



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

**PROPUESTA PARA LA CREACION DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL, EN LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A,
AGENCIA CUMANA.
ESTADO SUCRE, AÑO 2011.**

Autora: Montoro, Yatnella

Tutor: Ortiz, Julissa

Cumaná, febrero de 2012



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

**PROPUESTA PARA LA CREACION DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL, EN LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A,
AGENCIA CUMANA.
ESTADO SUCRE, AÑO 2011.**

Proyecto de Grado para optar al título de Licenciado (a) en Gerencia de Recursos
Humanos.

Autora: Montoro, Yatnella

Tutor: Ortiz, Julissa

Cumaná, febrero de 2012

**PROPUESTA PARA LA CREACION DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL, EN LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A,
AGENCIA CUMANA.
ESTADO SUCRE, AÑO 2011.**



**PROPUESTA PARA LA CREACION DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL, EN LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A,
AGENCIA CUMANA.
ESTADO SUCRE, AÑO 2011.**

APROBADO POR:

PROF. JULISSA ORTIZ
ASESORA

JURADO

JURADO

ESTE TRABAJO FUE EVALUADO CON LA CATEGORIA DE:

Cumana, febero de 2012

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
RESUMEN.....	iii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA	3
1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.2.1.- Objetivo General:.....	5
1.2.2.- Objetivos Específicos:.....	5
1.3.- JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.....	6
CAPITULO II.....	7
MARCO TEORICO.....	7
2.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.....	7
2.2.- BASES TEORICAS.....	7
2.2.1.- Condiciones de trabajo.	7
2.2.2.- Lugar de Trabajo.....	8
2.2.3.- Riesgo.....	9
2.2.3.1.- Factores de Riesgo.....	9
2.2.3.2.- Organización de la Prevención.....	14
2.2.3.3.- Prevención de Riesgo.....	15
2.2.4.- Disciplinas preventivas.....	15
2.2.5.- Servicios de Seguridad y Salud Laboral.....	17
2.2.5.1.- Organización de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral.....	18
2.3.- BASES LEGALES.....	18
2.4.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	23
CAPITULO III.....	25
MARCO METODOLOGICO.....	25
3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	25

<u>3.2.- NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.....</u>	<u>26</u>
<u>3.3.- UNIDAD DE ESTUDIO.....</u>	<u>26</u>
<u>3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....</u>	<u>26</u>
<u>3.5.- POBLACIÓN Y MUESTRA.....</u>	<u>28</u>
<u>3.6.- CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA.....</u>	<u>28</u>
<u>3.7.- TAMAÑO DE LA MUESTRA.....</u>	<u>28</u>
<u>3.8.- TIPO DE MUESTREO.....</u>	<u>29</u>
<u>3.9.- TÉCNICA DE MUESTREO.....</u>	<u>30</u>
<u>3.10.- DISEÑO DEL INSTRUMENTO.....</u>	<u>30</u>
<u>3.11.- PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.....</u>	<u>31</u>
<u>CAPÍTULO IV.....</u>	<u>32</u>
<u>ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A,</u>	
<u>AGENCIA CUMANA.....</u>	<u>32</u>
<u>4.1.- ANTECEDENTES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A,</u>	
<u>AGENCIA CUMANA.....</u>	<u>32</u>
<u>4.1.1.- Misión.....</u>	<u>32</u>
<u>4.1.2.- Visión.....</u>	<u>33</u>
<u>4.1.3.- Objetivo.....</u>	<u>34</u>
<u>4.1.4.- Estructura Organizativa.....</u>	<u>34</u>
<u>CAPITULO V.....</u>	<u>36</u>
<u>PROCESAMIENTO, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS..</u>	<u>36</u>
<u>CAPÍTULO VI.....</u>	<u>38</u>
<u>6.1.- OBJETIVO DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</u>	
<u>DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.....</u>	<u>39</u>
<u>6.2.- ALCANCE DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE</u>	
<u>LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.....</u>	<u>39</u>
<u>6.3.1.- Coordinación del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.....</u>	<u>43</u>
<u>6.3.4.- Funciones del Paramédico.....</u>	<u>45</u>
<u>6.3.5.- Obligaciones del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.....</u>	<u>45</u>
<u>6.3.6.- Registro de la gestión de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral.</u>	
<u>.....</u>	<u>46</u>

<u>CONCLUSIONES.....</u>	<u>48</u>
<u>RECOMENDACIONES.....</u>	<u>51</u>
<u>BIBLIOGRAFÍA.....</u>	<u>52</u>
<u>HOJA DE METADATOS.....</u>	<u>62</u>

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO por haberme guiado en la culminación de este sueño que hoy en día está hecho realidad, por darme las fuerzas, la sabiduría de elegir el camino adecuado para ver alcanzada una de mis tantas metas.

A mi madre y padre **ALICIA MALAVE Y ORLANDO MONTORO** que con sus sacrificios, fortaleza y comprensión, supieron darme una de las tantas herramientas que necesita el ser humano para desenvolverse en la vida: mis estudios. Con el amor, los regaños y los consejos adecuados para enfrentar todas las adversidades que se presentaron.

Esta obra también está dedicada a todas aquéllas personas que de forma desinteresada colaboraron para que pudiera ser realizada, pero muy especialmente la dedico a todas las personas de espíritu valiente y humilde que saben valorar lo que tienen, se esmeran por conseguir un futuro brillante y lleno de éxitos sin reconocimientos superficiales.

YATNELLA MONTORO

AGRADECIMIENTO

A DIOS TODOPODEROSO por darme la sabiduría de elegir el camino adecuado para ver alcanzada una de mis metas.

A la **UNIVERSIDAD DE ORIENTE**, por brindarme la oportunidad de formarme como profesional.

A la **Profesora Julissa Ortiz**, por haber contribuido de una manera desinteresada a la realización de este trabajo como asesora académica.

Y doy gracias a todas aquellas personas que colaboraron y participaron en la realización del proyecto, gracias a todos!

YATNELLA MONTORO



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

**PROPUESTA PARA LA CREACION DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y
SALUD LABORAL, EN LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A,
AGENCIA CUMANA. ESTADO SUCRE, AÑO 2011.**

Autora: Montoro, Yatnella

Tutor: Ortiz, Julissa
Octubre 2011

RESUMEN

La Seguridad y Salud Laboral aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten las enfermedades y los accidentes laborales. La implementación de programas de Seguridad y Salud en los centros de trabajo se justifica por el solo hecho de prevenir los riesgos laborales que puedan causar daños al trabajador, ya que de ninguna manera debe considerarse humano él querer obtener una máxima producción a costa de lesiones o muertes, mientras más peligrosa es una operación, mayor debe ser el cuidado y las precauciones que se observen al efectuarla; prevención de accidentes y producción eficiente van de la mano; el implementar y llevar a efecto programas de Seguridad y Salud para lograr un ambiente seguro en el área de trabajo y que los trabajadores trabajen seguramente y con tranquilidad, es parte integral de la responsabilidad de todos, ya que haciendo conciencia a todos acarrearía beneficios. En el caso de la empresa PEPSI-COLA, ésta no cuenta con los Servicios de Seguridad y Salud, que trate los asuntos de esta. Los problemas que se puedan presentar, están a cargo del departamento de Gestión de Gente y Administración. Determinando la situación en la que se encuentra la empresa, esta viene arrastrando a sus trabajadores a un ambiente propicio para la ocurrencia de accidentes que ocasionarían lesiones a los mismos, es por ello, que se propone esta herramienta que le servirá para minimizar la probabilidad de ocurrencia de lo antes mencionado.

Palabras Claves: Seguridad y Salud Laboral, Accidentes Laborales, Enfermedades ocupacionales.

INTRODUCCIÓN

En las organizaciones modernas se hace énfasis en el ambiente de trabajo, con el fin de prevenir la existencia de condiciones inseguras; es así como, en ellas se requiere el cumplimiento de normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo adaptados a las exigencias y necesidades del tipo de actividades que se realicen en la misma y de tal manera lograr su funcionamiento normal en forma eficiente.

