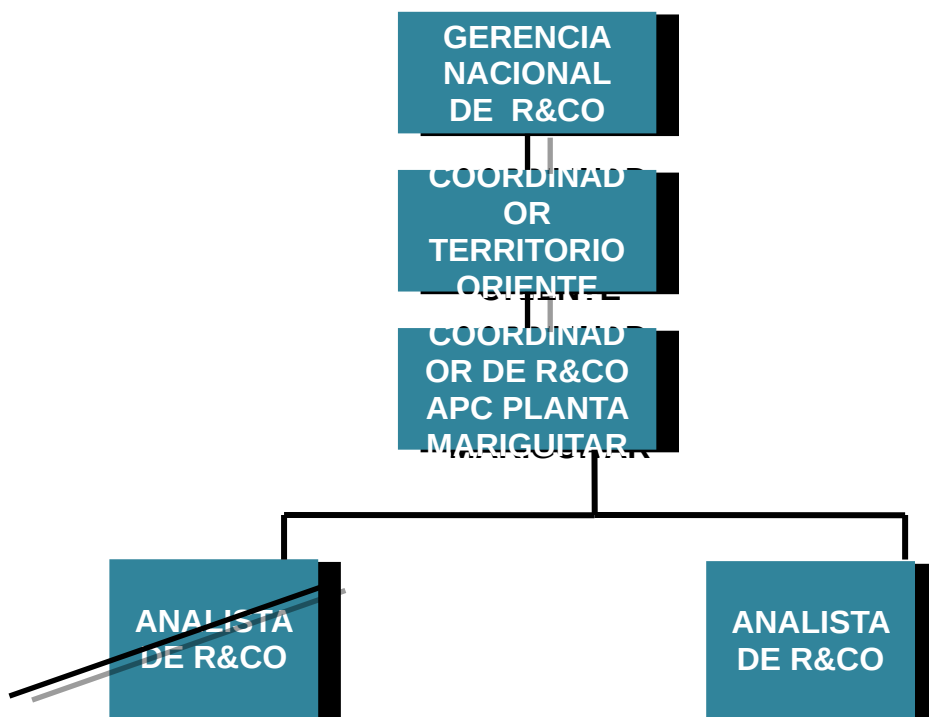
Organigrama Estructural Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Marigüitar



Fuente: gestión de gente. Alimentos polar comercial, c.a. planta Marigüitar.

B. La dependencia administrativa en donde el pasante aplicó los conocimientos teóricos, metodológicos y desarrolló habilidades propias de la formación profesional será en el Departamento de Riesgo & Continuidad Operativa el cual está organizado de acuerdo a la siguiente estructura:

Organigrama Estructural del departamento de R&CO



Fuente: departamento de R&CO Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Marigüitar.

C. Dicho departamento tiene como objetivos implantar y velar por el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad Integral de Empresas Polar. Debe realizar acciones, adiestramientos y tomar medidas que permitan prevenir los accidentes, enfermedades ocupacionales y controlar todos los factores de riesgo a fin de evitar daños a las personas, equipos,

comunidad y medio ambiente, para así garantizar la continuidad operativa de la planta.

D. El departamento de R&CO en APC Planta Marigüitar tiene como líder a un Coordinador que se encarga de identificar, analizar y controlar riesgos, a través del Sistema de Gestión de Seguridad Integral (SIGSI), cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos por la Empresa, normas técnicas Venezolanas y Extranjeras y por las leyes Venezolanas que rigen en esta materia. Mencionado coordinador posee un nivel de educativo superior en Ingeniería Industrial con nueve años de experiencia en el área de seguridad industrial.

1.4 Justificación

Los equipos de alto impacto que posee la empresa Alimentos Polar Comercial (APC), Planta Marigüitar representan un riesgo permanente dentro de la empresa, es por eso que al diseñar un programa de capacitación del personal que operan dichos equipos, se lograría que cada trabajador obtuviera conocimientos en pro a su seguridad, protección y su bienestar físico. Además poco a poco se crearía un cultura organizacional direccionada a la “100% operación segura”

Para la sociedad porque de fallar o en su efecto un mal manejo de operación de algún equipo de alto impacto causaría evento catastrófico que llegaría afectar en gran medida a la comunidad o el medioambiente. Por lo tanto, el programa de capacitación de personal podrá ser usado por la empresa para concientizar y preparar al personal que labora con equipos de alto impacto, en materia de riesgos y seguridad en el trabajo, y éstos a su vez pueden servir de multiplicadores de la importancia de la prevención y

estar atentos a que la organización cumpla con la normativa legal en este sentido. Todo lo cual tiene una importante repercusión en la sociedad en general.

Además, cabe señalar que este trabajo de pasantías contribuirá al crecimiento profesional de la pasante, y a la vez podrá motivar nuevas investigaciones relacionadas con la capacitación de personal, dada la importancia de ésta para el recurso humano de las organizaciones. La capacitación es una de las herramientas indispensables a la hora de pensar en la mejora de la gestión empresarial para aumentar su eficiencia y competitividad. Es el elemento que permite aprovechar al máximo los recursos humanos de que dispone la empresa, a la vez que ayuda a mejorar la motivación del personal al demostrar que se está invirtiendo en el mismo para alentar su desarrollo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

A continuación se presenta algunas referencias de estudios, realizados anteriormente, acerca del tema objeto de estudio.

En Julio 2010, Bonet Paola en su trabajo de grado, modalidad Tesis presentado como requisito parcial para optar al Título de Ingeniero Industrial en la Universidad De Oriente núcleo Anzoátegui denominado **“EVALUACIÓN DE RIESGOS OPERACIONALES EN LOS EQUIPOS DE ALTO IMPACTO DE UNA EMPRESA DE CONSERVAS MARINAS, UBICADA EN MARIGUITAR, ESTADO SUCRE”**. La empresa en donde se desarrollo la investigación fue en Alimentos Polar Comercial Planta Mariguitar, el cual se propuso como objetivo general evaluar de riesgos operacionales asociados a los equipos de alto impacto de una empresa de conservas marinas, ubicada en Mariguitar. Dentro de las conclusiones fundamentales alcanzadas por la investigación, destacan la siguiente:

- *La mayoría de los riesgos operacionales detectados en los equipos generan un impacto que va dirigido a los trabajadores que operan los mismos, pudiendo ocurrir un accidente de trabajo que resulte en el deterioro de la salud o muerte del trabajador, parada del proceso productivo y pérdidas económicas.*
- *La falta de sensibilización desde el punto de vista de seguridad tanto de trabajadores como de supervisores de área permite que existan peligros como los encontrados ya que los mismos pudieron ser evitados si se notifican a tiempo y se realiza el respectivo seguimiento hasta que la brecha haya sido cerrada. También juegan un papel muy importante en este sentido los departamentos de mantenimiento y riesgo.*

Como se puede evidenciar en la investigación realizada por Bonet, Paola se detectan que los Equipos de Alto Impacto que forman parte de

Alimentos Polar, Planta Marigüitar se consideran de alto peligro para los trabajadores que los manipulan, ya que puede generar consecuencias fatales para estos. Por tanto se hace necesario que estos trabajadores estén preparados sobre temas de seguridad y tengan conocimientos de los equipos que operan, con el fin de evitar algún tipo de evento no deseado.

Como otro antecedente se destaca la investigación realizada en enero 2005, por Beatriz Rodríguez y Bertoncini Richard en su trabajo de grado, modalidad Tesis presentado como requisito parcial para optar al Título Licenciado en Administración Comercial en la Universidad de Oriente núcleo Sucre-Cumaná se denominó **“DISEÑO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PARA EL PERSONAL DE LA GERENCIA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA PROPISCA S.A. GUATAPANARE , ESTADO SUCRE 2.003”**. La ubicación de esta empresa se encuentra en la comunidad de Guatapanare, Carúpano Municipio Bermúdez. Esta investigación propuso como objetivo general Diseñar un programa de capacitación y desarrollo para el personal que labora en la Gerencia de Producción de la empresa Propisca, S.A. Dentro de las conclusiones fundamentales alcanzadas por la investigación, se destacan las siguientes:

- *En el capítulo V se definió en forma concreta y específica el programa de capacitación y desarrollo de personal en la gerencia de producción de la empresa Propisca S.A., el cual consiste en mejorar los conocimientos, aptitudes y destrezas del personal con el fin de que los trabajadores (empleados y obreros) desarrollen sus actividades con un alto nivel y un máximo de eficiencia y productividad.*

En esta investigación se refleja la importancia que posee un programa de capacitación ya que promueve el aumento de conocimientos y mejora las actitudes del personal a fin de obtener un nivel máximo de eficiencia en el momento de sus actividades cotidiana. En vista de las ventajas que ofrece un

programa de capacitación, APC planta Mariguitar se hace justo que esta organización cuente con el programa de capacitación de personal en materia de seguridad dirigidos al personal que opera equipos de alto impacto con el fin de que los trabajadores adquieran conocimientos teóricos- prácticos en medidas de seguridad y protección de personal para promover comportamientos seguros y así evitar accidentes e incidentes ocupacionales.

2.2 Bases teóricas

A continuación se presentan los fundamentos teóricos desde los cuales se comprende y enmarca el problema de investigación en sus múltiples facetas y dimensiones.

2.2.1 Capacitación

Las organizaciones pueden lograr un aumento en la productividad si se cuenta con trabajadores mejor preparados y motivados, de modo que dispongan de un mayor potencial para obtener buenos índices de productividad. A este proceso para proporcionar competencia en el desempeño de un trabajo se le denomina Capacitación.

Según Idalberto Chiavenato (2007:386) plantea que la capacitación *“es el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencia en función d objetivos definidos”*.

2.2.2 Capacitación del personal

Rober Mathis (2003: 75) lo define como *“un proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de la organización”*.

2.2.3 Objetivos de la capacitación

Los principales objetivos de la capacitación según Idalberto Chiavenato (2007:387) son:

- *Preparar a las personas para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.*
- *Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no solo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.*
- *Cambiar las actitudes de la personas, sea para crear un clima más satisfactorio entre ellas o para aumentarles la motivación y volverlas más receptivas a las nuevas tendencias de la administración.*

La capacitación es lograr la adaptación de personal para el ejercicio de determinada función o ejecución de una tarea específica, en una organización; se inserta como parte integrante del acontecer cotidiano de las empresas y para cumplir con sus objetivos. Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, pero, si se manifiesta como un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente, se puede colocar en competencia a cualquier persona.

2.2.4 Ciclo de Capacitación:

El proceso de capacitación según Chiavenato (2007:388) se asemeja a un modelo de sistema abierto, cuyos componentes son:

- *Insumos (entradas o inputs), como educandos, recursos de la organización, información, conocimientos, etc.*

- *Proceso u operación (throughputs), como procesos de enseñanza, aprendizaje individual, programa de capacitación, entre otros.*
- *Productos (salidas u outputs), como personal capacitado, conocimientos y resultados, competencias, éxito o deficiencia organizacional, entre otros.*
- *Retroalimentación (feedback), como evaluación de los procedimientos*

La capacitación de personal está dirigida a proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo, comienza con los fundamentos mismos para ayudar a suplir problemas de ignorancia que enfrentan muchos empleados y continua ayudando a incrementar la creatividad de los mismos.

2.2.5 Proceso de Capacitación:

El proceso de capacitación de recursos humanos, es un fenómeno altamente complejo, que en muchas organizaciones es considerado como una herramienta fundamental para el logro eficiente de los objetivos organizacionales. Este proceso tiene consigo ciertas etapas o pasos que se deben seguir para obtener un mejor resultado.

Idalberto Chiavenato (2007:389) presenta cada una de las etapas del proceso de capacitación:

2.2.5.1 Detección de necesidades

Se refiere al diagnóstico preliminar que se precisa hacer. La detección de necesidades de capacitación se puede efectuar considerando tres niveles de análisis:

- Nivel de análisis de toda la organización: el análisis organización

determina la importancia que dará la capacitación. En este sentido, el análisis organizacional debe verificar todos los factores (como planes, fuerzas de trabajo, eficiencia organización, clima organizacional) que puede evaluar los costos involucrados los beneficios esperados de la capacitación en comparación con otras estrategias capaces de alcanzar los objetivos de la organización, para así determinar la política global relativa a la capacitación.

- Análisis de los recursos humanos: procura constatar si estos son suficientes, en términos cuantitativos y cualitativos, para cubrir las actividades presentes y futuras de la organización
- Análisis de las operaciones y tareas; el sistema de adquisición de habilidades: Es el nivel de enfoque más restringido para realizar la detección de necesidades de capacitación, es decir, el análisis se efectúa a nivel de puesto y se sustenta en los requisitos que este exige a su ocupante.

2.2.5.2 Medios para la detección de las necesidades de capacitación.

La detección de las necesidades es una forma de diagnóstico que requiere sustentarse en información relevante. Los medios principales para hacer la detección de necesidades de capacitación son:

- Evaluación del desempeño: este permite identificar aquellos empleados que realizan sus tareas por debajo de un nivel satisfactorio, así como averiguar cuales son las áreas de la empresa que requiere de la atención inmediata de los responsables de la capacitación.
- Observación: constatar donde hay evidencia de un trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el cronograma , desperdicios de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación de personal elevada,

etcétera.

- Cuestionario: investigación por medio de cuestionario y lista de control que contengan la evidencia de las necesidades.
- Solicitud de supervisores y gerentes: cuando las necesidades de capacitación corresponde a un nivel más alto, los propios gerentes y supervisores suelen solicitar a lo cual son propenso, capacitación para su personal.
- Entrevista con supervisores y gerentes: los contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a problemas que se pueden resolver por medio de la capacitación, surgen por medio de la entrevista con los responsables de las diversas áreas.
- Reuniones interdepartamentales: discusiones entre los responsables de los distintos departamentos acerca de los asuntos que conciernen a los objetivos de la organización, problemas de operación, planes para determinados objetivos y otros asuntos administrativos.
- Examen de empleados: entre otros se encuentran los resultados de los exámenes de selección de empleados que desempeñan determinadas funciones o tareas.
- Reorganización del trabajo: siempre que las rutinas de trabajo sufran una modificación total o parcial será necesario brindar a los empleados una capacitación previa sobre los nuevos métodos y procesos de trabajo.
- Entrevista de Salida: cuando el empleado abandona la empresa es el momento adecuado para conocer su opinión sincera sobre la organización y las razones que motivaron su salida su salida.
- Análisis de puesto de y especificaciones de puesto: proporciona un panorama de la tarea y habilidades que deben poseer el ocupante.
- Informes periódicos: de la empresa o de producción que muestren las

posibles deficiencias que podrían merecer capacitación.

2.2.5.3 Indicadores de Necesidades De Capacitación

Idalberto Chiavento (2007:395) expone que los indicadores sirven para señalar hechos que provocarían futuros requerimientos de capacitación (indicadores a priori) o problemas que se desprenden de necesidades existentes (indicadores a posteriori).

2.2.5.3.1 Indicadores a priori.

Son hechos que, si acontecieran, crearían necesidades futuras de capacitación fácilmente previsible. Estos indicadores son:

- Expansión de la empresa y admisión de nuevos empleados.
- Reducción del número de empleados.
- Cambio de métodos y procesos de trabajo.
- Sustitución o movimientos del personal.
- Faltas, licencias y vacaciones del personal.
- Expansión de los servicios.
- Cambios en los programas de trabajo o producción.
- Modernización de la maquinaria o el equipo.
- Producción y comercialización de nuevos productos o servicios.