Las organizaciones que desean mantenerse en el mundo de la competitividad deben acogerse a estas medidas, con la finalidad de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales que garanticen una condición segura en el ambiente de trabajo; de ahí la responsabilidad y obligación que tienen las organizaciones para brindar a sus trabajadores condiciones y ambiente de trabajo adecuado, seguro, confortable y libre de agentes que puedan llegar a atentar contra su bienestar.

Venezuela cuenta con leyes y reglamentos en materia de seguridad y salud laboral que regulan las condiciones de los ambientes de trabajo, las responsabilidades de los empleadores y de los empleados, los cuales sirven como base para establecer procedimientos de trabajo que garanticen la seguridad de los trabajadores, de los equipos de trabajo, de las instalaciones, del medio ambiente y la calidad de los servicios prestados; entre estas leyes se encuentran la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley Orgánica del Trabajo, entre otros.

Es por esta razón, que las empresas deben contar con los servicios de seguridad y salud laboral, el cual deberá prevenir los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se producen como consecuencia de las actividades de producción, entre otros.

Es por lo que en esta investigación se plantea la creación de los servicios de seguridad y salud laboral para la empresa Pepsi-cola Venezuela C.A, Agencia Cumaná, que aplique las normas y procedimientos de trabajo, para así prevenir accidentes y lograr un buen desempeño de los trabajadores dentro de un

ambiente de trabajo confiable.

Los aspectos antes mencionados, son tratados en esta investigación más detalladamente, abordando en primer lugar, el planteamiento del problema, sus objetivos, la justificación e importancia del tema, Todo esto conforma el Capítulo I.

Alguno de los antecedentes encontrados sobre el tema que se pretende abordar, así como, las bases legales, teóricas y conceptuales que sustentarán la investigación, la operacionalización de variables conforman el Capítulo II.

Mientras que en el Capítulo III, se contempla el tipo y nivel de la investigación, la unidad de estudio, las técnicas de recolección de datos que se seguirán, la población y muestra objeto de estudio, los criterios para seleccionar la, muestra, el tipo y técnica de muestreo, el diseño del instrumento a aplicar y la metodología que se seguirá para el procesamiento de datos.

Para el Capítulo IV, se detallaran los aspectos generales de la empresa, misión, visión, objetivo.

Finalmente, se contempla en el Capítulo V el diagnóstico de la empresa, procesamiento de datos e interpretación de los resultados y el Capítulo VI, especifica la propuesta de la creación de los servicios de seguridad y salud laboral para la empresa.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Toda actividad laboral trae implícitos en mayor o menor medida, riesgos que de no ser controlados, pueden traer como consecuencia un accidente o una enfermedad ocupacional. A su vez, tal accidente o enfermedad, repercuten negativamente en la producción de bienes y servicios, implicando indemnización, gastos médicos, pérdida de materia prima, equipos y maquinarias de trabajo.

Argumentos como estos, conllevan a que hoy por hoy, se hayan diseñado leyes, normas y reglamentos sobre la seguridad y salud laboral que al implementarse contribuyen con un ambiente de trabajo seguro.

Interpretando la Ley Orgánica del Trabajo y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, nos dice que toda empresa, pública o privada, de producción o de prestación de servicio, requiere del acondicionamiento de medidas de prevención y equipos de protección de seguridad y salud laboral para garantizar la integridad de los trabajadores.

PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ, empresa que gentilmente permitió los espacios para realizar esta investigación, es una empresa de distribución de productos de consumo masivo, la cual cuenta con 112 trabajadores, tiene gran parte de sus obreros y empleados ubicados en el área de almacén donde se realizan labores de carga, almacenamiento y distribución de productos; actividades estas, de riesgo constante para los trabajadores.

Durante años, la empresa ha venido desarrollando el compromiso de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, la higiene en sus instalaciones y sus productos, la preservación de su patrimonio y la protección del medio ambiente. Pero a pesar de tales esfuerzos, la empresa PEPSI-COLA, AGENCIA CUMANÁ,

no cuenta con los Servicios de Seguridad y Salud Laboral que trate los asuntos en materia de seguridad. Los problemas que en este sentido se puedan presentar, están a cargo del Departamento de Gestión de Gente y Administración quienes a su vez y, a los fines de que éstos sean tratados oportunamente y por especialistas, lo informan a la sede principal ubicada en el Estado Anzoátegui, quien a través de los comités respectivos atienden los siniestros.

En la mayoría de los casos, cuando se presenta algún problema, se evidencia en la Agencia Cumaná la falta de liderazgo y de dirección, la falta de asignación de responsabilidades en materia de Seguridad y Salud Laboral, la falta de programas de mantenimiento de las áreas de la planta, ya sean de tipo correctivo, preventivo y predictivo, la falta de inspecciones periódicas y de revisiones técnicas, la carencia de programas de adiestramiento y capacitación en seguridad laboral, entre otras consecuencias, que no dejan de generar malestar y retardo en la toma de decisiones. En tal sentido, y partir de los argumentos anteriormente expuestos, nace el interés de proponer a la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ, la creación de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral con función gerencial, cuyos elementos de funcionamiento garanticen un ambiente de trabajo seguro, cumpla con las leyes y se eviten multas. La empresa debe organizar y contar con un servicio de seguridad y salud laboral, conformada de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo.

De este propósito fundamental, surgen entonces las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la situación actual de la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ en materia de Seguridad y Salud Laboral?.
- ¿Cuál es el grado de conocimiento que tiene el personal de la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ en materia de Seguridad y Salud Laboral?.

- ¿Cuáles son los cargos y las funciones de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral que se proponen para la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ?.
- ¿Cuáles son los elementos básicos que definirán el funcionamiento de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral propuesto para PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ?.

1.2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1.- Objetivo General:

Proponer la creación de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral para la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

1.2.2.- Objetivos Específicos:

- Describir la situación actual de la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Precisar el grado de conocimiento que tiene el personal de la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Especificar los cargos y las funciones de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral que se propone para la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.
- Identificar los elementos básicos que definirán el funcionamiento de los Servicios Seguridad y Salud Laboral propuesto para PEPSI-COLA

VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

1.3.- JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.

El presente trabajo de investigación lo justifica la ausencia o falta de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral, en la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA, unidad que brinde un aporte a la empresa y a sus trabajadores en cuanto al cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral.

Igualmente, justifica las debilidades que presenta la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA, que de no contar con un servicio de seguridad y salud laboral actualmente dificultan la atención inmediata y toma de decisiones ante los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales que puedan presentarse en la empresa.

Así mismo, es relevante, porque el mismo, desde el punto de vista académico, significa un aporte para la carrera de Gerencia de Recursos Humanos, ya que la forma clara y precisa como se pretende abordar este objeto de estudio, resultará de fácil comprensión y orientación a futuros investigadores en esta área del conocimiento.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

Entre los antecedentes consultados y que se relacionan con el objeto de esta investigación destaca la investigación llevada a cabo por Gómez y Aristeiguieta (2006), como requisito parcial para optar al título de TSU en Higiene y Seguridad Industrial en el Instituto Universitario de Tecnología de Cumaná, extensión Punta de Mata, titulado: “Propuesta para la Creación de un Departamento de Higiene y Seguridad Industrial en la empresa SERQUIVECA, ubicada en el sector la Puente de Maturín, estado Monagas”; investigación ésta, que reveló la situación en la que se encontraba la empresa en cuanto a la existencia de un ambiente inseguro y propicio para la ocurrencia de accidentes; poniéndose de manifiesto la creación de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral, como se propone para la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ.

Se tomó como referencia esta investigación, debido a que guarda íntima relación con los objetivos contemplados en esta investigación, específicamente en lo que corresponde a la supervisión y cumplimiento satisfactorio de las normas de Seguridad y Salud Laboral; así como también, por la importancia de distinguir y/o delimitar las funciones de los trabajadores para crear una profunda conciencia de prevención.

2.2.- BASES TEORICAS.

2.2.1.- Condiciones de trabajo.

Según artículo 11 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, define condiciones de trabajo como los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo,

explotación, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que estos prestan a los trabajadores y trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre este.

2.2.2.- Lugar de Trabajo.

El medio de trabajo es el resultado de elementos como:

- Progreso tecnológico: procedimientos nuevos en los sistemas de trabajo, por ejemplo, corte de metales con soplete de plasma.
- Diversidad de equipos que producen: ruidos, exhalaciones de gas, etc.
- Métodos modernos de organización de trabajo, como uso de cadenas de fabricación en las que interviene una serie de equipos y sustancias nocivas.
- Disposición de plantas o distribución, adaptando el elemento físico de la fábrica a las condiciones de las actividades productivas.

Todo esto influye en el medio de trabajo, cuyas características condicionan la actividad laboral del individuo en gran parte. Entre dichas incidencias están: el grado de insalubridad del medio de trabajo y contaminación por:

- Pérdida de gases en el equipo.
- Sustancias químicas y humos procedentes de los desperdicios.
- Hacinamiento de máquinas, equipo y material.
- Construcción sin tener en cuenta las especificaciones técnicas para la distribución.
- Construcción sin considerar las especificaciones sanitarias.

CAVASSA (2004:155)

2.2.3.- Riesgo.

Según consulta realizada en la Web:

Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia ó fenómeno pueda, potencialmente, desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos.

http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/forma1/mod2-ii.htm

2.2.3.1.- Factores de Riesgo.

Se entiende bajo esta denominación la existencia de elementos, fenómenos, ambiente y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones o daños materiales, y cuya probabilidad de ocurrencia depende de la eliminación y/o control del elemento agresivo.

RESCALVO (2004:30)

Los factores de riesgo se pueden encontrar clasificadas de dos maneras: en cuanto a condiciones de trabajo y otra de una manera tradicional.

Condiciones de Trabajo:

Factores de Riesgo relacionados con las condiciones de seguridad.

En estos factores se incluyen las condiciones materiales que influyen sobre la accidentabilidad (espacios y lugares de trabajo, pasillos y superficies de tránsito, aparatos y equipos de elevación, vehículos de transporte, máquinas, herramientas, instalaciones eléctricas, etc.). Del estudio y conocimiento de los factores de riesgo relacionados con las condiciones de seguridad se encarga la "Seguridad Laboral", técnica de prevención primaria cuyo objetivo es evitar o

reducir los accidentes de trabajo.

RESCALVO (2004:30)

Factores De Riesgo Relacionados Con Las Condiciones Medioambientales.

Se incluyen en estos factores los contaminantes ambientales tales como: contaminantes físicos (ruido, vibraciones, iluminación, condiciones termohigrométricas, presión atmosférica, radiaciones ionizantes- rayos X, rayos gamma, etc.- y radiaciones no ionizantes –ultravioletas, infrarrojos, microondas, etc.-), contaminantes químicos (contaminantes presentes en el medio ambiente de trabajo en forma de gases, vapores, nieblas, aerosoles, humos, polvos, etc.), y contaminantes biológicos (microorganismos-bacterias, virus, hongos, protozoos, etc.- y cultivos celulares). Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la “Higiene Industrial”, técnica de prevención primaria cuyo objetivo es evitar o reducir las enfermedades profesionales.

Factores De Riesgo Relacionados Con Las Condiciones DisErgonómicas.

Se incluyen en este grupo de factores debidos a las características del trabajo físico, como son: el diseño del puesto (accesibilidad, mandos y señales, posturas de trabajo, etc.), los esfuerzos, los ritmos de trabajo y las condiciones ambientales (calidad del aire, confort térmico, confort visual, confort acústico, etc.), las características del trabajo mental (complejidad, minuciosidad, nivel de atención, etc.), y a las características de la organización (iniciativa, status social, comunicación, cooperación, autonomía, horarios, relaciones jerárquicas, identificación con tarea, etc.). Del estudio y conocimiento de los citados factores de riesgo se encarga la “Ergonomía”, técnica de prevención primaria de carácter multidisciplinar que estudia la adaptación de las condiciones de trabajo a la persona, cuyo objetivo es aumentar el confort y la eficacia productiva así como evitar o reducir cualquier daño para la salud de los trabajadores.

La Ergonomía Física estudia las características físicas del trabajo, como

son: el diseño del puesto, las condiciones de seguridad, el ambiente físico, la carga física. La Ergonomía Psicosocial estudia las características psicosociales, como: la carga mental, la organización del trabajo, la autonomía, la repetitividad y el contenido del trabajo.

Factores de riesgo estructurales.

Son aquellos espacios donde se desarrolla el trabajo y que pueden ocasionar algún peligro. Estos espacios deben estar debidamente señalizados y tener un adecuado orden y limpieza para así evitar peligros.

Factores de riesgo derivados del manejo de equipos.

Se pueden estructurar en tres categorías:

Herramientas: son aquellos elementos que el trabajador usa para su trabajo y que los puede trasladar de un lugar a otro.

Existen herramientas manuales que se necesita la fuerza humana para utilizarlas y herramientas mecánicas en las que hay otra fuerza de energía distinta a la humana.

Máquinas: son elementos fijos, es decir, no transportables, que usa el trabajador para desenvolver su trabajo.

Vehículos e instalación de transporte: son elementos móviles o fijos destinado al transporte de mercancías en el medio laboral.

RESCALVO (2004:31)

Según consulta realizada en la Web:

Los factores de Riesgo también se pueden clasificar de la manera tradicional como:

Factores de riesgo biológico.

En este caso encontramos un grupo de agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos, pelos, plumas, polen (entre otros), presentes en determinados ambientes laborales, que pueden desencadenar enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones al ingresar al organismo.

Como la proliferación microbiana se favorece en ambientes cerrados, calientes y húmedos, los sectores más propensos a sus efectos son los trabajadores de la salud, de curtiembres, fabricantes de alimentos y conservas, carniceros, laboratoristas, veterinarios, entre otros.

Igualmente, la manipulación de residuos animales, vegetales y derivados de instrumentos contaminados como cuchillos, jeringas, bisturís y de desechos industriales como basuras y desperdicios, son fuente de alto riesgo. Otro factor desfavorable es la falta de buenos hábitos higiénicos.

Factores de riesgo psicosocial.

La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

Factores de riesgo químico.

Son todos aquellos elementos y sustancias que, al entrar en contacto con el organismo, bien sea por inhalación, absorción o ingestión, pueden provocar intoxicación, quemaduras o lesiones sistémicas, según el nivel de concentración y el tiempo de exposición.

Factores de riesgo físico.

Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación,

radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos, de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos.

Factores de riesgo arquitectónico.

Las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones locativas pueden ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo, así como daños a los materiales de la empresa, como:

Pisos, escaleras, barandas, plataformas y andamios defectuosos o en mal estado.

Muros, puertas y ventanas defectuosas o en mal estado.

Techos defectuosos o en mal estado.

Superficie del piso deslizante o en mal estado

Falta de orden y aseo.

Señalización y demarcación deficiente, inexistente o inadecuada.

Factores de riesgo eléctrico.

Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones locativas en general, que conducen o generan energía y que al entrar en contacto con las personas, pueden provocar, entre otras lesiones, quemaduras, choque, fibrilación ventricular, según sea la intensidad de la corriente y el tiempo de contacto.

Factores de riesgo mecánico.

Contempla todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo, carencia de guardas de seguridad en el sistema de transmisión de fuerza, punto de operación y partes móviles y salientes, falta de herramientas de trabajo y elementos de protección personal, .

http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/forma1/mod2-ii.htm

2.2.3.2.- Organización de la Prevención.

Según consulta realizada en la Web:

La planificación y gestión de la actividad preventiva incluye, en todo caso, los medios humanos y materiales necesarios, así como la asignación de los recursos precisos para la consecución de los objetivos planteados en el diseño de la política de prevención.

La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por la empresa con arreglo a una de las siguientes modalidades:

- Asumiendo personalmente tal actividad.
- Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- Constituyendo un servicio de prevención propio.
- Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

La empresa podrá adoptar alguna de estas modalidades de organización en función del tamaño de la empresa y de los riesgos o la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la misma.