2.2.5.3.2 Indicadores a posteriori:

Son los problemas provocados por necesidades de capacitaciones que no se han atendidos, que se relacionan con la producción o con el personal de que sirven como diagnóstico para la capacitación:

a) Problemas de producción, como:

- Calidad inadecuada de la producción.
- Baja productividad.
- Averías frecuentes en el equipo y las instalaciones.
- Comunicación deficiente.
- Demasiado tiempo para el aprendizaje y la integración al puesto
- Gastos excesivos para el mantenimiento de las maquinas y los equipos.
- Exceso de errores y desperdicios.
- Elevado número de accidentes.
- Poca versatilidad de los empleados.
- Mal aprovechamiento de los espacios disponibles, entre otros.

b) Problemas de personal

- Relaciones deficientes entre el personal.
- Número excesivo de quejas.
- Poco o nulo interés por el trabajo.
- Falta de cooperación.
- Número excesivo de faltas o reemplazos
- Dificultad para obtener buenos elementos.

2.2.6 Programa de capacitación.

Una vez efectuado el diagnóstico de necesidades de la capacitación, se pasa a preparar su programa. El programa de capacitación se sistematiza

y sustenta en los aspectos siguientes que deben ser identificados durante la detección; al respecto Chiavenato (2007:397), plantea lo siguiente:

¿Cuál es la necesidad?

¿Donde fue determinada en primer lugar?

¿Ocurre en otra área o división?

¿Cuál es la causa?

¿Es parte de la una necesidad mayor?

¿Cómo resolverla: por separado o en combinación con otras?

¿Es necesario tomar algunas medidas iniciales antes de resolverla?

¿La necesidad es inmediata, cual es su prioridad en relación con las demás?

¿La necesidad es permanente o temporal?

¿Cuántas personas y cuantos servicios serán atendidos?

¿Cuál es el costo probable de la capacitación?

¿Quién realizara la capacitación?

Además la detección de la necesidad de capacitación debe proporcionar la información siguiente para poder trazar el programa de la capacitación:

¿Qué se debe enseñar?

¿Quién lo debe enseñar?

¿Donde se debe enseñar?

¿Cómo se debe enseñar?

¿Quién lo debe enseñar?

2.2.6.1 Planeación de la capacitación

El programa de capacitación requiere de un plan que incluya los siguientes puntos:

- Atender una necesidad específica para cada ocasión.
- Definición clara del objetivo de la capacitación.
- División del trabajo que se desarrollara en módulos, cursos o programas.
- Determinación del contenido de la capacitación.
- Selección de los métodos de capacitación y la tecnología disponible.
- Definición de los cursos, necesarios para implementar la capacitación, como tipo de capacitador o instructor, recursos audiovisuales, máquinas, manuales, entre otros.
- Definición de la población meta, es decir, las personas que serán capacitadas,
 - a. Número de personas
 - b. Tiempo disponibles
 - c. Grado de habilidad, conocimientos y tipo de actitudes.
 - d. Características personales de conductas.

2.2.6.2 Tecnología educativa de la capacitación.

Una vez terminadas la naturaleza de las habilidades, los conocimientos o las conductas que se desean como resultado final de la capacitación, el siguiente paso es escoger las técnicas y métodos que serán empleados en el programas de capacitación, de modo que permitan

optimizar el aprendizaje con el numero dispendio de esfuerzo, tiempo y dinero.

Las técnicas de capacitación según Idalberto Chiavenato (2007; 397) clasifican con base en su utilización, tiempo y lugar de aplicación.

2.2.6.2.1 Técnica de capacitación en cuanto a su utilización

- *Técnica de capacitación orientadas al contenido*; diseñadas para la trasmisión de conocimientos o información, como la técnica de lectura comentada, video- discusión, Instrucción Programada (IP) e instrucción por computadora. Estas dos últimas también se llaman técnicas de auto instrucción.
- *Técnica de capacitación orientada al proceso*: diseñadas para el cambio de actitudes, desarrollo de la conciencia de uno mismo y de los otros, así como el desarrollo de habilidades interpersonales. Son las que hacen hincapié en la interacción entre los educando en el sentido de influir en el cambio de conducta o de actitud, mas que en el transmitir conocimiento. Algunos procesos son utilizados para desarrollar introspección interpersonal (conciencia de uno mismo y de otros), como medio para cambiar actitudes y desarrollar relaciones humanas, como es el caso de liderazgo o de entrevista. Entre las técnicas orientadas al proceso tenemos la representación de roles, la simulación, el entrenamiento de grupos, etc.
- *Técnicas mixtas de capacitación*: son aquellas por medio de las cuales se transmiten información y se procura el cambio de actitudes y conducta. Se utilizan no solo para transmitir conocimientos y contenidos, sino también para alcanzar objetivos establecidos para las técnicas orientadas al proceso. Entre las técnicas mixtas sobresalen las técnicas de conferencia, estudio de casos, simulaciones y juegos,

así como diversas técnicas en el trabajo. Al mismo tiempo que vinculan los conocimientos o el contenido, procuran la modificación de la actitud, de la conciencia de uno mismo y de la eficacia interpersonal. Algunas técnicas de capacitación en el trabajo son la instrucción en el puesto (on the job) la capacitación para la inducción, la capacitación son simuladores, la rotación de puestos, entre otros.

2.2.6.2.2 Técnicas de capacitación en cuanto al tiempo.

Respecto al tiempo, las técnicas de capacitación son clasificadas en dos categorías; las técnicas aplicadas antes de ingresar al trabajo.

- Programa de inducción o de integración a la empresa; busca que el nuevo empleado se adapte y familiarice con la empresa, así como con el ambiente social y físico donde trabajará. La integración de un empleado nuevo a su trabajo se hace por medio de un programa sistemático. Es conducida por el jefe inmediato, por un instructor especializado o por un compañero.
- Capacitación después del ingreso al trabajo: la capacitación después del ingreso al trabajo se puede hacer con la consideración de dos aspectos: La capacitación en el lugar de trabajo (en servicio) La capacitación fuera del lugar de trabajo (fuera de servicio)
- Técnicas de capacitación en cuanto al lugar de su aplicación: las cuales son clasificadas en *capacitación en el lugar de trabajo* (en el puesto) y *fuera del lugar de trabajo*. La primera se refiere a la que se desarrolla cuando el educando realiza tareas en el propio, lugar de trabajo mientras que la segunda tiene lugar en el aula o local preparado para esta actividad.

2.2.6 Implementación de la capacitación

Según Idalberto Chiavenato (2007;398) es la tercera etapa del proceso de capacitación. Una vez diagnosticadas las necesidades y elaborado el programa de capacitación, el siguiente paso es su implementación. La implementación o realización de la capacitación presupone el binomio formado por el instructor y el aprendiz. Los aprendices son las personas situadas en un nivel jerárquico cualquiera de la empresa, que cuentan con experiencia o están especializadas en determinada actividad o trabajo y que transmiten sus conocimientos a los aprendices. Así los aprendices novatos auxiliares, jefes o gerentes y, por otra parte, los instructores también pueden ser auxiliares, jefes o gerentes o, incluso, el personal del área de capacitación o consultores/ especialistas contratados.

La implementación de la capacitación depende de los siguientes factores;

- Adecuación del programa de capacitación a las necesidades de la organización. La decisión de establecer programas de capacitación depende de la necesidad de mejorar el nivel de los empleados. La capacitación debe significar la solución de los problemas que dieron origen a las necesidades diagnosticadas o percibidas.
- La calidad del material de capacitación presentado. El material de enseñanza debe ser planeado a fin de facilitar la implementación de la capacitación. El material de enseñanza busca concretar la instrucción, facilitar la comprensión mediante la utilización de recursos audiovisuales, aumentar el rendimiento de la capacitación y racionalizar la tarea del instructor.
- La cooperación de los gerentes y dirigentes de la empresa. La

capacitación se debe hacer con todo el personal de la empresa, en todos los niveles y funciones en un conjunto de esfuerzos coordinados, para mantenerlos, se requiere de un gran esfuerzo y entusiasmo por parte de todos aquellos que están ligados al asunto, además de que implica un costo que se debe considerar como una inversión que producirá dividendos en el mediano y corto plazos, no como un gastos inactivo y sin rendimiento alguno. Es necesario contar con el espíritu de cooperación del personal y con el respaldo de los directivos, pues todos los jefes y supervisores deben participar en la implementación del programa.

- La calidad y preparación de los instructores. El éxito de la implementación dependerá de los intereses, la jerarquía y la capacidad de los instructores. El criterio para seleccionar a los instructores es muy importante. Estos deben reunir cualidades personales como: facilidad para las relaciones humanas, motivación, raciocinio, didáctica, facilidad para comunicar, así como conocimiento de la especialidad. Los instructores deben ser seleccionados de entre los distintos niveles y áreas de la empresa. Deben conocer las responsabilidades de la función y estar dispuesto asumirlas.
- La calidad de los aprendices. La calidad de los aprendices influye en los resultados del programa de capacitación. Los mejores resultados son obtenidos cuando se selecciona debidamente a los aprendices, en función de la forma y el contenido del programa y de los objetivos de la capacitación, de modo que las personas formen un grupo homogéneo.

2.2.7 Evaluación de los resultados de la capacitación

La etapa final del proceso de capacitación es la evaluación de los resultados obtenidos. El programa de capacitación debe incluir la evaluación de su eficiencia, la cual debe considerar dos aspectos destaca Idalberto Chiavenato (2007:398):

- Constatar si la capacitación ha producido las modificaciones deseadas en la conducta empleados.
- Verificar si los resultados de la capacitación tienen relación con la consecución de las metas de la empresa.

Además de estas dos cuestiones se debe constatar si las técnicas de capacitación son eficaces para alcanzar los objetivos propuestos.

La evaluación de los resultados de la capacitación se puede hacer en tres niveles, a saber:

A. Evaluación a nivel organizacional. En este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como:

- Aumento de la eficacia organizacional
- Mejora de la imagen de la empresa.
- Mejora del clima organizacional.
- Mejora en la relación entre la empresa y los empleados.
- Apoyo del cambio y la innovación.
- Aumento de la eficiencia, entre otros.

B. Evaluación a nivel de los recursos humanos. En este nivel la capacitación debe proporcionar resultados como:

- Reducción de la rotación de personal.
- Reducción del ausentismo
- Aumento de la eficiencia individual de los empleados.
- Aumento de las habilidades de las personas.

- Aumento del conocimiento de las personas.
- Cambio de actitudes y conductas de las personas.

C. Evaluación a nivel de las tareas y operaciones. En este nivel, la capacitación debe proporcionar resultados como :

- Aumento de la productividad.
- Mejora en la calidad de los productos y servicios.
- Mejora en la atención al cliente.
- Reducción del índice de accidentes.
- Reducción del índice de mantenimiento de máquinas

Los programas de capacitación de personal permiten que los empleados adquieran y desarrollen conocimientos y habilidades necesarias para lograr la excelencia en el desempeño de sus funciones y por ende el logro de los objetivos organizacionales. Es importante señalar que el desarrollo eficiente de dichos programas constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

2.2.8 Riesgo

García Alfonzo, Méndez, Salgado, Iturraspe, Sainz, Marcano, y Castillo (2006;150) lo definen como *“la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado, situación en la que un objeto, material, sustancia o fenómeno pueda materializarse y potencialmente desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física de la persona, como también en los materiales y equipos”*.

2.2.8.1 Clasificación de los riesgos

Según García Alfonzo, Méndez, Salgado, Iturraspe, Sainz, Marcano y Castillo (2006:151), los riesgos están clasificados en:

- **Riesgos físicos:** están constituidos por aquellos factores inherentes a las operaciones realizadas en el puesto de trabajo y sus alrededores, que son producto, generalmente de las instalaciones y equipos. Estos riesgos incluyen ruido, temperaturas extremas, presiones barométricas y humedad extrema, iluminación, vibración, fuentes de radiaciones (ionizantes y no ionizantes) y la electricidad.
- **Riesgos químicos:** están constituidos por todas aquellas sustancias químicas que se encuentran en las áreas de trabajo o en sus alrededores y cuyo contacto o exposición, en concentraciones mayores de las permitidas, pueden causar alteraciones a la salud. Entre ellas se incluyen vapores, neblinas, gases, humos, polvos y líquidos.
- **Riesgos biológicos:** son los agentes infecciosos de origen animal o vegetal, así como las sustancias derivadas de ellos presentes en el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades o malestar en los trabajadores. Se pueden clasificar en: virus, bacterias, clamidias, parásitos y hongos.
- **Riesgos ergonómicos:** son aquellos factores inadecuados del sistema hombre-máquina desde el punto de vista de diseño, construcción, operación, ubicación de maquinarias, los conocimientos, la habilidad, las condiciones y las características de los operarios y de las interrelaciones con el entorno y medio ambiente de trabajo. Entre los problemas más comunes que causan las herramientas mal diseñadas se encuentran la tendocinovitis, el síndrome del túnel

carpiano y el dedo de gatillo.

- **Riesgos Mecánicos:** son un conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas de trabajo o materiales proyectados, sólidos o fluidos.
- **Riesgos de Incendio:** se pueden originar a partir de materiales sólidos o líquidos inflamables. Son sustancias sólidas y preparaciones que por acción breve de una fuente de inflamación pueden inflamarse fácilmente y luego pueden continuar quemándose ó permanecer incandescentes.
- **Riesgos de Explosión:** una explosión es la liberación en forma violenta de [energía mecánica](#), [química](#) o [nuclear](#), normalmente acompañada de altas [temperaturas](#) y de la liberación de [gases](#). Una explosión causa ondas expansivas en los alrededores donde se produce.
- **Riesgos Ambientales:** son todos aquellos agentes que afectan de manera negativa al medio ambiente. A continuación se presenta los peligros más comunes en el ambiente y los efectos que estos producen a la salud de las personas y al ambiente.
- **Riesgos Psicosociales:** son aquellos factores de origen familiar, social y laboral a los cuales se enfrenta el trabajador y que pueden, entre otras cosas, originar condiciones de malestar, fatiga, ansiedad, apatía, estrés, disminución en el rendimiento de trabajo o desmotivación. Las personas que trabajan en forma ininterrumpida, sobre tiempo o en turnos rotativos, están especialmente expuestas a este riesgo.

En toda empresa se debe tener condiciones de trabajo que garanticen la salud y bienestar. Por tanto, deben minimizarse la insalubridad y la peligrosidad. La higiene en el trabajo se centra tanto en las personas (servicios médicos y servicios adicionales) como en las condiciones ambientales de trabajo: iluminación, ruido, y condiciones atmosféricas (temperatura, humedad, ventilación, etc.).

En tal sentido toda organización debe estudiar los diferentes tipos de riesgos laborales que poseen para que en un futuro prevenirlos o aminorarlos, así como también las condiciones peligrosas de cada uno y sus efectos sobre las personas expuestas a ellos, y de esta manera poder aplicar planes preventivos contra cada uno de los mismos.

2.2.9 Incidentes.

Janania (2003:23) define como todos aquellos acontecimientos adicionales o imprevistos, originados en un asunto que han de ser resueltos previa o simultáneamente, según constituyan o no un obstáculo para la continuación del proceso.