La adecuación del conjunto de actividades preventivas que tiene que adoptar la empresa como consecuencia de la evaluación de riesgos, queda garantizada a través de un doble mecanismo: la acreditación por la autoridad laboral de los servicios de prevención externos, y la auditoría o evaluación externa del sistema de prevención cuando esta actividad la asuma la empresa con sus propios medios.

RESCALVO (2004:597)

2.2.3.3.- Prevención de Riesgo.

Proteger al trabajador de los riesgos que se derivan de su trabajo; por tanto, una buena actuación en prevención de riesgos laborales implica evitar o minimizar las causas de los accidentes y de las enfermedades derivadas del trabajo. Esto debe conseguirse, en primer lugar, fomentando primero en los responsables de la empresa y después en todos los trabajadores.

Consiste en reducir al máximo la posibilidad de que los trabajadores sufran daños como consecuencia de su trabajo, evitando los accidentes y las enfermedades laborales.

http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/forma1/mod2-ii.htm

2.2.4.- Disciplinas preventivas.

Según consulta realizad de la Web:

Convencionalmente se ha venido utilizando una serie de disciplinas preventivas dirigidas básicamente a identificar, prevenir y controlar aquellos riesgos que podrían llegar a provocar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales como:

- **Salud Ocupacional:** Es el campo de conocimientos de la Salud Pública orientada hacia la promoción, prevención y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, integrando los recursos de la Medicina del Trabajo, la Higiene Ocupacional, Seguridad Laboral y Psicología Ocupacional entre otros, con la finalidad de controlar los diversos riesgos y procesos peligrosos.
- **Seguridad del Trabajo:** Es la disciplina preventiva que estudia todos los riesgos y condiciones materiales relacionadas con el trabajo, que podrían llegar a afectar directa o indirectamente, a la integridad física de los trabajadores.

- **Higiene Ocupacional:** Es la disciplina preventiva cuyo objeto fundamental es identificar, evaluar y controlar, las concentraciones de los diferentes contaminantes ya fueran de carácter físico, químico o biológico presentes en los puestos y que pueden llegar a producir determinadas alteraciones de la salud de los trabajadores.
- **Medicina del Trabajo:** Es dirigida fundamentalmente a estudiar las consecuencias derivadas de las condiciones materiales y ambientales sobre las personas, procurando establecer junto a las anteriores disciplinas, unas condiciones de trabajo que no produzcan enfermedades ni daños a los trabajadores.
- **Ergonomía:** Es el proceso de adaptar el trabajo al trabajador. Se encarga de diseñar las máquinas, las herramientas y la forma en que se desempeñan las labores, para mantener la presión del trabajo en el cuerpo a un nivel mínimo. La ergonomía pone énfasis en cómo se desarrolla el trabajo, es decir qué movimientos corporales hacen los trabajadores y qué posturas mantienen al realizar sus labores. La ergonomía también se centra en las herramientas y el equipo que los trabajadores usan, y en el efecto que éstos tienen en el bienestar y la salud de los trabajadores.

Objetivos de la Ergonomía:

Buscar la armonía entre la persona y el entorno que le rodea.

Mejorar la seguridad y ambiente físico en el trabajo.

Disminuir la carga física y mental en el trabajo.

Combatir los efectos del trabajo repetitivo.

Crear puestos de contenido más elevado.

Lograr el confort en el trabajo

Mejorar la calidad del producto consecuencia del trabajo.

Aumentar la eficacia productiva.

RESCALVO (2004 .P 41)

Con el solo concurso de estas disciplinas ya sea de forma independiente o

conjunta no es posible hacer frente a las condiciones de trabajo que pudieran afectar a la salud del trabajador, considerando como salud el equilibrio de los aspectos físicos, psíquicos y sociales, con lo que se hace necesario recurrir a otras disciplinas que contemplen otros aspectos diferentes, que se pueden tomar de manera auxiliar, como lo son:

- **Sociología del Trabajo:** Indaga la problemática de la adaptación al trabajo, manejando variables, tales como edad, grado de instrucción, salario, ambiente familiar, transporte, valiéndose de entrevistas, encuestas y observaciones. Adaptación del trabajador a su medio de trabajo, a la sociedad y a su trabajo.
- **Psicología del Trabajo:** Abarca cuestiones como el tiempo de reacción, la memoria, el uso de la teoría de la información, el análisis de tarea, el sentimiento de haber efectuado un buen trabajo.
- **Fisiología del Trabajo:** Se encarga de proveer de información sobre el funcionamiento del cuerpo humano en situación de trabajo, este conocimiento es de suma importancia para la ergonomía y par a las demás disciplinas.
- **Psicosociología:** Estudia los daños psicológicos que puede sufrir un trabajador en su entorno laboral y trata de evitar la insatisfacción laboral.

es.wikipedia.org/wiki/Ergonomía

2.2.5.- Servicios de Seguridad y Salud Laboral.

Según artículo 20 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, define a los Servicios de Seguridad y Salud Laboral como la estructura organizacional de los patronos, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores.

2.2.5.1.- Organización de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral.

Según artículo 22 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, refiere en cuanto a la organización de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral que los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo propios cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

Cuando cuenten con más de doscientos cincuenta (250) trabajadores o, asociados, según el caso.2. Cuando cuenten entre cincuenta (50) y doscientos cincuenta (250) trabajadores o asociados, según el caso, y desarrollen alguna de las actividades económicas indicadas en las normas técnicas que se dicten al efecto.

2.3.- BASES LEGALES.

Actualmente en Venezuela, existen distintas normas legales que se encuentran vigentes y que proporcionan información, para el conocimiento y su aplicación; acerca de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral que deben tomarse en cuenta en las empresas, como lo son la Ley Orgánica del Trabajo y Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo:

- El [Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en El artículo 81,](#) refiere que la propuesta del programa de Seguridad y Salud Laboral deberá ser elaborada por el [Servicio de Seguridad y Salud Laboral](#) de la empresa. Dicho proyecto luego sería sometido a consideración por el [Comité de Seguridad y Salud Laboral](#), el cual lo aprobará o solicitará su revisión. Finalmente, dicho deberá ser aprobado por el [INPSASEL](#).

- Según el Anteproyecto de Norma Técnica de “Servicios de Seguridad y

Salud en el Trabajo Propios”, dice que Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Propios, se clasifican en:

Tipo 1, cuando el número de trabajadores y trabajadoras, o asociados y asociadas, sea igual o superior a 250.

Tipo 2, cuando el número de trabajadores y trabajadoras, o asociados y asociadas, sea igual o superior a 250 y la actividad económica de la empresa, centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación.

Tipo 3, cuando el número de trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas se encuentre entre 50 y 249, y la actividad económica de la empresa, centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación, se encuentre ubicada en la lista de actividades económicas.

- En el artículo 23 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, habla sobre los Servicios Mancomunados de Seguridad y Salud Laboral, donde presenta que la creación, conformación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral mancomunados se regirá por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

Cuando se constituya el Servicio de Seguridad y Salud Laboral mancomunado, se deberá convenir por escrito la prestación de sus servicios.

Estos convenios deberán incluir:

Identificación de la persona jurídica que presta servicio y Número de Identificación Laboral (NIL).

Indicación de los servicios en seguridad y salud en el trabajo a desarrollar, especificando las actuaciones concretas, así como los medios para llevarlos a cabo.

Indicación de los centros de trabajo, establecimientos, faenas o unidades de explotación donde se prestarán dichos servicios.

Solvencia Laboral vigente.

Duración del contrato.

Condiciones económicas.

- En cuanto a las obligaciones relativas a los Servicios de Seguridad y Salud Laboral, en el artículo 24 del [Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo](#), señala que los patronos, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, deben cumplir con las siguientes obligaciones, en relación a los Servicios de Seguridad y Salud Laboral:

Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación.

No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas.

Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de los funcionarios y del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Suministrar los datos, información y medios de prueba que tengan a su disposición, requeridos por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo.