2.2.10 Accidente

Según Ramírez (2002; 183), *“es todo acontecimiento imprevisto, fuera de control e indeseado, interrumpe el desarrollo normal de una actividad.”*

Otra definición acotada de la norma COVENIN (1998:2) *“es todo suceso no previsto y no deseado que interrumpe o interfiere en el desarrollo normal de una actividad una o más de las siguientes consecuencias: daños personales, daños materiales y /o pérdidas económicas.”*

2.2.11 Accidente laboral

Janania (2003:23) lo define como *“un hecho que no ha sido planeado, que no se desea y que tiene como resultado un herido, daño a la maquinaria o interrupción de la producción; también es accidente cuando se presente la probabilidad de estos hechos, aun cuando no lleguen a suceder”*.

Además la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de (2005;70) define al accidente de trabajo planteando lo siguiente: *“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 al trabajo.”*

2.2.12 Elementos y factores de los Accidentes

Los accidentes traen como resultado el aumento de los costos de producción, que a su vez reduce las ganancias de la empresa. Por estas razones, siempre que se hable de la industria y accidentes se debe analizar a fondo los elementos del accidente y reportarlos para que esa información pueda ser utilizada para prevenir otros accidentes. Los elementos de los accidentes según Janania (2003; 28) los clasifica en cinco, que son los siguientes.

- **El agente:** es el objeto o sustancia más íntimamente relacionado con el daño y el cual, en términos generales, podría haber sido debidamente protegido o corregido. Se podría decir que son agentes, las maquinas, herramientas manuales, aparatos eléctricos, sustancia

químicas, vehículo.etc.

- ***El acto inseguro o práctica insegura de una persona***, como: utilizar equipo no seguro, asumir una posición o postura no segura, no emplear las prendas de seguridad, distraer o molestar, etc.
- ***El tipo de accidente o la manera en el cual la persona fue dañada***, tales como: si la persona se cayó, fue golpeada por un objeto, o si fue golpeada por algún equipo en movimiento.
- ***La condición insegura de una herramienta, material o equipo***, como: la agarradera quebrada de un martillo, la polea insegura de una maquina, el engranaje de una maquina al descubierto, etc.
- ***Factor y tipos de daños***, tales como: falta de conocimiento o habilidades, cortaduras, actitud impropia, quemadura, etc.

Existen diferentes formas en las que un trabajador se puede ocasionarse un accidente laboral; ya que este posee ciertos elementos que lo ocasiona entre eso tenemos el acto inseguro y las condiciones inseguras los cuales están considerado como una de las más fuertes causas de accidentes en el campo laboral. Por tanto se debe identificar en cada accidentes cuales son las causas inmediatas por las cuales se originó el evento, y así será más fácil controlar, vigilar o eliminar los riesgos que se puedan detectar en una determinada área.

2.2.13 Causas de la Accidentabilidad

Según Cortez (2002;245), en el trabajo existen riesgos que ponen en peligro la salud a las personas, producto del proceso laboral, de las condiciones estructurales, de las acciones del trabajador y del entorno ambiental. Para que ocurra un accidente de trabajo es necesario la existencia de una fuente que habitualmente la genera el hombre tanto directa

como indirectamente. Es por eso que es importante conocer las causas más comunes que induce al hombre a generar accidentes:

- **Negligencia:** es negligente un trabajador que consciente del riesgo al que está expuesto y de sus posibles consecuencias actúa sin consideración, sin contemplación y sin importarle si se presenta o no el accidente. Pudiendo incluso conllevar a otros para que actúen en detrimento de su vida. Ejemplo: un trabajador conociendo que para realizar una labor en altura requiere de seguridad. Se monta en un andamio sin este.
- **Imprudencia:** el hombre actúa con exceso de confianza, aun conociendo el riesgo al cual está expuesto y las posibles consecuencias. No cree que ese exceso de confianza pueda ser fatal en un momento determinado. Ejemplo: un conductor de montacargas que aun sabiendo que no tiene frenos, conduce el mismo a baja velocidad para llevarlo a su destino, sin darse cuenta de la presencia de una pequeña pendiente del terreno que hace que el vehículo adquiera velocidad generando un accidente fatal.
- **Desconocimiento:** en este caso el trabajador actúa expuesto al riesgo por no tener el más mínimo conocimiento sobre el mismo y realiza actividades que podría contribuir a la generación de un accidente sin darse cuenta de lo que está haciendo. Un caso ejemplifica esta causal de accidente, se tiene cuando un operario de oxiacetileno y soldadura, por no tener conocimiento de que la grasa con el oxígeno genera combustión violenta, trata de con la mano engrasada de girar la válvula de un cilindro de oxígeno, lo cual ocasiona una explosión que le amputa los dedos de la mano.
- **Acción premeditada:** el trabajador genera el accidente con

premeditación y alevosía, tratando de generar daños tanto a una edificación como a una maquinaria e incluso con daños a otros trabajadores. Se prepara el accidente con la materialización del riesgo existente, siendo un ejemplo la generación de un accidente intencional con un preparativo incendiario.

Además de las causas humanas, es necesario identificar y clasificar ciertos factores causales de accidentes laborales que responde al aspecto técnico de la condiciones de trabajo:

- **Naturaleza de los procesos:** existen procesos de alta riesgosisdad en su operación bien por las características físico químicas de los productos en sus fases de elaboración también por la intervención de los equipos que participan en el proceso.
- **Organización y método de trabajo:** la falta del procedimiento y una adecuada organización en los procesos productivos, contribuye a la generación de accidente en los puestos de trabajo.
- **Diseño o estado de las maquinarias, equipos y herramientas:** el deficiente diseño o la falta de mantenimiento de las maquinarias, equipos y herramientas que intervienen en los procesos productivos, es causa graves accidentes en cualquier ambiente de trabajo y es una de las más comunes. Se ha observado que simples derrames de aceite de una maquina ha ocasionado caídas de trabajadores o derrames de combustibles que han generado incendio.,

2.2.14 Consecuencias de Los Accidentes Laborales

Cortez (2002;254) también destaca los daños que ocasionan los accidentes de trabajo:

- **Daños corporales:** estos daños están dados por lesiones físicas que pueden sufrir los trabajadores expuestos a un accidente. Estas lesiones pueden ser leves, graves o fatales, y pueden generar discapacidades totales o parciales, temporales o permanentes. Entre ellas se puede mencionar las fracturas, heredad, quemaduras, amputaciones, traumatismo.
- **Daños funcionales:** estos daños se materializan en lesiones a nivel interno del organismo, que puede generar discapacidad laboral en los trabajadores, bien en forma permanente o temporal, parcial o total, como ejemplo de esta forma de daños se tiene: traumatismo interno, lesiones internas, pérdidas de la vista, entre otros.
- **Daños conductuales:** lesiones en los trabajadores que generan en estos, cambios de conducta, para que actúen de una manera fuera de lo normal. Es el caso por ejemplo de trabajadores que han quedado bajo amnesia por efecto de accidentes, perdiendo parcialmente su identidad.
- **Pérdida de vida:** lesiones fatales en un trabajador al ser víctima de un accidente de trabajo, pudiendo ser producto de politraumatismo, asfixia, etc.
- **Daños Ecológicos:** la contaminación del ambiente (daños a la fauna marítima y silvestre, a la flora, a los suelos y a las aguas) es la consecuencia más crítica, en caso de presentar derrame de sustancia, escape de vapores contaminantes o cualquier otro accidente que salga del entorno de las instalaciones donde se presente el accidente.

- ***Daños materiales:*** a consecuencia de los accidentes de trabajo se puede generar graves daños en las edificaciones, maquinaria, equipos, herramientas y otros dispositivos que podrían contribuir a la paralización del proceso productivo, con consecuencias en la economía de la empresa y en la economía del país.

2.2.15 Acto Inseguro

Según Ryan Chinchilla (2002;86) es el incumplimiento de los trabajadores a las normas o procedimientos que ha sido divulgado y aceptados dentro de la organización.

2.2.16 Condición Insegura

Según Ryan Chinchilla (2002;87) , es la condición de insegura representa una situación de peligro en el centro de trabajo que puede estar presente en el ambiente maquinas, equipos o instalaciones.

Otra definición de condición insegura según la norma COVENIN 2260 (1998;2), es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o fatiga al trabajador.

2.2.17 Peligro

“Son las propiedades o características inherentes a un sistema, planta, proceso, equipo, herramientas, actividad, materia, energía y acción o condición, con capacidad para ocasionar daños a las personas, a la

propiedad (instalaciones, productos, terceros) o el ambiente”. Blake (1976,85)

2.2.18 Lesión

Según la norma COVENIN 474 (1984,1), es “*el daño o deterioro físico o mental, inmediato o posterior, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una exposición prolongada a factores exógenos capaz de producir una enfermedad ocupacional (profesional)*”.

De acuerdo con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005; 78), las lesiones pueden clasificarse en:

- ***Discapacidad temporal***: es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, imposibilita al trabajador o la trabajadora amparado a trabajar por un tiempo determinado.
- ***Discapacidad parcial permanente***: es la contingencia que, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución parcial y definitiva menor del sesenta y siete (67%) por ciento de su capacidad física o intelectual para el trabajo.
- ***Discapacidad total permanente para el trabajo habitual***: es la contingencia que a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución mayor o igual al sesenta y siete (67%) de su capacidad física, intelectual o ambas que le impidan el desarrollo de las principales actividades laborales inherentes a la ocupación u oficio habitual que venía desarrollando antes de la contingencia, siempre que se conserve su capacidad para dedicarse a otra actividad laboral

distinta.

- **Discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad:** es la contingencia, que a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, genera en el trabajador o trabajadora una disminución total y definitiva, mayor o igual al sesenta y siete (67%) por ciento de su capacidad física, intelectual o ambas, que lo inhabilita para realizar cualquier tipo de oficio o actividad laboral.
- **Gran discapacidad:** es la contingencia, que a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, obliga al trabajador o trabajadora amparada, a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria.
- **Muerte:** La muerte, como una contingencia del trabajador o trabajadora activo, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, causa el derecho a sus sobrevivientes calificados, a recibir un pago único, distribuido en partes iguales, equivalente a veinte (20) salarios mínimos urbanos vigentes a la fecha de la contingencia.

2.2.19 Emergencia

La norma COVENIN 2260-90 (1998:2) define una emergencia como *“una serie de circunstancias irregulares que se producen súbita e imprevistamente, que podrían originar daños a las personas, propiedad y/o al ambiente y que demandan acción inmediata”*.

2.2.20 Equipo de protección personal

Según Morgado (2006,184), se definen como *“dispositivos o accesorios de uso personal, diseñados de acuerdo a los riesgos ocupacionales para proteger a los empleados en el lugar de trabajo de lesiones o enfermedades serias que puedan resultar del contacto de los agentes químicos, radiológicos, físicos, eléctricos, mecánicos u otros”*.

2.2.21 Equipo

Se entiende por equipo *“un conjunto de piezas u órganos unidos entre sí, de los cuales uno por lo menos habrá de ser móvil y, en su caso, de órganos de accionamiento, circuitos de mando y de potencia, u otros, asociados de forma solidaria para una aplicación determinada, en particular para la transformación, tratamiento, desplazamiento y acondicionamiento de un material”*, González (2003:134).

Los peligros más comunes que se pueden encontrar al manipular cualquier tipo de equipo son los peligros mecánicos, pero existen otros que no se pueden dejar pasar por alto, como por ejemplo el riesgo eléctrico, riesgo de incendio, entre otros. González (2003:134)

2.2.22 Equipos de alto impacto

Para Alimentos Polar C.A (2007:54), son considerados de alto impacto *“aquellos equipos que tienen la potencialidad de, en un solo evento relacionado o derivado de su normal operación, resultar dañado o dañar la planta, interrumpiendo por completo el proceso de producción, ocasionar más de una fatalidad en el personal o causar un impacto serio en la*

comunidad o el medioambiente". Es imperante la identificación de estos equipos para tener un cuidado especial en los mismos.

2.2.23 Sistema de gestión de seguridad integral (SIGSI) de Empresas Polar

En el Programa de Salud y Seguridad Laboral indica una definición (2007:22): *"Es el sistema de gestión de Empresas Polar, diseñado para prevenir los accidentes laborales, daños al ambiente, y así garantizar la continuidad operativa"*. En la figura 2.1 se pueden apreciar los ejes del SIGSI.

Está conformado por 9 ejes que garantizan que la empresa asuma el compromiso de prevenir los accidentes, enfermedades ocupacionales y controlar todos los factores de riesgo a fin de evitar daños a las personas, equipos, comunidad y medio ambiente, para así garantizar la continuidad operativa.

Ejes del Sistema de Gestión de Seguridad Integral (SIGSI)



Fuente: R&CO; Programa de Salud y Seguridad Laboral APC Planta Mariguitar.



Prevención de accidentes: conjunto de actividades orientadas a fortalecer una cultura interdependiente de seguridad, utilizando la prevención como elemento clave para evitar la ocurrencia de incidentes y accidentes en las diferentes áreas de la empresa. Fomentar en la gente, actitudes y conductas que aseguren una 100 % operación segura.



Seguridad de maquinarias e infraestructura: actividades operacionales, de diseño y de mantenimiento de equipos, maquinarias, sistemas e infraestructura de las áreas de trabajo, a fin de evitar la ocurrencia de incidentes y accidentes; así como la formación adecuada y certificación segura del personal en sus puestos de trabajo.



Seguridad, orden y limpieza: acciones que fortalecen el orden y limpieza en todas las áreas, como base de la seguridad integral en la empresa; incluye la promoción de conductas orientadas a mantener el área de trabajo ordenada, limpia y segura.



Prevención y control de incendios: acciones dirigidas a determinar los factores de riesgos de incendios y explosiones, la aplicación de medidas para su prevención; y el adecuado control y extinción, en caso que se presenten.



Protección física: conjunto de iniciativas tendentes a evaluar el nivel de vulnerabilidad (amenaza interna y externa) a fin de garantizar el resguardo físico de las instalaciones, equipos, maquinarias, productos, áreas de trabajo y personas.



Responsabilidad de la dirección y supervisión: Acciones que estimulan una conciencia plena en la Seguridad Integral para la toma de

decisiones organizacionales, incluyendo la determinación de la pérdida cualquiera sea su naturaleza.



Protección ambiental: actividades dirigidas a minimizar el impacto ambiental de las operaciones.



Salud e higiene ocupacional: conjunto de iniciativas tendientes a considerar en el área de trabajo los agentes ambientales (físicos, químicos, biológicos, disergonómicos, entre otros) que puedan afectar la higiene y salud del trabajador, a fin de minimizar su impacto, manteniendo un ambiente de trabajo sano y seguro.



Manejo de emergencia y contingencia: acciones definidas para el manejo de las emergencias que puedan presentarse; incluye la formación y capacitación de equipos humanos para aplicar planes de emergencias, contingencias y de continuidad operativa de acuerdo a la naturaleza del evento que se presente.

El Sistema de Gestión de Seguridad Integral (SIGSI) de Alimentos Polar, es una estrategia enfocada a una cultura de seguridad interdependiente de cero incidentes y accidentes; identificando, evaluando, minimizando, eliminando y controlando los riesgos hacia los trabajadores, comunidad, instalaciones y medio ambiente. Esta estrategia posee 9 ejes de control con la finalidad de lograr el foco requerido, según su impacto en la continuidad de las operaciones para así lograr una operación 100 % segura.

2.2 Bases legales

Para la realización del trabajo de pasantías que se propone, se tiene como referencia las siguientes bases legales del país:

- **Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo gaceta oficial N°38.236 (2005:5):** según el artículo 1º *“tiene por objeto garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado, mediante la prevención de accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”*.
- **Ley Orgánica del Trabajo gaceta oficial N° 38.684 (2007:87):** en su artículo 236 señala *“las obligaciones del patrono en cuanto a su deber de 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 de trabajo adecuado y propicio para el desarrollo de sus facultades físicas y mentales”*.
- **Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo Gaceta N° 38.596 (2005:1):** establece las normas sobre condiciones de higiene y seguridad industriales, de cumplimiento obligatorio para patrones y trabajadores.
- **Normas COVENIN 2260-90; COVENIN 474; COVENIN 2260:** Comisión Venezolana de Normas Industriales, establecidas por el Estado para ser cumplidas por las empresas y faenas de trabajo, las mismas establecen las prerrogativas que le son inherentes.

Actualmente es importante que las empresas cumplan con las leyes antes mencionadas porque están destinadas tanto a regular las relaciones de

la empresas con sus trabajadores en aquellos puntos en los cuales se exige una definición más precisa de las condiciones particulares de la actividad laboral de cada empresa, con el objeto de que tanto el patrono como los trabajadores conozcan con claridad a qué atenerse en caso de discrepancias; además de establecer medidas que permitan garantizar la seguridad, salud y bienestar y un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores.

CÁPITULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL

3.1 Nivel de Investigación

Se trató de un proyecto factible, debido a que se diseñó un programa de capacitación del personal que opera equipos de alto impacto que la organización podrá poner en práctica, a los fines de contar con una herramienta para formar a este tipo de personal y contribuir a lograr la estrategia organizacional de “100 % operación segura”.

El proyecto factible consiste en una investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos (U.P.E.L., 1998, p. 7).

En relación a los proyectos factibles, Balestrini (2006:8), señala que

“Este tipo de estudios prospectivos en el caso de las ciencias sociales, sustentados en un modelo operativo, de una unidad de acción, están orientados a proporcionar respuestas o soluciones a problemas planteados en una determinada realidad: organizacional, social, económica, educativa, etc. En este sentido, la delimitación de la propuesta final, pasa inicialmente por la realización de un diagnóstico de la situación existente y la determinación de las necesidades del hecho estudiado, para formular el modelo operativo en función de las demandas de la realidad abordada”.

Así pues, con este trabajo de pasantía se buscó proporcionar a la empresa Alimentos Polar Comercial (APC) Planta Marigüitar un Programa de Capacitación del personal que opera los equipos de alto impacto, por cuanto fue necesario examinar aspectos importantes sobre las actividades de dicho personal, así como de las necesidades de capacitación de los mismos.

3.2 Diseño de la Investigación

Al tratarse de un trabajo de grado basado en la modalidad de pasantía se consideró como investigación de campo.

Para Fidias G. Arias, (2006:26), el diseño de investigación “es la estrategia general que adopta el investigador para responder el problema planteado”.

“La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental” (2006:31).

En base a la definición antes expuesta se afirma que el trabajo que se efectuó fue de campo, con apoyo bibliográfico. Ya que se basó en la observación directa y en la recolección de datos de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A. Planta Marigüitar, así como también, en información recopilada en bibliografía relacionada con el tema tratado.

3.3 Área de Estudio

La investigación se llevó a cabo en la sede principal de la empresa Alimentos Polar Comercial C.A. Planta Marigüitar, que está ubicada en la población de Marigüitar, Municipio Bolívar del estado Sucre, calle el Mamey S/N.

3.4 Población

Es definida por Arias Fidias (2006:81) como: “el conjunto finito o infinito de elementos con característica comunes para los cuales serán

extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.”

Para este trabajo la población estuvo constituida por 154 trabajadores; 34 son personal empleado y 120 personal base que están directamente involucrados con la operación de los equipos de alto impacto que se utilizan para el proceso de producción de la empresa Alimentos Polar Comercial, Planta Marigüitar. En la siguiente tabla se indica en número de trabajadores empleados y base y en qué área se encontraban ubicados para el momento en que se efectuó la investigación.

Tabla N° 1: Población según tipo de personal y área de trabajo

Área de trabajo			
Tipo de personal	Producción	Mantenimiento	Totales
Empleados	6	28	34
Personal Base	85	35	120
TOTAL	91	63	154

Fuente: elaboración propia.

3.5 Fuentes de información

Las fuentes de información fueron primarias y secundarias, primarias todas aquellas de las cuales se obtuvo información directa, es decir, de donde se originó la información, en este caso, las 154 personas involucradas en la operación de los equipos de alto impacto que se utilizan para el proceso de producción de la Empresa Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Marigüitar, los cuales proporcionaron información en cuanto a las distintas capacitaciones que han tenido durante el tiempo que han permanecido trabajando en dicha planta; así como cualquier otro detalle

relacionado con las actividades que realizan y la operatividad del equipo. También suministraron información directa el Coordinador de Riesgo & Continuidad Operativa de la organización y a cada uno de los dos Analistas de R&CO, y supervisores de las áreas de producción y mantenimiento.

Como fuentes secundarias, se consultaron todos los registros de asistencias de capacitaciones de años anteriores, además de todas aquellas fuentes con información sobre la capacitación de personal en la empresa y datos relacionados con los accidentes de trabajo, normas, y otros documentos de la empresa; así como textos, tesis de grado, revistas y páginas web relacionados con el tema de este trabajo.

3.6 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Como técnica de recolección de información, se utilizó la encuesta, y como instrumento se usó específicamente el cuestionario auto administrado, el cual es, según Arias (2006:72), *“una modalidad de encuesta en la cual un formulario contentivo de una serie de preguntas, debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”*. Dicho instrumento se aplicó a todos los trabajadores (154) que operan los Equipos de Alto Impacto, con el fin de determinar qué conocimientos poseen estos trabajadores en cuanto a temas de seguridad a la hora de realizar operaciones con los equipos ya mencionados.

Para proceder a diseñar un programa de Capacitación del personal que opera Equipos de Alto Impacto Caso: Alimentos Polar Comercial Planta Mariguitar, se cumplieron los pasos que se explican a continuación:

- **Primero:** se efectuó una entrevista al Coordinador de Riesgo &

Continuidad Operativa de la organización y a cada uno de los dos Analistas de R&CO, a fin de obtener la información referida al personal que opera los equipos de alto impacto en esta empresa.

- **Segundo:** se procedió a aplicar un instrumento(ver anexo N°01) de recolección de información para diagnosticar la situación actual de la organización en cuanto a la capacitación del personal que opera los equipos de alto impacto.

- **Tercero:** para diagnosticar las necesidades de capacitación del personal que maneja equipos de alto impacto se recurrió al uso de los siguientes medios:
 1. *Observación:* constatar donde hay evidencia de un trabajo ineficiente, como equipos rotos, atraso en relación con el cronograma, desperdicios de materia prima, elevado número de problemas disciplinarios, alto índice de ausentismo, rotación de personal elevada, entre otros.
 2. *Cuestionario:* investigación por medio de cuestionario y lista de control que contienen la evidencia de las necesidades.
 3. *Entrevista con supervisores y gerentes:* los contactos directos con supervisores y gerentes, con respecto a problemas que se pueden resolver por medio de la capacitación, surgen por medio de la entrevista con los responsables de las diversas áreas involucradas.
 4. *Análisis de puesto de y especificaciones de puesto:* proporcionó un panorama de la tarea y habilidades que deben poseer los ocupantes de los puestos involucrados con el uso de equipos de alto impacto.
 5. *Informes periódicos:* de la empresa o de producción que muestren

las posibles deficiencias que podrían merecer capacitación.

Cuarto: elaboración de un programa de capacitación del personal que opera equipos de alto impacto, basado en la información obtenida mediante los pasos anteriores, conforme a los requerimientos de la empresa y a la normativa legal venezolana en este sentido. El programa contiene los siguientes elementos:

- Introducción.
- Objetivos.
- Justificación.
- Lineamientos generales del programa de Capacitación del personal que opera Equipos de Alto Impacto para Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar.
- Fases de aplicación del programa de capacitación en cuestión.
- Actividades y recursos necesarios para la aplicación y evaluación del programa de Capacitación del personal que opera Equipos de Alto Impacto para Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar.

3.7.- Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para tabular los datos se aplicó el paquete estadístico SSPS v. 12.0 Español ambiente Windows, el cual es un paquete estadístico utilizado frecuentemente en las investigaciones sociales, como lo señala Balestrini, (2006:176), *“se convierte en una de las herramientas más útiles, ...ya que aparte de su versatilidad para realizar los cálculos de los índices y subíndices provenientes de las escalas correspondientes, puede ser utilizado también para diversos análisis estadísticos”*; se caracteriza por su fácil

aplicación y presentación de los datos en cuadros, gráficas o tablas según lo requiera el investigador.

Los datos que se obtuvieron con la aplicación del instrumento a la población objeto de estudio, fueron vaciados en el programa de análisis estadístico (SPSS) bajo la modalidad de distribución de frecuencias, para luego ser presentados en gráficas circulares. Luego, se realizando análisis en forma de comentario explicando el significado de cada una. Por tanto el estudio se basó en un análisis cuantitativo; y finalmente se presenta el programa de capacitación resultante de la pasantía que se efectuó.

CÁPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo permite explicar el análisis estadístico realizado a los resultados obtenidos mediante la aplicación de un cuestionario, con el fin de obtener cada una de las dimensiones que abarca el Programa de Capacitación propuesto (diagnóstico, diseño, implementación). Para procesar la data previamente señalada, se empleó el programa estadístico para ciencias sociales (SPSS. 12) en español. A tal fin, el análisis de los resultados se hizo a través de la estadística descriptiva.

4.1 Situación actual

Alimentos Polar Comercial C.A Planta Marigüitar (APC) es una industria dedicada a la elaboración de conservas marinas, mediante el procesamiento de atún, sardinas, pepitonas y la producción de harina de pescado. Esta empresa posee equipos de Alto Impacto que son indispensables para su proceso productivo, pero estos tienen la potencialidad que en un solo evento relacionado o derivado de su normal operación, puede resultar en daños en la planta, interrumpir el proceso de producción, ocasionar más de una fatalidad (muerte) en el personal o causar un impacto serio en la comunidad o el medioambiente.

Es por lo anteriormente expuesto que el departamento de Riesgo y Continuidad Operativa (R&CO), identificó los equipos de alto impacto que se operan en APC Planta Marigüitar, los cuales se visualizan en la tabla N° 1.

Tabla N° 2. Equipos de Alto Impacto. Ubicación en APC Planta Marigüitar

Fuente: Elaboración propia

EQUIPOS DE ALTO IMPACTO	UBICACIÓN
AUTOCLAVES	Esterilización
TANQUE CILÍNDRICO VERTICAL	Sala de compresores
TANQUE AGITADOR	Sala de líquido de cobertura
TANQUE PULMÓN AIRE COMPRIMIDO	Embalaje
PROCESO DE HARINA(quemador harina, secador harina, caja humo)	Planta harina
CALDERAS	Sala de calderas
TANQUE PULMÓN AIRE COMPRIMIDO (PTAB)	PTAB
TANQUES GASOIL	Almacén
TANQUES DE GAS	Almacén
SISTEMA DE AMONIACO(compresor de baja amoniaco, compresor swing amoniaco, bombas de amoniaco, separador de baja, interenfriador, termosifón)	Frigoríficos
TRANSFORMADOR PRINCIPAL 2000 KVA	Sub - estación eléctrica
GENERADOR ELÉCTRICO.	Sub - estación eléctrica
MONTACARGAS	Producción/Embalaje/PTAR/Almacén/ Frigorífico/Precocido de atún.

Una vez identificados estos equipos se hizo necesario saber cuáles son las personas que operan los equipos de alto impacto, debido a que el departamento de Riesgo y Continuidad Operativa (R&CO) tenía desconocimiento de esto y no poseía un registro específico de ese personal, por tanto se realizó un estudio para identificar específicamente quienes son dichas personas que utilizan estos equipos como parte de sus actividades diarias o de suplencias, tanto por vacaciones como por reposos médicos.

Para identificar este personal se realizó una búsqueda por el área en la cual se encontraba cada equipo, entrevistando a los supervisores, los cuales proporcionaban información inmediata y precisa de quienes eran los que operaban el equipo correspondiente, luego se estableció una entrevista

con el operador del equipo, en la cual indicaba datos personales y el cargo que ocupaba.

En este estudio se identificó a 154 trabajadores, de los cuales 31 son personal empleado y 123 trabajadores base que operan los equipos de alto impacto; dicha información se observa en la Tabla N° 2.

Tabla N° 3. Personal que opera los Equipos de Alto Impacto APC Planta Marigüitar

Área de trabajo			
Tipo de Personal	Producción	Mantenimiento	Totales
Empleados	5	26	31
Personal Base	88	35	123
TOTAL	93	61	154

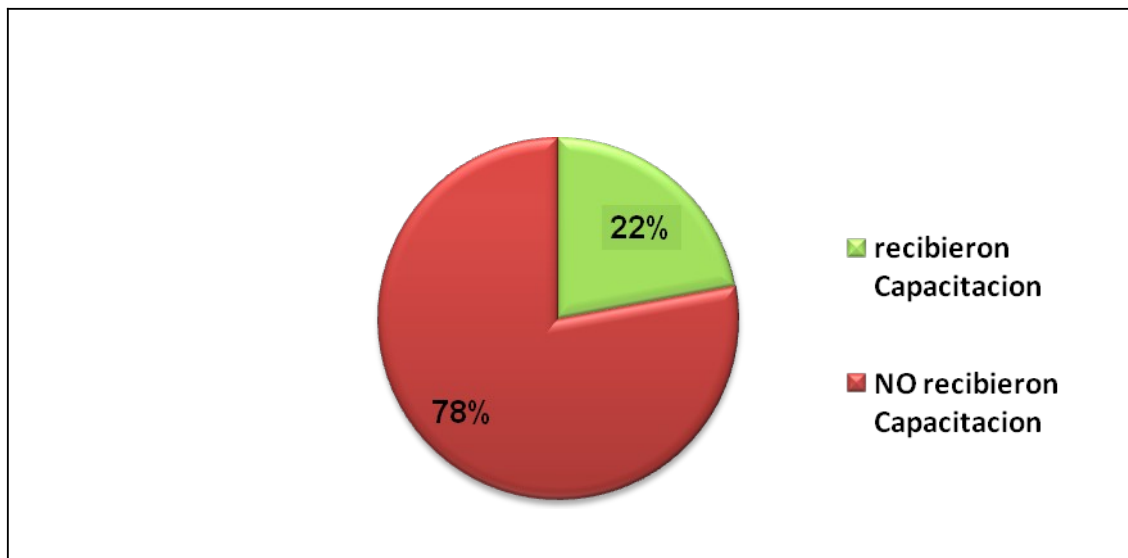
Fuente: elaboración propia

Una vez identificados los operadores de cada equipo, se realizó un compendio de certificados de este personal en cuanto algún curso o capacitación sobre seguridad que haya recibido en años anteriores. Toda esa información fue introducida en una herramienta en donde se clasificó a los trabajadores, el equipo que opera y capacitaciones en las cuales habían participado.

Este instrumento fue de utilidad ya que permitió detectar que solo el 22% que corresponde a 34 trabajadores había realizado algún tipo de capacitación de seguridad en años anteriores; y que el 78% restante, correspondiente a 120 trabajadores no tenían registrado ningún tipo de

capacitaciones en medidas de seguridad en Alimentos Polar Comercial-Planta Marigüitar; tal y como se aprecia en la Gráfica N° 1.