No obstaculizar, impedir o dificultar la actuación la actuación de inspección o supervisión de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Presentar informe trimestral sobre el ejercicio de sus funciones al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en los formatos elaborados

al efecto.

Las demás que señalen la Ley, los reglamentos y las normas técnicas.

- El Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en el Artículo 25, dice que los Servicios de Seguridad y Salud Laboral deberán estar ubicados en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto.

La empresa informará a los trabajadores, la ubicación del Servicio de Seguridad y Salud Laboral propio o mancomunado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o de su puesta en funcionamiento.

- Según el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en el Artículo 26, señala que los Servicios de Seguridad y Salud Laboral son gratuitos para los trabajadores.

En consecuencia, no implicarán costo alguno para estos. Así mismo, los exámenes de salud en el trabajo que deban realizarse.

Las funciones de estos servicios que impliquen la presencia de los trabajadores deben realizarse durante su jornada de trabajo ordinaria, salvo cuando ello sea imposible y sea autorizado expresamente por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

El tiempo utilizado por los trabajadores y las trabajadoras en el Servicio de Seguridad y Salud Laboral debe ser remunerado con el pago de los salarios y demás beneficios socioeconómicos correspondientes, como si hubiesen laborado efectivamente la jornada.

- El artículo 28 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece que el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales llevará un Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud Laboral.

La inscripción en el Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud Laboral tendrá una vigencia de tres (3) años renovables. El procedimiento de inscripción en el Registro se rige por lo previsto en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

- Según el artículo 29 del Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo exige que los patronos y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicios, deberán cumplir con los siguientes requisitos para inscribir en el Registro, sus Servicios de Seguridad y Salud Laboral:

Presentar solicitud en formulario elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, anexando los siguientes documentos en copias fotostáticas, presentando a la vista los respectivos originales: Número de Identificación Laboral (NIL), solvencia laboral vigente.¹⁶, Funciones a desarrollar con servicios propios o con servicios mancomunados y los demás que establezcan las normas técnicas.

- En el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en el Artículo 33 nos habla sobre la supervisión de los servicios, donde el encargado de esta es el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales quien supervisará a los Servicios de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas en materia de seguridad y salud laboral, especialmente de los requisitos exigidos para su acreditación.

Esta supervisión incluirá visitas de inspecciones periódicas a estos Servicios, sean propios o mancomunados.

2.4.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Es el proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores.

Arias (2006)

Tal y como lo especifica el cuadro que se muestra a continuación, asociada a la variable objeto de estudio, se evaluarán una serie de variables y/o subvariables continuas; a saber:

Cuadro Nro. 1
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

DIMENSIÓN	VARIABLES / SUBVARIABLES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	FUENTE
SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones Físicas. • Factores de Riesgo. • Prevencion. 	3, 4, 5, 6, 7, 8	Cuestionario	Empleados de la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ
	Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Condicion de Trabajo. • Lugar de Trabajo. 	9, 10,11		
	Ergonomía	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplinas Preventivas. 	12, 13		

- Nota: los ítems 1 y 2 corresponden a variables de sexo y años de servicio.

La información que se muestra en esta tabla, especifica los indicadores para cada dimensión o subvariables del estudio, el instrumento que se utilizará, el

número de ítems que corresponde a la evaluación de cada variable, así como la fuente de donde se obtendrá la información; implicando la ejecución de tres etapas:

- Definición constitutiva de la variable: consiste en establecer el significado de la variable, con base en la teoría considerada y mediante el uso de otros términos.
- Definición conceptual de la variable: implica descomponer la variable, para luego identificar y determinar las dimensiones relevantes para el estudio.
- Definición operacional de la variable: conllevó al establecimiento de los indicadores para cada dimensión, a partir de los cuales se elaboraron los ítems que conforman el instrumento de medición.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Arias (2006), señala que la investigación de campo se define como:

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

Así mismo, Arias (2006), hace referencia a que la investigación documental es:

“...un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos”. (p. 27).

Se emplearán elementos del diseño de campo con apoyo documental. A través del primero, se podrá conocer de los integrantes que conformarán la muestra, la opinión sobre la forma cómo en la unidad en estudio, se han venido adoptando los conceptos de seguridad y salud en el trabajo; mientras que con el segundo, se elaboraran los antecedentes del tema, las bases teóricas y conceptuales del problema y se diseñará la propuesta de creación de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral, en la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ;

3.2.- NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.

El nivel de la investigación es proyectivo. Según Hurtado (2000), citado por Aristeiguieta y Gómez (2006) la investigación proyectiva o proyecto factible:

“Consiste en la elaboración de una propuesta o modelo, como solución a un problema o necesidad de tipo práctico, ya sea de un grupo social, o de una institución, en un área en particular del cocimiento, a partir de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras”. (p. 163).

Sin embargo, para Hurtado (2004), la investigación proyectiva:

“Intenta proponer soluciones a una situación determinada a partir de un proceso previo de indagación e implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio más no necesariamente ejecutar la propuesta”. (p. 100).

Mediante este carácter proyectista, se analizará la situación actual de la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ, para proponer con base a las teorías que se consultarán y los objetivos planteados, la creación de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral.

3.3.- UNIDAD DE ESTUDIO.

La unidad de estudio la constituye la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA y, de ella, se abordarán específicamente elementos del área de Seguridad y Salud Laboral.

3.4.- TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

El diseño y nivel de la investigación implica recolectar datos que se consideraran pertinentes, por lo que esta actividad requerirá de la selección,

preparación y aplicación de ciertos instrumentos; a saber:

De las fuentes primarias se consideraran:

- **La observación**, la cual es definida por la UNA (1991, p. 331), como: “una actividad fundamental de la investigación científica, orientada hacia la recolección de datos, definidos por el investigador”. Esta técnica permitirá obtener directamente de la realidad, los datos que se estudiarán; es decir, consistirá en el uso sistemático de los sentidos orientados a la capacitación de la realidad que se quiere estudiar, la cual se hará a través de un cuaderno de notas.
- **Las entrevistas**, las cuales son consideradas, en cierta manera, como: “una forma verbal de cuestionario, esta consiste en que el individuo proporciona la información directamente al investigador o entrevistador, en una relación personal” (Ibidem, 1991, p. 319). La sistematización de las preguntas; es decir, de los datos que se requerirán, obligaran a que el tipo de entrevista que se aplique sea de carácter no estructural. Esta característica permitirá que las interrogantes que se formulen y las respuestas que se obtengan sean flexibles.
- **Los cuestionarios**, los cuales son definidos por Hernández (1996, p. 285) como: “un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. Una vez diseñado y validado los instrumentos de recolección de datos, éstos se aplicaran a todos los individuos que conforman la muestra objeto de estudio; para ello, se emplearan una serie de preguntas cerradas. Posteriormente, los datos obtenidos serán procesados, analizados e interpretados.

De las fuentes secundarias, se tomarán en cuenta:

- **Las consultas bibliográficas**, para lo cual será necesario seleccionar las de mayor utilidad para la conformación del marco teórico y conceptual. “Las

fuentes más utilizadas para elaborar marcos teóricos son: libros, revistas y ponencias o trabajos presentados en congresos, simposios y otros eventos similares” (Ibidem, 1998, p. 28). Todos estos recursos, además de visitas a páginas de interés en Internet, se considerarán en este estudio, ya que permitieran profundizar más sobre el tema abordado.

3.5.- POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población es definida según Selltiz (1974), citado por Hernández (1996, p. 210) como: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

Este aspecto, estará representado por un número finito de elementos; a saber, ciento doce (112) individuos que ocupan las unidades de cada departamento en la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ.

3.6.- CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA.

Dado el número de individuos que conforman la población; es necesario, obtener de ella una muestra, así como establecer los criterios para su selección. Entre las razones que privaran seleccionar las unidades muestrales, serán las siguientes:

- Formar parte del personal de la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANÁ.
- Encontrarse en su lugar de trabajo en el momento de aplicar el instrumento.