Gráfica N° 1. Personal que ha recibido capacitación en materia de seguridad. APC Planta Marigüitar



Fuente: elaboración propia

En vista de los resultados arrojados se puede verificar la deficiencia de capacitación en materia de seguridad integral que poseen los trabajadores que operan los equipos de alto impacto dentro de Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar, de allí se desprende la necesidad de proponer un Programa de Capacitación en esta materia para dicho personal, apegado a las directrices de la empresa para lograr una operación 100% segura.

4.2 Diagnóstico de necesidades de capacitación

A fines de obtener la información para el diagnóstico de las necesidades de capacitación del personal que opera los equipos de alto

impacto en Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar, se realizó un cuestionario conformado por 12 preguntas, que fue aplicado a los 154 operadores de los equipos antes mencionado, lo que permitió elaborar cifras absolutas y porcentuales, correspondiente a cada pregunta, que a continuación se mostrarán.

1. Identificación de los ejes del SIGSI

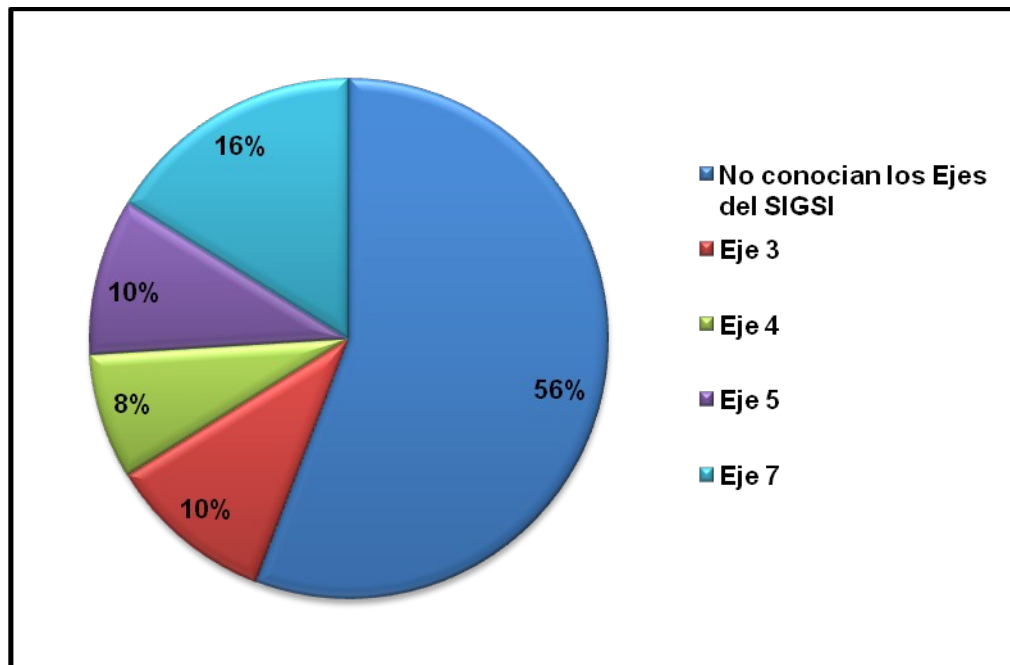
El Sistema de Gestión de Seguridad Integral (SIGSI), está diseñado para prevenir los accidentes laborales, daños al ambiente, y así garantizar la continuidad operativa”. Está conformado por 9 ejes que garantizan que la empresa asuma el compromiso de prevenir los accidentes, enfermedades ocupacionales y controlar todos los factores de riesgo a fin de evitar daños a las personas, equipos, comunidad y medio ambiente, para así garantizar la continuidad operativa.

Dentro del estudio realizado el encuestado tenía que identificar los logos que representa cada uno de los 9 ejes que conforman el SIGSI, del 100% que corresponde toda la población estudiada, el 56% no conocían ninguno de los logos y por ende, ninguno conocía cuáles eran los objetivos de cada uno de los ejes.

Además se constató que los ejes que más resaltaban y de los cuales poseían algún tipo de conocimiento fueron: eje 3 Seguridad, orden y limpieza, eje 4 Prevención y control de incendios, eje 5 Protección física y el eje 7 Protección ambiental.

Sin embargo, de los ejes 1 Prevención de Accidentes, eje 2 Seguridad de maquinarias e infraestructura, eje 6 Responsabilidad de la dirección y supervisión, eje 8 Salud e higiene ocupacional y eje 9 Manejo de emergencia y contingencia, no se obtuvo ninguna ponderación. Ver gráfica N° 2.

Gráfica N° 2. Identificación de los Ejes del SIGSI



Fuente: elaboración Propia

En vista de los resultados arrojados se puede afirmar que los trabajadores que operan los equipos de alto impacto no poseían noción de lo que significaba la estrategia de seguridad de APC Planta Marigüitar, es decir el SIGSI y por ende, cuál es su objetivo.

2. ¿Cuáles considera usted que son los errores críticos que pueden desencadenar un incidente o accidente de trabajo?

Los errores críticos se podría definir como faltas que comete el trabajador provocado por un estado de conciencia, en el cual se asume una posición o postura no segura, efectuando actividades que podría contribuir a la generación de un accidente, sin darse cuenta de lo que está haciendo ni pensar en el riesgo al cual está expuesto y las posibles consecuencias.

Los errores críticos en Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar se engloba en:

Ojo no en la tarea: no ver hacia dónde vas, ni ver lo que viene hacia a ti, incluye no mover los ojos antes de mover uno mismo, por ejemplo no ver donde ponemos los pies o donde colocamos la mano.

Mente no en la tarea: no concentrarse en el trabajo, no estar al tanto de las eficiencias o los peligros a los que está expuesto.

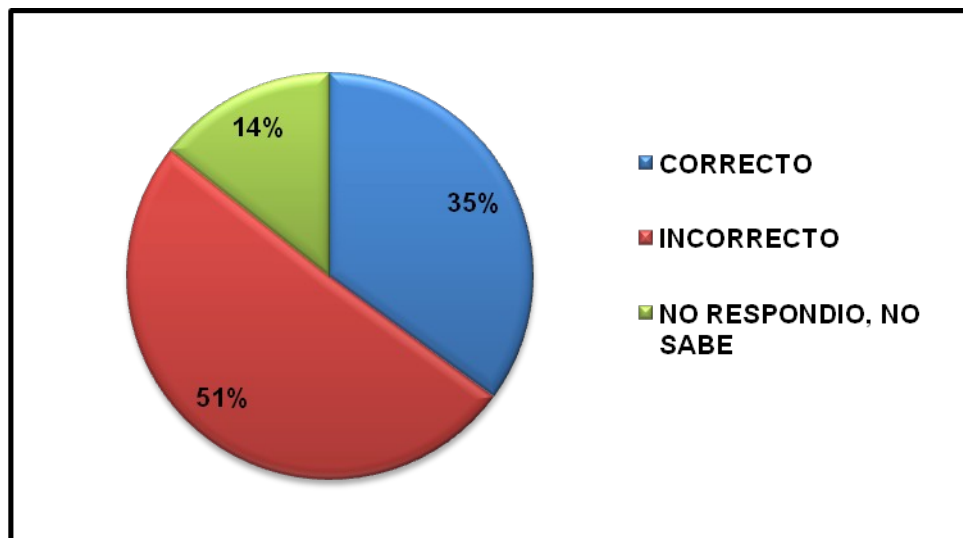
La línea de fuego: es estar consciente de donde se encuentra o hacia dónde va en relación con la dirección de la energía peligrosa. Incluye barreras de protección y EPP, si la línea de juego no se puede determinar con precisión.

Equilibrio/tracción y agarre: hacer algo que pueda causar que pierda el equilibrio tracción o el agarre. Esto puede incluir no usar el calzado o guantes adecuados, no tener un buen agarre desde el principio o no ver ni pensar en el peligro.

Entonces, conociendo cuáles son los errores críticos con las que se puede producir un accidente laboral, se indagó en el personal que opera los equipos de alto impacto para saber si tenían conocimiento sobre estos errores; se obtuvo como resultados que sólo el 35% conocían los errores

críticos que pueden desencadenar en un accidente, a su vez el 51% respondieron erradamente y el 14% no tenía noción de cuáles son los errores críticos. Ver Gráfica N° 3.

Gráfica N° 3. Identificación de los Errores Críticos



Fuente: elaboración propia.

De esta manera, con los resultados arrojados se puede afirmar que el 65% de los trabajadores desconocían cuales eran los errores críticos que pueden traer como consecuencia daños a los trabajadores, daños de maquinarias y daños ambientales.

3. ¿Cuáles considera Usted que son los estados de conciencia que puedan desencadenar un accidente de trabajo?

Los estados de conciencia se puede delimitar como la recepción normal de los estímulos del interior y el exterior que el ser humano tiene en

un momento determinado o ante una situación, que puede propiciar uno o varios errores críticos, trayendo como consecuencias accidentes laborales.

Dentro de los estados de conciencia se encuentra:

Prisa: cuando se excede el paso en el cual se desempeña normalmente la tarea, ya sea que está trabajando, conduciendo, caminando, comiendo, levantando algo, moviendo algo etc.

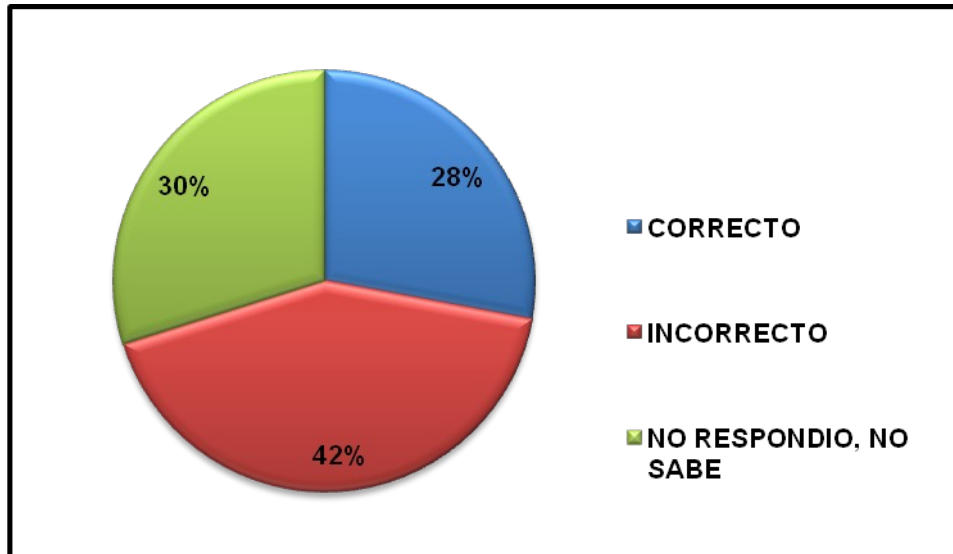
Frustración: causadas por relaciones dentro o fuera del trabajo, equipo que falla, herramienta inadecuada, objetivos en conflictos y presiones, etc.

Fatiga: demasiado cansancio físico y mental para realizar el trabajo con seguridad, incluye estar demasiado cansado para responder con rapidez, la concentración prolongada es difícil.

Complacencia: demasiado familiarizado con los peligro provocados que se preocupa menos por estos al pasar el tiempo. Contribuye significativamente a no poner atención o no ver lo que se está haciendo.

A razón de la pregunta planteada, se dedujo que sólo el 28% sabía cuáles eran los estados de conciencia, sin embargo, el 42% y un 30% respondieron incorrectamente y no sabía la respuesta respectivamente, como se visualiza en la Gráfica N° 4.

Gráfica N° 4. Identificación de los Estados de Conciencia



Fuente elaboración propia

Los estados de conciencia son la causa principal de los accidentes laborales, ya que estos llevan a cometer los errores críticos y por consiguiente desencadena la producción de un daño o lesión en la persona, maquinas o medio ambiente.

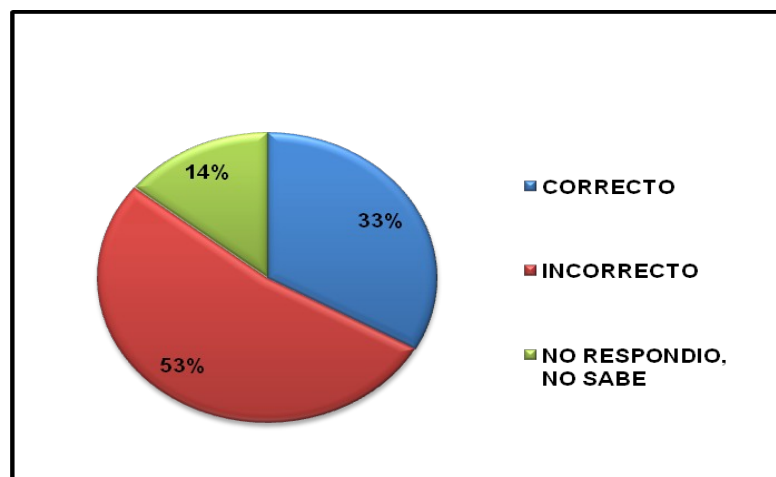
4. ¿Cuáles considera Usted que son los estándares de seguridad para el manejo de equipos con los que trabaja?

Los estándares de seguridad son un conjunto de medidas destinadas a proteger la salud y prevenir accidentes laborales, que está vinculado a las actividades diarias del personal, con el fin de garantizar su bienestar físico mental.

En Alimentos Polar Comercial C.A. Planta Marigüitar, se considera estándares de seguridad a: Levantamiento correcto de cargas, Uso de equipos de protección, Uso adecuado de las herramientas de trabajo Uso adecuado de escaleras y Pausas activas, siendo estos los más importantes para prevenir tanto una enfermedad ocupacional como accidentes o incidente que desencadene una lesión en el personal.

En vista de la importancia de los estándares de seguridad se estudió a los operadores de equipos de alto impacto para conocer si estos poseían conocimientos de los estándares antes mencionados, lo cual arrojó los resultados que se incluyen en la Gráfica N° 5, el 33% de dicho personal conocía con exactitud cuáles son los estándares, mientras que el 53% y 14% respondieron erradamente y no tenían conocimiento de cuáles son los estándares que se deben cumplir en el momento de ejecutar una tarea.

Grafica N° 5 Estándares de Seguridad



Fuente: elaboración Propia

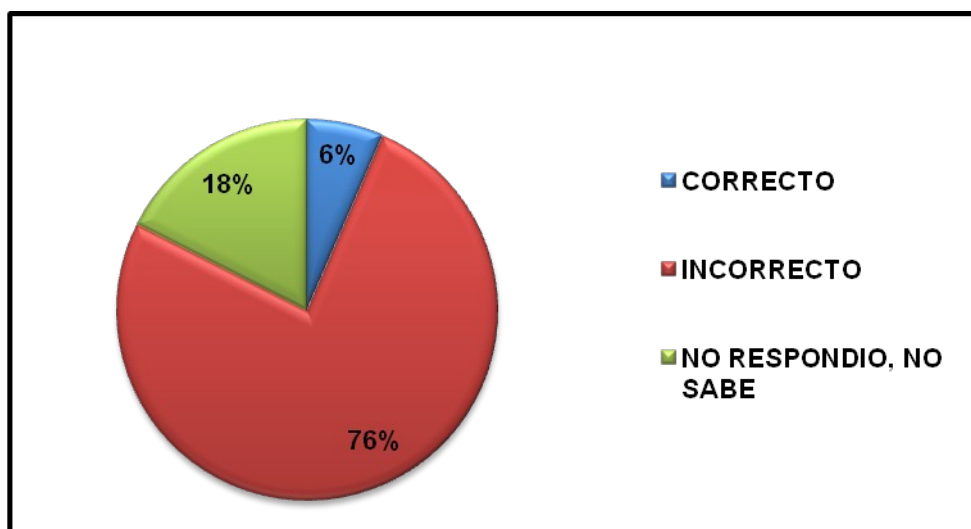
Debido a los resultados arrojados en la Gráfica N° 5, se observa una deficiencia de conocimiento por parte de los operadores de equipos de alto impacto sobre los estándares de seguridad.

5. Según su criterio, ¿Qué considera Ud. Que son los primeros auxilios?

Se entiende como primeros auxilios a las técnicas y procedimientos de carácter inmediato, limitado, temporal, profesional o de personas capacitadas o con conocimiento técnico que es brindado a quien lo necesite, víctima de un accidente o enfermedad repentina.

Según el estudio realizado, se obtuvo como resultados que un 76 % de la población estudiada respondió erróneamente del significado de primeros auxilios, además el 18% no poseía ninguna tipo noción sobre el tema, correspondiendo solo el 6% aquellos que si conocían este término, tal información se refleja en la Gráfica N° 6.

Gráfica N° 6 Primeros Auxilios



Fuente: elaboración propia

La Gerencia de Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar está consiente de todos los riesgos que posee, es por esto que hay interés porque las personas que ocupan un puesto de trabajo el cual tiene un riesgo altamente peligroso, como lo son los operadores de equipos de alto impacto, tengan información teórica-practica de cómo aplicar los primeros auxilios, para que estos sepa que hacer en el momento de una emergencia.

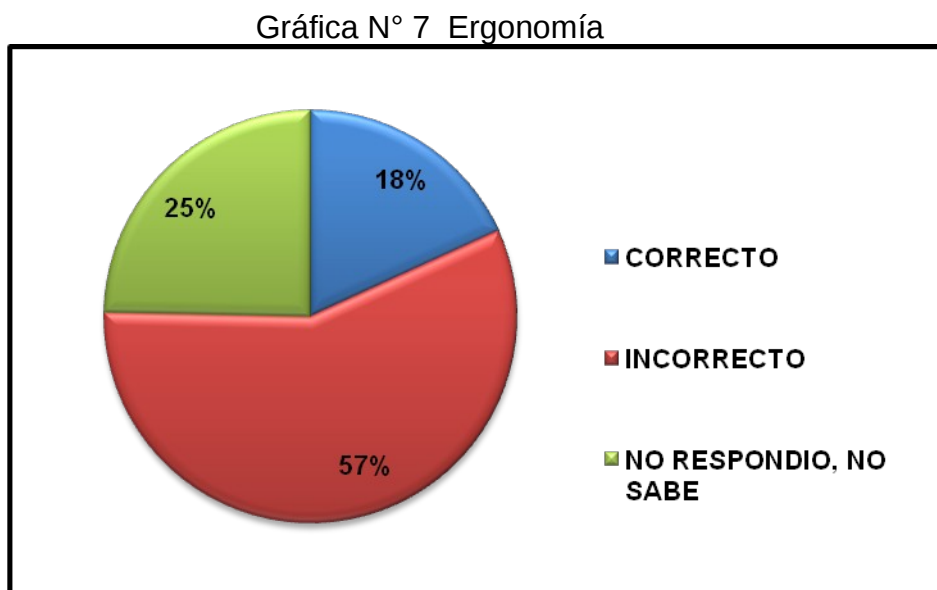
6. Según su criterio, ¿La ergonomía es?

La ergonomía según CORTEZ DIAZ, María José.(2007,38) *“es una disciplina científica o ingeniería de los factores humanos de carácter multidisciplinar, centrada en el sistema persona- maquina, cuyo objetivo consiste en la adaptación del ambiente o condiciones de trabajo a las personas con el fin de conseguir la mejor armonía posible entre las condiciones óptimas de confort y la eficiencia productiva.”* Entonces se puede decir que la ergonomía trata de diseñar los lugares de trabajo, herramientas y tareas con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador.

A razón de lo anterior se hace necesario que los trabajadores conozcan y sepa que significa la ergonomía y sus factores de riesgos, con el fin de que ayude a la organización a mejorar o adaptar las condiciones de trabajo a la persona.

Sin embargo, en la Gráfica N° 7 se observa que el 57% , 25% de los operadores de los equipos de alto impacto no tenía claro la idea de lo que

significa la ergonomía o simplemente no la conocían, mientras que sólo el 18% de los encuestados conocían el término.



Fuente: elaboración propia.

Lo anterior permite afirmar que el 82% de los trabajadores estudiados no tenían información o conocimiento alguno de lo que es la ergonomía en el trabajo.

7. ¿Cómo se identifican los químicos en el trabajo?

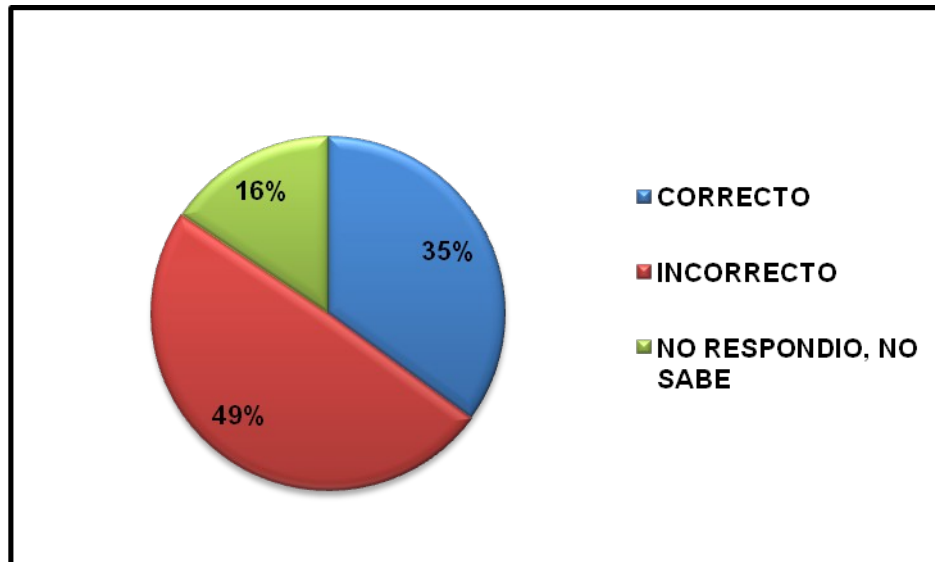
La utilización de productos químicos se ha extendido a prácticamente todas las ramas de actividad, de modo que existen ciertos riesgos en numerosos lugares de trabajo. Por tales razones, constituye una tarea

urgente la adopción de un enfoque de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.

En APC Planta Marigüitar como medida de seguridad se utilizan el llamado rombo de seguridad y las etiquetas, para identificar a primera vista los riesgos de los materiales peligrosos que se poseen en la empresa. Sin embargo para un control efectivo de los riesgos químicos en el lugar de trabajo, se requiere contar con un adecuado flujo de información sobre sus peligros y saber identificar el tipo de sustancia y el riesgo que representa.

Como resultado a esta pregunta, en la Gráfica N° 8, se señala que el 49% y el 16% de los encuestados ignoraba que dentro de Alimentos Polar Planta Marigüitar se identificaban los químicos con el rombo de seguridad y las etiquetas, obteniendo solamente un 35% de los trabajadores que sabía cómo se identificaban los químicos. Cabe destacar que para la lectura del rombo se debe tener en cuenta información pertinente que es necesaria para su asimilación, ya que cada color y cada número tiene su significado.

Gráfica N° 8 Identificación de los Químicos



Fuente: elaboracion propia

8. ¿Cuáles son los tipos de fuego?

El fuego es consecuencia del calor y la luz que se producen durante las reacciones químicas, denominadas estas de combustión. En la mayoría de los fuegos, la reacción de combustión se basa en el oxígeno del aire, al reaccionar este con un material inflamable, tal como la madera, la ropa, el papel, el petróleo, o los solventes. Existen diferentes tipos de fuegos entre los cuales tenemos los siguientes:

Fuego Clase A: son los que se producen al arder los combustibles sólidos comunes, como maderas, papeles, corcho, tejidos, fibras, plásticos, etc. Se queman en la superficie y en profundidades. Dejan residuos.

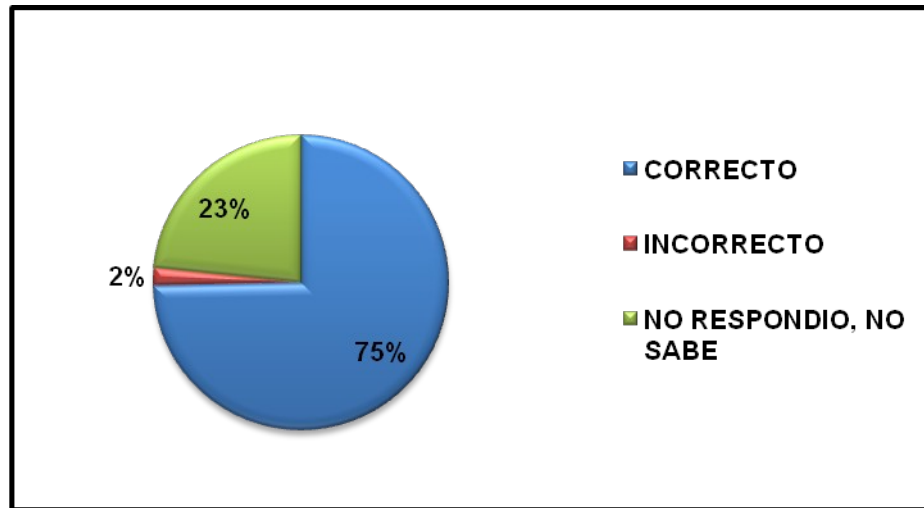
Fuego Clase B: son fuegos de líquidos inflamables, como gasolina, alcohol, disolventes, pinturas, barnices, etc. Se queman solamente en la superficie. No dejan residuos. También se incluyen los gases inflamables como el propano y butano. Los fuego clase B no incluyen fuegos que involucren grasa ni aceite de cocinar

Fuego Clase C: son fuegos que involucran equipo eléctrico energizado, como motores eléctricos, transformadores y aparatos eléctricos. Elimine la corriente eléctrica y el fuego clase C se convierte en uno de los otros tipos de fuego.

Dentro de APC Planta Marigüitar son destacables los tipos de fuego mencionado anteriormente, y con mayor probabilidad de ocurrencia en los equipos de alto impacto que posee esta empresas por tal motivo se hace necesario que los operadores conozcan bien las clases de fuego que existen, ya que los ayudara a elegir el procedimiento más apropiado para apagarlo.

De acuerdo con lo contenido en la Gráfica N° 9, el 75% del personal que opera los equipos de alto impacto conocían y tenía información referente a cuáles eran los tipos de fuego que se pueden desencadenar en sus áreas de trabajo.

Gráfica N° 9 Identificación de los tipos de Fuego



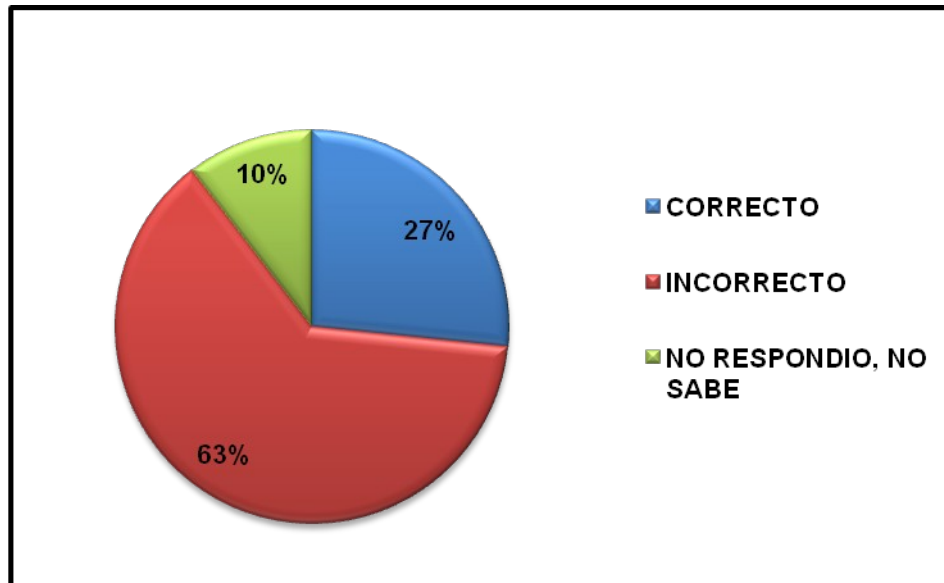
Fuente: elaboración propia.

9. Señale las acciones que pone en práctica ante una emergencia en el trabajo

Según la norma COVENIN 2260-90 (1998:2) una emergencia es *“una serie de circunstancias irregulares que se producen súbita e imprevistamente, que podrían originar daños a las personas, propiedad y/o al ambiente y que demandan acción inmediata”*. En vista de que en la organización APC Planta Marigüitar, existen equipos de alto impacto los cuales pueden generar una emergencia, se creó un plan de acción el cual considera que lo fundamental que debe realizar un trabajador en el momento de una emergente en dirigirse al punto de reunión.

De acuerdo con los resultados contenidos en la Gráfica N° 10, se destaca que el 62% de la población respondió incorrectamente y el 11% no sabía qué es lo que deben de hacer a la hora que se presente una emergencia y sólo el 27% estaba consciente que en el momento de un suceso no deseado se debe dirigir al punto de reunión más cercano.

Gráfica N° 10 Acciones Ante una Emergencia



Fuentes: elaboración propia.

Estar preparado y comprender la situación aumentará la efectividad de sus acciones en una emergencia, pero tomar la decisión de actuar, es crucial; significa estar listo, dispuesto y capaz de ayudar a alguien hasta que llegue el servicio de emergencia, o hasta que haya pasado la crisis. Por tal razón, es necesario que los trabajadores de APC Planta Marigüitar, y más aún, aquellos trabajadores que por sus actividades están relacionados con un equipo de alto impacto, conozcan las normas, conductas y lo que deben de hacer en caso de emergencia o desastres.

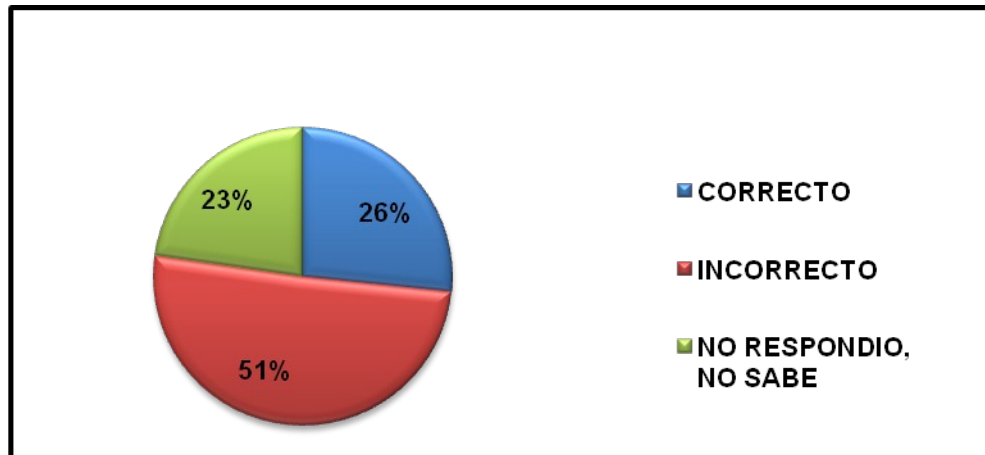
10. ¿Cómo se asegura una actividad con electricidad, en el

La electricidad es originada por las cargas eléctricas, en reposo o en movimiento, y las interacciones entre ellas. Los equipos eléctricos cumplen

una tarea, utiliza energía eléctrica alterándola, ya sea por transformación, amplificación/reducción o interrupción. En APC Planta Marigüitar por naturaleza de sus procesos existen equipos eléctricos y como en toda actividad, se recalca, que deben tener precauciones y reducir los riesgos, y para esto debe de aplicar algunas reglas para que exista menor probabilidad de ocurrencia de accidentes, la más importante es aplicando un bloqueo de energía a estos equipos en el momento de revisarlo, por causa a una avería o problema que presente.