3.7.- TAMAÑO DE LA MUESTRA.

Según lo planteado por Arias (2004), la muestra es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno

de los cuales es un elemento del universo.

El tamaño de la muestra se determinará tomando como base la fórmula que propone Hurtado (1998, p. 65); a saber: s , donde:

n = tamaño de la muestra

K = valor teórico normal para el nivel de confianza establecido, para este caso se escogerá un 95%; es decir, 1.96

N = tamaño de la población en estudio

p y q = representarán el comportamiento del evento a medir, constituyendo la proporción o porcentaje de personas que responden a una u otra alternativa (para esta investigación p y q , tienen un valor de 50%)

e = constituye el error estimado o error de muestreo; este valor lo representa un 10%.

Sustituyendo los valores anteriores en la fórmula antes señalada, se tuvo que:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 112 \times 0.5 \times 0.5}{(0.1)^2 \times (112 - 1) + [(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5]} \Rightarrow \frac{107,5648}{2,0704} \Rightarrow 51,95$$

La muestra la constituirán cincuenta y dos (52) individuos.

3.8.- TIPO DE MUESTREO.

Tomando en consideración que se conocen todos y cada uno de los integrantes de la población y la cantidad de unidades que la conforman, el tipo de muestreo que se escogerá para la investigación será el probabilístico.

Este tipo de muestreo, según Seijas, citado por Hurtado (1998, p. 45), se caracteriza por "...determinar de antemano la probabilidad que tiene de ser

seleccionado cada uno de los elementos que integran la población”.

3.9.- TÉCNICA DE MUESTREO.

El método que se utilizará para tratar a la muestra que se obtendrá será el método al azar simple. Método que implica elaborar una lista con todos los integrantes de la población, asignarle un código a cada uno de ellos y luego seleccionar a los integrantes de la muestra, mediante la utilización de la tabla de número aleatorios.

3.10.- DISEÑO DEL INSTRUMENTO.

Previa revisión de la literatura que rige la materia, se diseñará un cuestionario estructurado con base a preguntas cerradas que permitieran conocer de la muestra seleccionada, la opinión que tienen con relación a las variables de Seguridad y Salud Laboral; tal como se describe en el Cuadro Nro. 1 “Operacionalización de las Variables” presentado en el Capítulo II.

Los cuestionarios que se aplicaran serán autoadministrados, no requiriéndose la intervención del encuestador. En tal sentido, y para cada caso en particular, se diseñaran los formularios contentivos de una serie de ítems clasificados según cada una de las variables y/o subvariables que se pretenden analizar.

Los ítems se plantearan en forma cerrada y se ofrecerán de tal manera que los encuestados deberán escoger sólo una opción, en la mayoría de los casos, a menos que se les indique lo contrario.

La primera versión del cuestionario se someterá al juicio de personas familiarizadas con el tema investigado, con el fin de ajustar la relevancia y congruencia de los ítems del instrumento, con el universo; lo que probablemente originará la eliminación de algunos ítems, la reasignación de ítems a otras

dimensiones y la modificación en la redacción de algunos de ellos.

3.11.- PROCESAMIENTO DE LOS DATOS.

El procesamiento de los datos se efectuará sobre la matriz de datos, utilizando para ello, una hoja de cálculo en Excel según las denominaciones y/o códigos que se les asignará previamente a cada una de las respuestas que se reciban en los instrumentos que se apliquen; es decir, se describirán los datos y posteriormente se efectuará el análisis estadístico para relacionar las variables; tomando en consideración las frecuencias absolutas y relativas de los datos que se obtengan sobre las variables observadas; así como también, la debida interpretación y/o comentario cualitativo que contribuirá con el significado de las cifras. Las distribuciones de frecuencia se presentarán a través de tablas.

CAPÍTULO IV.

ASPECTOS GENERALES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

4.1.- ANTECEDENTES DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

PEPSI-COLA es una filial de Empresas Polar en Venezuela de bebida gaseosa (refresco) que fue autorizada por PEPSICO para administrar esa franquicia en el país.

PEPSI-COLA llega a Venezuela en 1939 cuando se le otorga la franquicia a Diego Cisneros, comienzan a vender el refresco en septiembre de 1940. Su competencia en el mercado nacional de entonces eran pequeñas empresas de refrescos regionales como Refrescos DUMBO, COCA COLA que había llegado en 1928 al país. Luego de una intensa campaña logran posicionarse como líderes del mercado venezolano en 1969, siendo uno de los pocos países del mundo donde PEPSI dominaba sobre COCA COLA. El momento de dominación de mercado mayor fue en 1985 cuando PEPSI acapara el 85% de las ventas de refresco en el país, pero en 1991 la Organización Cisneros anuncia que quería desprenderse de la marca y no es hasta 1996 cuando termina el contrato de manera sorpresiva y desaparece la marca PEPSI en Venezuela en unos meses, esta situación logro posicionar a COCA COLA líder del mercado venezolano que en 1995 solo tenía el 10% del mercado, hasta 2007 PEPSI no había recuperado el primer puesto en venta de refrescos.

En 1996 Empresas Polar adquiere la franquicia de PEPSI en Venezuela y desde entonces se intento recuperar la marca a nivel nacional y a mediados de 2000 la Empresas Polar decide agrupar todas sus bebidas carbonatadas y no carbonatadas bajo una división llamada PEPSI-COLA VENEZUELA.

4.1.1.- Misión

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

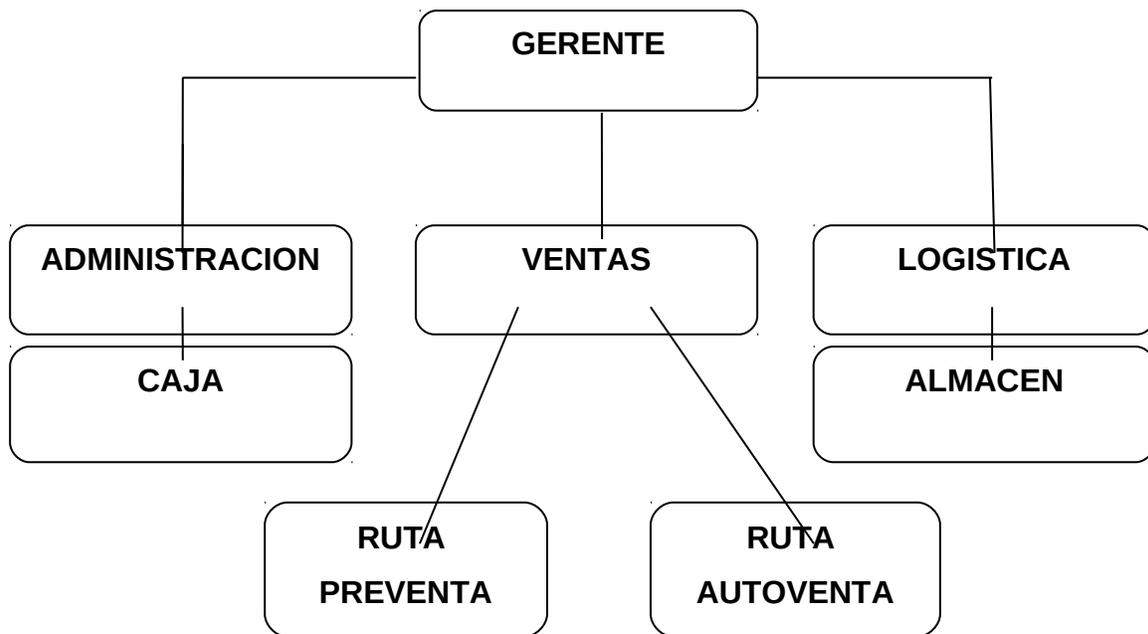
4.1.2.- Visión.

Ser una corporación líder en bebidas, tanto en Venezuela como en los mercados de América Latina, donde participa como adquisiciones y alianzas estratégicas que aseguren la generación de valor para los accionistas. Estar orientados al mercado con una presencia predominante en el punto de venta y un complejo portafolio de productos y marcas de reconocida calidad.