Sin embargo, los resultados que se reflejan en la Gráfica N° 11, dejan ver que el 51% de los operadores de equipos de alto impacto contestó erróneamente, y el 23% que no respondió ya que no sabía que debían hacer en el momento de trabajar con energía eléctrica y sólo el 26% de toda la población estudiada respondió correctamente.

Gráfica N° 11 Asegurar Actividades con electricidad



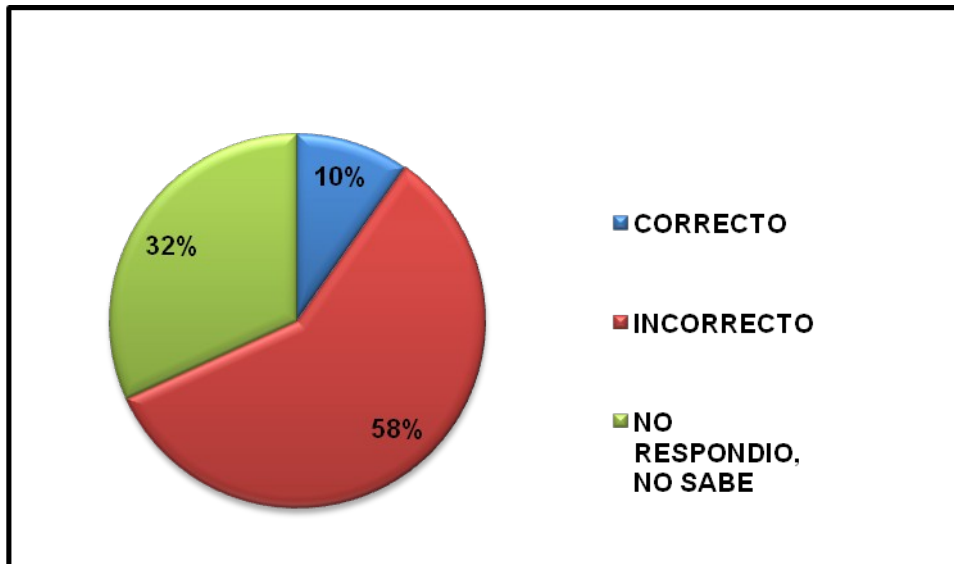
Fuente: elaboración propia

11. Según su criterio ¿Qué significa la higiene?

Según destacan Marín y Pico (2004: 18), la higiene es “*el reconocimiento, evaluación y control de los factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajos, los cuales pueden provocar perjuicios y patologías entre los trabajadores*”. Por tanto de forma concreta se puede definir que la higiene es la prevención de enfermedades ocupacionales.

De acuerdo con los resultados señalados en la Gráfica N° 12, el 58% de los encuestados manifestó su respuesta erradamente, no obstante, un 32% respondió que no tenía noción de lo que significa este término quedando así sólo un 10% que respondió de manera correcta.

Gráfica N° 12 Significado de Higiene



Fuente: elaboración propia

Cabe señalar que uno de los aspectos más importantes que deben tomar en cuenta los integrantes de una organización es su estado de salud, que según la Organización Mundial de Salud, abarca bienestar físico, mental y social para llegar a pleno desarrollo del individuo. Si los trabajadores no se sienten bien, su trabajo no será eficaz, creando así un círculo vicioso. Por esta razón, se hace importante que los trabajadores posean conocimiento de lo que la higiene significa.

12. ¿Cuáles son los equipos básicos de protección personal que se utilizan en su trabajo?

Los Equipos de Protección Personal (EPP) comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones.

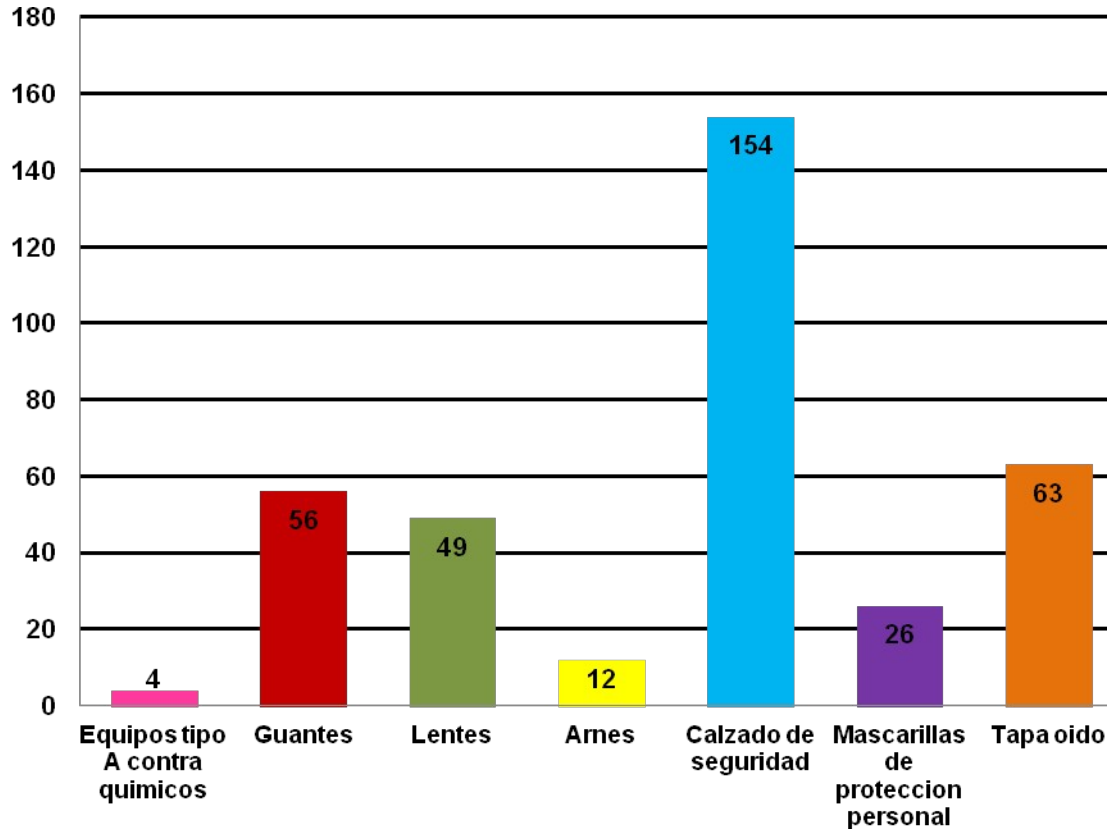
Asimismo, tales equipos tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad, sin embargo los EPP no evitan el accidente o el contacto con elementos agresivos pero ayudan a que la lesión sea menos grave.

Los equipos de protección personal (EPP) constituyen uno de los conceptos más básicos en cuanto a la seguridad en el lugar de trabajo y son necesarios cuando los peligros no han podido ser eliminados por completo o controlados por otros medios.

Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Marigüitar, dota a su personal de los equipos de seguridad necesarios para realizar sus actividades cotidianas, por tanto al realizar esta indagación se detectó que el 100% de la población utilizaba el calzado de seguridad, 63 trabajadores utilizan tapa oídos, 56 manejan guantes, 49 usan lentes de seguridad en sus labores diarias, tal información se refleja en el Gráfico N° 13.

Entonces se puede afirmar que los operadores de los equipos de alto impacto utilizan los equipos de protección personal ya que saben que son necesarios para su protección física y que los puede ayudar para prevenir una lesión.

Gráfico N° 13 Equipos básicos de protección personal que se utilizan en su trabajo



Ahora bien, de acuerdo de a todos los resultados emitidos por este cuestionario se evidencia la necesidad de que los operadores de equipos alto impacto reciban capacitación sobre medidas de seguridad con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales dentro la empresa y así obtener el bienestar físico y mental de los operadores.

CÁPITULO V

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

Introducción

Un plan de capacitación, se define como la expresión escrita a través de la cual las empresas presentan la organización de las acciones de la capacitación y adiestramiento en cada una de las áreas ocupacionales que la conforman, con el objeto de satisfacer las necesidades existentes en cada uno de los cargos que componen las áreas ocupacionales. Así, puede entenderse al plan general de capacitación y adiestramiento como la estrategia global que en la materia se establece en la empresa.

En relación con lo anterior, un programa puede definirse como la parte de un plan de capacitación que contiene en términos de tiempo y recursos, y de manera detallada, las acciones de capacitación que se efectuarán con los empleados de un mismo cargo o categoría ocupacional. Asimismo un programa de capacitación es un conjunto de tácticas a seguir para la enseñanza – aprendizaje de los trabajadores estructurados por áreas específicas o por cargo, y cuya reunión constituye un plan.

Para Alimentos Polar Comercial C.A Planta Marigüitar se establece un programa de capacitación dirigido al personal que opera equipos de alto impacto, que está adaptado a las exigencias y necesidades de esta empresa, dicho programa viene a representar para esta organización una solución eficiente que solventa las carencias del personal en cuanto a conocimientos, habilidades y aptitudes enfocadas a la seguridad de manera que a futuro dichas debilidades se conviertan en fortalezas.

Objetivos

- Mejorar los conocimientos, aptitudes y destrezas del personal, hasta un nivel óptimo; en cuanto a la de manera como éstos operan los equipos de alto impacto.
- Fomentar una cultura por el mantenimiento de la salud física y mental en tanto que ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Modificar actitudes para que el personal se muestre más receptivo a la supervisión y acciones de gestión de seguridad e higiene.
- Proporcionar orientación e información relativa a normas y políticas de seguridad e higiene de la empresa.
- Apoyar la continuidad de los procesos y desarrollo institucional en un ambiente seguro integralmente.

Justificación

La capacitación de personal busca mantener una fuerza laboral eficiente, eficaz y capacitada, de acuerdo con los cambios tecnológicos, los nuevos requerimientos de cada cargo y las presiones cambiantes de las actividades modernas; con la finalidad de contar con un recurso humano capaz de cumplir con las metas y objetivos planeados de la forma más eficiente, rentable y productiva para la organización.

Además la salud mental e integral, y la seguridad física de un empleado suelen estar directamente relacionados con los esfuerzos de capacitación y desarrollo de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes industriales, mientras que en un ambiente laboral seguro puede conducir a actividades más estables por parte del empleado.

Contenido del programa de capacitación

Este programa comprende temas relacionados tanto con las políticas seguridad de Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar, así como también lo referido a la protección física y mental de los trabajadores. Entre los cuales se encuentran:

- Sensibilización SIGSI
- Errores Críticos I y II
- Seguridad en el trabajo
- Estándares de Seguridad
- Ergonomía en el trabajo
- Prevención y Control de incendio
- Seguridad de Químicos- MSDS
- Primeros Auxilios
- Higiene y EPP
- Aspectos legales
- Seguridad fuera del trabajo

Técnicas para el proceso de capacitación

Para realizar una capacitación se debe tener en cuenta las técnicas que se deben emplear en el momento del aprendizaje. De acuerdo con los temas que se van a dictar la técnica que mejor se acopla; según Chiavenato (2007:398) “en cuanto al lugar de su aplicación, que engloba la técnica de fuera del lugar de trabajo; se refiere a que la capacitación tiene lugar en un aula o local preparado para esta actividad”.

Esta técnica consiste en que la mayor parte de los programas de capacitación son llevados a cabo fuera del servicio no están relacionados

directamente con el trabajo. Su principal ventaja radica en que el personal a formar puede dedicar toda la atención al entrenamiento, lo cual no es posible cuando se está involucrado en las actividades propias del cargo.

Recursos necesarios

Debido a que este programa está diseñado para la transmisión de conocimientos o información, se hace preciso contar con recursos para que la comunicación de información sea eficiente, por tanto se debe contar con:

- Un capacitador: se seleccionó a un capacitador externo; que fue Servicios Integrales de Seguridad C.A; dirigido por Pedro Ramírez.
- Materiales: entre los cuales se hace necesario Video beam Diapositivas, Laptop, Lápiz o lapicero, Libreta.

Para el empleo de esta técnica es necesario hacer uso de aulas de exposición, películas, videos (televisión), métodos de casos (estudio de casos), discusión en grupo, paneles, debates, entre otros.

Evaluación del programa de capacitación.

Para poder evaluar el programa de capacitación dirigido al personal que opera equipos de alto impacto se debe aplicar una evaluación de desempeño a estos trabajadores con el fin de detectar las posibles deficiencias en este personal. El método más idóneo para esta valoración es la *evaluación de 360 grados*, la cual pretende dar a los trabajadores una perspectiva de su desempeño lo más adecuada posible, al obtener aportes desde todos los ángulos: supervisores, compañeros, subordinados.

Asimismo ofrece información en cuanto al nivel de las tareas y operaciones de los trabajadores (reducción de los accidentes), el nivel de los recursos humanos (reducción de la rotación, ausentismo, cambio de actitudes y conductas entre otras) y por ultimo el nivel de la organizacional.

Periodicidad para implementar este programa

Asimismo, se propone que se implemente el programa con una periodicidad semestral, considerando también los cambios de los equipos y procesos aplicados al trabajo. Además, se plantea que el tiempo de capacitación será de ocho (8) horas, equivalente a un día de trabajo, y el aula para la capacitación es la sala de adiestramiento, ya que es la idónea para cumplir con eficiencia la transmisión de información.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

Fuente: Elaboración propia

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Sensibilización SIGSI	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es el SIGSI? • Los elementos o ejes del SIGSI • Prevención de accidentes • Seguridad de maquinarias e infraestructura • Seguridad, orden y limpieza • Prevención y control de incendios • Seguridad física • Responsabilidad de la dirección y supervisión • Protección ambiental • Salud e higiene ocupacional • Manejo de emergencias y contingencias. • Objetivos del SIGSI 	<p>Conocer la descripción del Sistema de Gestión de seguridad con todos sus elementos que lo compone, y los Objetivos del Sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta, 	1hora	Sala de adiestramiento

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Errores críticos I y II	<ul style="list-style-type: none"> • Accidentes e incidentes ocupacionales • Errores críticos: ojo no en la tarea, mente no en la tarea, en la línea de fuego, equilibrio, tracción, agarre. • Estados de Conciencia: prisa, frustración, fatiga, complacencia. 	Concientizar sobre los errores críticos y estados de conciencia que pueden desencadenar un accidente o incidente laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta 	1hora	Sala de adiestramiento

Fuente: Elaboración propia

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Estándares de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Levantamiento correcto, • Uso de equipos de protección • Uso adecuado de las herramientas de trabajo • Uso adecuado de escaleras • Pausas activas 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer los estándares de seguridad. • Aplicar los estándares de seguridad que se deben tomar en el momento de una actividad que la requiera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta 	30min	Sala de adiestramiento

Fuente: Elaboración propia

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Definición de ergonomía • Principales factores de riesgos ergonómicos. • . Manejo de carga. • . Posición de operación del usuario • . Implantación de las pausas activas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Proporcionar información sobre la ergonomía. • Formar a los trabajadores para las aplicaciones de medidas que generen bienestar en sus puestos de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta 	30minutos	Sala de adiestramiento

Fuente: Elaboración propia

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Prevención y control de incendios	<ul style="list-style-type: none"> • Fuego, tipos de fuego • Como se utiliza el extintor • Medidas de seguridad en momento de incendio. • Sistema prevención y protección de incendio y explosión. • Vías de escape 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevenir, controlar, y extinguir los posibles conatos de incendios que se puedan originar en la empresa. • Afianzar la cultura de la prevención de accidentes e incendios en la industria. • Consolidar el espíritu de trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta, 	30min	Sala de adiestramiento

Fuente: Elaboración propia

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

Fuente: Elaboración propia

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Seguridad de Químicos –MSDS	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de químicos • Rombo de seguridad • MSDS 	Suministrar información sobre la identificación de los químicos en el área de trabajo y sus alrededores.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta, 	30minutos	Sala de adiestramiento

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

Fuente: Elaboración propia

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Primeros Auxilios	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de primero auxilios • Reglas básicas de los primeros auxilios: mantener la calma, retirar a los curiosos, colocar al paciente en posición cómoda y examen físico. • Medidas elementales de los primero auxilios. 	<ul style="list-style-type: none"> • conocer primeros auxilios • Mencionar las reglas básicas para ofrecer primeros auxilios • Reconocer las medidas elementales que se deben tomar para ofrecer primero auxilio de forma adecuada 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. • Dramatización 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta, 	1hora	Sala de adiestramiento

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Higiene y Equipos de Protección Personal (EPP)	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué es la Seguridad e Higiene? • EPP • Utilización correcta de los EPP • La importancia de los EPP 	<ul style="list-style-type: none"> • Concienciar al personal sobre la importancia del uso de los equipos de protección personal. • Proporcionar información sobre seguridad e higiene en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta, 	1hora	Sala de adiestramiento

Fuente: Elaboración propia

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Aspectos legales	<ul style="list-style-type: none"> • LOT y reglamento • LOPCYMAT y su reglamento. Artículos 52,53,54,55,56 	Suministrar información sobre los derechos y deberes que los empleadores y trabajadores deben cumplir según la ley.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta 	1hora	Sala de adiestramiento

Fuente: Elaboración propia

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DIRIGIDO AL PERSONAL QUE OPERA EQUIPOS DE ALTO IMPACTO

CURSO O TALLER	CONTENIDO	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO	LUGAR
Seguridad fuera del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en el hogar. • .- Seguridad vial o tránsito. • .- Seguridad en eventos especiales • .- Salud familiar. • .- Seguridad en feriados y vacaciones. • .- Seguridad en actividades deportivas. 	Sensibilizar a los trabajadores para el resguardo y protección física y mental fuera del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Proyección de videos. • Charla • Proyección de diapositivas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Video beam • Diapositivas • Laptop • Lápiz o lapicero • Libreta 	1hora	Sala de adiestramiento

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

Después de haber realizado esta pasantía en la empresa Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar, y analizados los resultados expuestos, a continuación se presentan las siguientes conclusiones que dan respuesta a los objetivos planteados:

- Para describir la situación actual de capacitaciones del personal que operan los equipos de alto impacto, se tuvo que identificar a este personal obteniendo una población de 154 trabajadores, de los cuales 31 son personal empleado y 123 trabajadores base que operan los equipos de alto impacto.

Una vez identificados se realizó un compendio de certificados en cuanto algún curso o capacitación sobre seguridad que haya recibido en años anteriores, donde se evidencio la deficiencia de capacitación en materia de seguridad integral que poseen los trabajadores que operan los equipos de alto impacto dentro de Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar.

- Para el Diagnóstico las necesidades de capacitación del personal que maneja equipos de alto impacto, se aplicó un cuestionario; con la información obtenida se detectó la necesidad de que este personal debe recibir capacitación sobre medidas de seguridad con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales dentro la empresa, debido a que la población estudiada en su mayoría no poseían conocimiento clara y precisa sobre las medidas que se deben

aplicar en el momento de una actividad.

- En vista las necesidades que se detectaron se presenta un Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011. Para obtener que cada trabajador consiguiera conocimientos en pro a su seguridad, protección y su bienestar físico y así poco a poco se crearía un cultura organizacional direccionada a la “100% operación segura”

RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones son sugeridas con el interés de que las mismas contribuyan con el mejoramiento de las necesidades y debilidades existentes en Alimentos Polar Comercial Planta Marigüitar.

- Aplicar el programa de capacitación del personal que opera equipos de alto impacto con una periodicidad semestral, para de esta manera detectar las posibles desviaciones que se puedan dar y aplicar las medidas correctivas pertinentes a cada caso de manera oportuna.
- Realizar una evaluación y control constante al programa de capacitación del personal que opera equipos de alto impacto con el fin de verificar si la formación ha sido efectivo y si ha proporcionado los elementos necesarios para un desempeño eficiente.
- Involucrar a los líderes de área para que apoyen a obtener el objetivo del Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto, logrando así una mayor eficiencia en el cumplimiento de éste.
- Evaluar las estadísticas de accidentes para corroborar los resultados de la aplicación de los resultados del programa de capacitación dirigido al personal que opera equipos de alto impacto.

BIBLIOGRAFÍA

- BALESTRINI, M. (2006). "Cómo se elabora el Proyecto de Investigación". (7ma. Edición). Caracas: BL. Consultores Asociados.
- CHIAVENATO, Idalberto. (2007). "Administración de Recursos Humanos". (8va Edición). Editorial Mcgraw-Hill.
- CORTEZ DIAZ, María José. (2002). Seguridad e Higiene del Trabajo. Editorial Alfaomega.
- CORTEZ DIAZ, María José. (2007) "Técnicas De Prevención De Riesgos laborales".(9na edición) Editorial Tébar.
- FIDIAS, A. (2006)."El Proyecto de Investigación". (5ta Edición). Editorial *Episteme*.
- GARCÍA, J. ITURRASPE, F. ALFONZO, R. SAINZ, C. MÉNDEZ, E. MARCANO, A. SALGADO, D. y CASTILLO, M. (2006). Legislación en Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Venezuela. Editorial Pitágoras
- GONZÁLEZ, R. (2003). "Manual básico. Prevención de riesgos laborales". Editorial COPYRIGHT.
- JANANIA (2003). "Manual de Seguridad e Higiene Industrial".Editorial Limusa, S.A.

MATHI, Robert L. y JACKSON John H.(2003) “Fundamentos de administracion de Recursos Humanos”. (2da Edicion). Editorial Copyright.

RAMIREZ (2002).”Seguridad Industrial”. (2da Edición). Editorial Limusa, S.A.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE. ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES. (2005). Instructivo para la consignación y elaboración de Proyectos y Trabajos de grado. Material Mimeografiado. Cumaná-Venezuela.

Trabajos de Grado

BONET, Paola.(2010)“Evaluación de riesgos operacionales en los equipos de alto impacto de una empresa de conservas marinas, ubicada en Mariguitar, estado sucre. Universidad de Oriente. Anzoátegui.

RODRÍGUEZ, Beatriz y BERTONCINI, Richard (2005). “Diseño de un programa de capacitación y desarrollo para el personal de la gerencia de producción de la Empresa Propisca S.A. Guatapanare, Estado Sucre 2.003”. Universidad de Oriente. Sucre.

VILLARROEL, G. (2007). “Evaluación de riesgo aplicado en las áreas productivas de una empresa de conservas marinas, ubicada en Mariguitar, estado sucre”. Trabajo de grado no publicado. Universidad de Oriente. Anzoátegui.

ANEXOS

HERRAMIENTA PARA COMPENDIO DE CERTIFICADOS E IDENTIFICACION DEL PERSONAL

C.I	APELLIDOS Y NOMBRES	AREA	CARGO	EQUIPO	CURSOS O TALLERES REALIZADOS	DOCUMENTOS LEGALES

Fuente: elaboración Propia

ANEXO N° 01

Cuestionario dirigido al Personal que opera Equipos de Alto Impacto. Alimentos Polar Comercial (APC).Planta Marigüitar, 2011.

El presente instrumento forma parte de un trabajo de investigación titulado: **“Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011** como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos que otorga el Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.


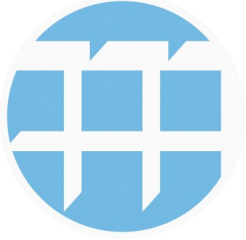


Este cuestionario estará dirigido al personal que opera los equipos de alto impacto, con la finalidad de detectar cuáles son los conocimientos que poseen sobre las medidas de seguridad para dichos equipos. La información es de carácter confidencial y reservado ya que los resultados serán utilizados sólo para fines académicos vinculados estrictamente con la presente investigación. Sólo le tomará unos minutos el llenado del mismo y de antemano se le agradece su valiosa colaboración.

Br. Leitza Mata

Lea cuidadosamente las preguntas y de respuesta según los conocimientos que posea.

1. Escriba el nombre de cada eje del Sistema Sistema de Gestión de Seguridad Integral (**SIGSI**) (Utilice para ello el recuadro en blanco)

2. **¿Cuáles Considera Usted Que Son Los Errores Críticos que pueden desencadenar un incidente o accidente de trabajo? Marque Con Una X.**

- Línea de fuego _____
 - Falta de experiencia _____
 - Mente no en la tarea _____
 - Equilibrio tracción _____
 - Exceso de confianza _____
 - Ojo no en la tarea _____
 - Herramientas adecuadas _____
 - Otro _____
- (s) _____

3. **¿Cuáles considera Usted que son los estados de conciencia? marque con una X**

- Prisa _____
- Fatiga y exceso de confianza _____
- Ojo no en la tarea _____

- Mente no en la tarea _____
- Frustración _____
- Ergonomía _____
- Otro _____
- (s) _____

4. ¿Cuáles considera Usted que son los estándares de seguridad para el manejo de equipos con los que trabaja? Marque con una X

- Levantamiento correcto _____
- Prevención de incendios _____
- Uso de equipos de protección _____
- Protección del ambiente _____
- Uso adecuado de las herramientas de trabajo _____
- Uso adecuado de escaleras _____
- Pausas activas _____
- Comportamiento seguro _____
- Trabajo en altura _____
- Otro (s) _____

5. ¿Según su criterio, qué considera Ud. son los primeros auxilios?

- Atención inmediata y profesional _____
- Aplicación de técnicas y procedimientos de carácter inmediato que es brindado a quien lo necesite _____
- Intervención de la brigada de emergencia _____
- Otro(s) _____

6. Según su criterio la ergonomía es :

- Trabajo seguro en espacios confinados _____
- Ciencia que ayuda a adaptar las herramientas al hombre _____
- Son posturas laborales _____
- Otro(s) _____

7. ¿Cómo considera Ud. que se identifican los químicos en el trabajo?

- Con los cursos de seguridad _____
 - Con la hoja de los químicos _____
 - Con el rombo _____
 - Con etiquetas _____
 - Con placas _____
 - Por internet _____
 - Por avisos _____
 - Otro _____
- (S) _____

8. ¿Cuáles son los tipos de fuego? Marque con una X

- Tipo A: _____
 - Tipo S _____
 - Tipo B: _____
 - Tipo C: _____
 - Tipo X: _____
 - Otro _____
- (S) _____

9. Señale las acciones que pone en práctica ante una emergencia en el trabajo.

- Deconectar los equipos _____
- Dirigirse al punto de reunión _____
- Utilizar los extintores _____
- Avisar a los supervisores _____
- Evitar exponerse _____
- Desalojo del personal _____
- Trabajar rápido _____
- Otro(s) _____

10. ¿Cómo considera Ud. que se asegura una actividad con electricidad en el trabajo?

- Aplicando un bloqueo de energía _____
- Desalojando el área peligrosa _____
- Usando los equipos de protección adecuados _____
- Solicitando permiso de trabajo seguro _____
- Otro (s) _____

11. Según su criterio La higiene tiene que ver con:

- Higiene personal _____
- Prevención de enfermedades
Ocupacionales _____
- Trabajos en caliente _____
- Uso de guantes de protección
contra químicos _____
- Permiso de trabajo en altura _____
- Uso de extintores _____
- Otro (s) _____

12. ¿Cuáles son los equipos básicos de protección personal que se utilizan en su trabajo?

- Equipos tipo A contra químicos. _____
- Guantes _____
- Lentes _____
- Arnés _____
- Calzado de seguridad _____
- Auto contenido _____
- Mascarillas de protección personal _____
- Tapabidos _____
- Otro (s) _____

¡Muchas Gracias por su colaboración

Br. Leitza Mata

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso

Título	Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimentos Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011
Subtítulo	

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Mata López, Leitza Virginia	CVLAC	18.777.026
	e-mail	leitza_1988@hotmail.es
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Capacitación
Equipos de alto impacto
Personal
Seguridad integral

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias sociales	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

La capacitación de personal constituye una herramienta de suma importancia para toda organización, ya que ésta tiene por objeto perfeccionar al personal para su crecimiento profesional en determinado cargo en la empresa, o para estimular su eficiencia y productividad dentro de la misma, además permite modelar el comportamiento y actitudes de los trabajadores. La capacitación adecuada ayuda a prevenir accidentes industriales, además que un ambiente laboral seguro puede conducir a actividades más estables por parte de los trabajadores. Alimentos Polar Comercial, C.A. Planta Mariguítar posee en su proceso productivo equipos de alto impacto los cuales pueden dañar la planta, interrumpir el proceso de producción, ocasionar más de una fatalidad (muerte) en el personal o causar un impacto serio en la comunidad o el medioambiente, por esta razón es indispensable que las personas que operan estos equipos posean conocimiento en materia de seguridad y protección personal en el momento de operarlos ya que puede traer catastróficas consecuencias. Este trabajo se basó en un Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto en dicha empresa, la metodología fue de campo apoyada en textos, entrevista y cuestionarios aplicados a 154 trabajadores que operan los equipos antes mencionado, el cual demostró que estos trabajadores

carecían de información importante en cuanto a medidas de seguridad que se deben cumplir en el momento de una actividad.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso
Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Guzmán, María	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> TU <input checked="" type="checkbox"/> T <input checked="" type="checkbox"/> X JU <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/>
	CVLAC	10.468.953
	e-mail	mgabrielaguzmang@hotmail.com
	e-mail	
Leonet, Luis	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> X <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	16.817.999
	e-mail	lleonetc@gmail.com
	e-mail	
Martínez, Luis	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/> J <input checked="" type="checkbox"/> X <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8.366.538
	e-mail	Lmartinez2021@yahoo.es
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2012	02	16
------	----	----

Lenguaje: spa

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso

Archivo(s):

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

Alcance:

Espacial:

(Opcional)

Temporal:

(Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos

Nivel Asociado con el Trabajo:

Licenciada

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

CU Nº 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC Nº 696/2009"**.

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

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Martínez*
FECHA *05/08/09* HORA *5:30*

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLANOS CUNVELO
Secretario

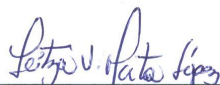


C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

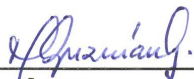
JABC/YGC/maruja

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”.



Autor 1



Asesor