4.1.3.- Objetivo.

La empresa tiene objetivo ampliar la productividad y rentabilidad de la compañía además de crear variedades de productos que logren satisfacer a todas las edades, también se pretende dar más fuentes de empleo, ya que la empresa se desea posicionar como líder n el mercado internacionalmente, ya que nacionalmente se encuentra mejor posicionado que la competencia.

4.1.4.- Estructura Organizativa.



Departamento de Administración.

Se encarga de supervisar el funcionamiento de cada uno de los departamentos, los cuales conforman la agencia; además de llevar la contabilidad de los ingresos y egresos que presenta la compañía, así mismo el control de crédito y cobranza, contrato de personal, facturación, entre otros. Este departamento está integrado por el administrador, dos facturadores o cajeros y

dos analistas contables.

Departamento de Ventas.

Se basa en capacitar o brindar apoyo a los representantes de ventas conocidos como: pre ventistas y auto ventistas que laboran en la compañía, capacitándolos con una serie de herramientas para así lograr que tengan un buen proceso de ventas al momento de estar frente a un cliente. Este departamento cuenta con un administrador de ventas, dos jefes de ventas, pre ventistas y auto ventistas.

Departamento de Almacén.

Es una unidad de servicio de resguardo y abastecimiento de productos, es donde se ubican los productos y materiales de almacenaje, se clasifican por el tipo de producto y se les asignan códigos de ubicación a estos, este departamento cuenta con un jefe de almacén, un supervisor, dos chequeadores, y seis montacarguistas.

Departamento de Logística.

Se encarga de administrar y darle continuidad a las funciones críticas en la cadena de suministro, y se relaciona con todas las actividades de la empresa ventas, abastecimiento, finanzas, entre otras, comprende actividades de recepción de material, la administración del inventario, el análisis de estrategias de distribución y entrega de materiales.

CAPITULO V.

PROCESAMIENTO, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS.

5.1.- DIAGNOSTICO DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

5.1.1.- Procesamiento y Analisis de los Datos.

Actualmente PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA, carece de alguna herramienta que mantenga unas condiciones de trabajo seguro para sus trabajadores y minimice las probabilidades de ocurrencia de accidentes o incidentes que ponga en peligro la salud de las personas que allí laboran y atente contra la productividad de la empresa y disponibilidad de productos terminados.

Se pudo constatar la deficiencia que cuenta la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, dado que en las áreas de trabajo no existe orden y limpieza los trabajadores pocas veces utilizan los equipos de protección personal indicado para la actividad que desempeñan, no son supervisados por una persona que les indique como realizar el trabajo de forma segura y les suministre los equipos de protección personal adecuados, no cuentan con la cantidad de extintores necesarias, no existe organización en las áreas de trabajo.

Por esta razón, surge la necesidad dentro de la empresa de crear y mantener un funcionamiento y conformación de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral, el cual asegurará la protección de los trabajadores contra toda condición que perjudique su salud, producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúe.

5.1.2.- Interpretacion de los Resultados.

Una vez constatado el estado en el que se encuentra la empresa en cuanto Seguridad y Salud Laboral se procedió a la elaboración de un cuestionario para determinar la opinión y educación de los trabajadores sobre la Seguridad y Salud

Laboral y si es aplicada dentro de las labores de la empresa.

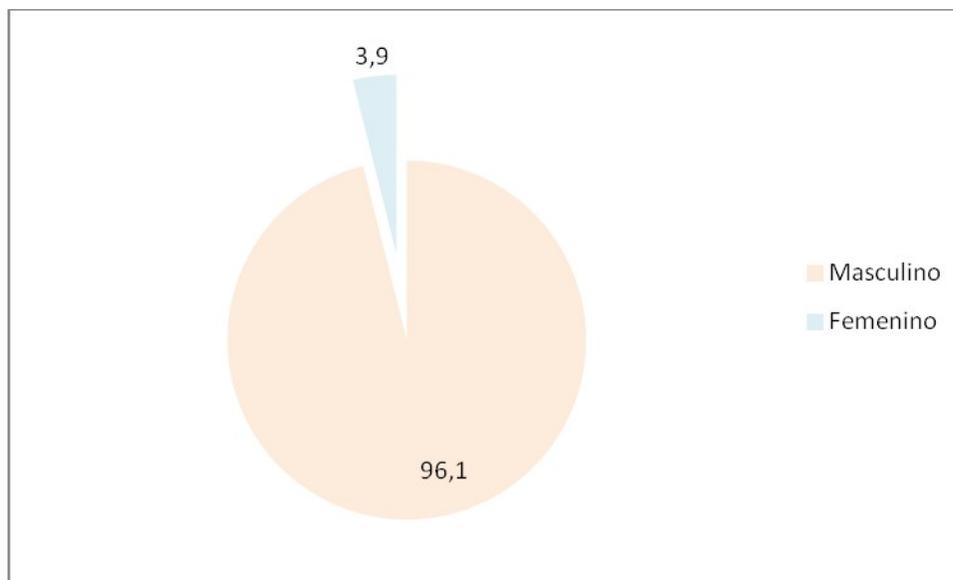
Este cuestionario conto con 13 preguntas y fue aplicado a 52 de los 112 trabajadores de la empresa.

Tabla de frecuencia

CUADRO 1

Sexo de los encuestados

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	49	96,1
Femenino	2	3,9
Total	1	100,0



En los resultados se evidencia que el 96,1% de los trabajadores de la empresa a quienes se les aplicaron las encuestas son masculinos, mientras que el 3,9% son femeninos.

CUADRO 2

Años de servicio en PEPSI-COLA

Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Menos de un año	1	2,0

6.1.- OBJETIVO DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

Tienen como objetivo la promoción, prevención, atención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger el derecho a la vida, a la salud e integridad física, psicológica y social de los trabajadores, establecer y hacer cumplir todas las leyes y normas venezolanas vigentes en Seguridad y Salud Laboral dentro de la empresa, con el fin de mantener un ambiente seguro para sus trabajadores, controlando y minimizando los riesgos y las condiciones inseguras a los cuales pueden estar expuestos dentro de la empresa y evitar accidentes que le causen pérdidas a la misma.

6.2.- ALCANCE DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

Este servicio abarcará todas las actividades que desempeñe la empresa y proporcionará toda la información, personal capacitado y estrategias requeridas para el combate de situaciones de emergencia que ocurran dentro o fuera de la empresa.

La creación propuesta estará integrado por: un programa de seguridad y salud laboral, la conformación de un comité de seguridad y salud laboral y la elaboración de un plan de emergencia y desalojo. Se propuso un organigrama donde se organizan a los integrantes del departamento: un coordinador de seguridad y salud laboral, un inspector de seguridad y salud laboral y un paramédico.



**INSPECTOR DE
SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL**

PARAMEDICO

PERFIL DEL CARGO.

- **Perfil del Coordinador de Seguridad y Salud Laboral.**

Ingeniero en Higiene y Seguridad Laboral.

Experiencia laboral, mínimo de 5 años en cargos similares.

Conocimientos en leyes y reglamentos aplicables al área.

Amplio conocimiento y manejo de la LOPCYMAT, su reglamento y las Normas Técnicas, experiencia en la conformación de comités de seguridad, implementación de Programas de Seguridad y Salud Laboral, elaboración de políticas y normas de seguridad, motivados para la creación e impulso de la cultura de seguridad, experiencia en dictar charlas de seguridad.

- **Perfil del Inspector de Seguridad y Salud Laboral.**

El inspector en Seguridad y Salud Laboral debe velar por el cumplimiento de las normas y procedimientos de Seguridad y Salud Laboral, inspeccionando sitios de trabajo e investigando accidentes y/o enfermedades, a fin de garantizar la salud y seguridad de los trabajadores de la empresa.

Debe contar con un perfil de: Técnico Superior Universitario en Seguridad Laboral.

Experiencia mínimo de 5 años progresiva de inspección de ambientes de

trabajo.

Cursos de actualización en normas de Higiene y Seguridad Laboral.

Conocimientos en leyes y reglamentos aplicables al área.

Debe poseer conocimientos en:

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento.

Normas COVENIN.

Inspección de condiciones ambientales en sitios de trabajo

Estudios evaluativos en el ambiente de trabajo.

- **Perfil del Paramédico.**

Un paramédico es un profesional que atiende a los trabajadores en la empresa, en todo momento, prototipo de un enfermero.

Su perfil debe ser de: Técnico en urgencias médicas o técnico en enfermería.

Experiencia laboral de 5 años.

Debe contar con conocimientos y destrezas para: reanimación cardiopulmonar básica, anatomía y fisiología elemental, levantamientos y movilizaciones, inmovilización y empaquetamiento de pacientes, vías de administración de medicamentos bajo supervisión médica (subcutánea, oral, inhalación), operación general de ambulancias, sistemas de radiocomunicación, manejo inicial de incidentes con materiales peligrosos, técnicas básicas de rescate.

6.3.- FUNCIONES DE LOS SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

Las funciones del Servicio de Seguridad y Salud Laboral deben ser de carácter esencialmente preventivo, atendiendo a los tres ejes estratégicos de la Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo: Promoción, Prevención y Atención.

tendrá que:

- Poner a disposición del empleador y de los trabajadores, de los Delegados de Prevención, del Comité de Seguridad y Salud Laboral y de los organismos públicos con competencia en la información en materia de Vigilancia Epidemiológica de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales.
- Mantener una historia médica, ocupacional clínica y bio-psico-social del trabajador con relación a la enfermedad actual, antecedentes familiares, personales, laborales y ambientales, así como también la descripción del puesto de trabajo en términos de permanencia, riesgos y procesos peligrosos, medidas de prevención y protección adoptadas, datos de la exploración física, y evaluaciones paraclínicas.
- Evaluar, diseñar, proponer, indicar y vigilar el cumplimiento de medidas de reubicación o adecuación de tareas correspondientes a los trabajadores y por razones de alteraciones a la salud, su rehabilitación y reinserción laboral, incluyendo las medidas emitidas por el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales.
- Garantizar la promoción de la Seguridad y Salud Laboral, facilitando herramientas para la formación e información con la participación de los trabajadores para la elaboración, ejecución y evaluación del Programa de Seguridad y Salud Laboral, la cual deberá realizarse siguiendo los parámetros establecidos en la Norma Técnica de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar, evaluar y proponer correctivos, en conjunto con los trabajadores, a fin de controlar los procesos peligrosos derivados del objeto, los medios, la

actividad y la organización del trabajo, que puedan afectar, la salud física o mental de los mismos.

- Elaborar informe técnico sustentado, con la participación y discusión con los: Delegados de Prevención, trabajadores involucrados, que determine la imposibilidad de controlar una condición insegura de trabajo específica en la fuente u origen o en el medio, justificando así utilizar, en última instancia, controles administrativos o el uso de Equipos de Protección Personal. Tales informes deberán ser sometidos a discusión y aprobación ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Investigar, con la participación de los trabajadores involucrados y los delegados de prevención, los Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales, a los fines de explicar lo sucedido y formular las acciones que eviten la recurrencia de eventos o condiciones similares, a los efectos de ser adoptadas por el empleador.
- Diseñar y ejecutar programas para la prevención del consumo de sustancias estupefacientes y psicotrópicas.
- Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos, antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores, sobre los procesos peligrosos asociados y la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y el uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
- Participar conjuntamente con los trabajadores, en la aprobación de nuevos proyectos, puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, para que sean concebidos, diseñados y ejecutados, siguiendo las normas y criterios técnicos, científicos, universalmente aceptados en materia de Seguridad, Ergonomía y Salud Laboral, a fin de eliminar o controlar los riesgos o procesos peligrosos que se puedan derivar.

6.3.1.- Coordinación del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Seguridad y Salud Laboral, deberá contar con un coordinador,

quien debe ser un profesional de la Seguridad y Salud Laboral registrado y acreditado por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, quien organizacionalmente será el responsable del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

6.3.2.- Funciones del coordinador del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

El coordinador del Servicio de Seguridad y Salud Laboral, entre otras funciones tendrá que:

- Determinar la metodología de caracterización del proceso de trabajo (producción o servicios) e identificación, evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes.
- Vigilar por la construcción, aprobación, aplicación, difusión y evaluación de la política de Seguridad y Salud Laboral.
- Vigilar por la construcción, aplicación, difusión, y evaluación de los Planes de Trabajo del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.
- Realizar los reportes a la gerencia de la empresa con todos los puntos que se presenten en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Mantener una organización adecuada con el fin de proporcionar el apoyo necesario a la gerencia con el objeto de lograr una eficiencia y excelencia en el campo de Seguridad y Salud Laboral.
- Auditar el desempeño en la gestión de Seguridad y Salud Laboral para los proyectos de la empresa y presentar información sobre los resultados a la gerencia.
- Actuar como contacto formal con las autoridades nacionales, autoridades de las empresas contratantes.
- Coordinar los programas de inspección y auditorías de Seguridad y Salud Laboral.

- Apoyar y participar en la investigación de accidentes e incidentes.
- Establecer reuniones periódicas con todo el personal de Seguridad y Salud Laboral de la empresa.

6.3.3.- Funciones del Inspector del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

- Realizar las inspecciones de campo, así como herramientas, equipos e instalaciones a fin de verificar su perfecta operatividad.
- Verificar que el personal cumpla con las normas de Seguridad y Salud Laboral.
- Instruir a los trabajadores en las prácticas seguras de trabajo.
- Reportar al coordinador situaciones de riesgos y peligros que se detecten antes y durante la ejecución de una actividad.

6.3.4.- Funciones del Paramédico.

- Atender al paciente en situaciones como: quemaduras, golpes, picaduras, heridas leves, entre otros.
- Aplicar los primeros auxilios al paciente.
- Administrar medicamento a cualquier trabajador que presente síntomas de enfermedad o haya sufrido accidentes.
- Notificar al supervisor de Seguridad y Salud Laboral y al coordinador todos los actos y acciones relacionados con la atención de lesionados.
- Registrar y reportar diariamente todos los tratamientos médicos suministrados.

6.3.5.- Obligaciones del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

tendrá que:

- Suministrar oportunamente a los trabajadores los informes, exámenes de salud periódicos, análisis clínicos y paraclínicos, incluyendo los estudios radiológicos y de imagen diagnóstico, que le sean practicados.
- Requerir y dotarse de infraestructura, equipos, mobiliario, materiales, que cumplan con los requerimientos técnicos - científicos de seguridad y salud establecidos en las leyes que rigen la materia.
- Adoptar las medidas de control apropiadas a los elementos y peligros derivados de la actividad, objetos, medios, organización y división del trabajo, que determinen riesgos específicos para la salud.

6.3.6.- Registro de la gestión de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral.

Documentación y registros

El Servicio de Seguridad y Salud Laboral debe permanente y sistemáticamente, documentar y registrar:

- Accidentes de Trabajo.
- Enfermedades ocupacionales.
- Resultados de los exámenes de salud practicados a los trabajadores.
- Referencias de los trabajadores a centros especializados.
- Reposos por accidentes y enfermedades comunes.
- Reposos por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- Personas con discapacidad.
- Factores de riesgo, procesos peligrosos y principales efectos en la salud.
- Medidas de control en la fuente, en el ambiente y en los trabajadores
- Jornada de trabajo.
- Horas extras laboradas.
- Días de descanso obligatorio.

- Días de descanso obligatorio disfrutados efectivamente.
- Días de descanso convencionales.
- Días de descanso convencionales disfrutados efectivamente.
- Informe trimestral de vigilancia epidemiológica de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales
- Programa de seguridad y salud laboral y soportes de aprobación.
- Planes de contingencia.
- Informes de Investigación de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales.
- Informes de inspecciones realizadas por el servicio.
- Informes de evaluación de las nuevas instalaciones.
- Informes sobre componentes de seguridad y salud laboral, acerca de proyectos de nuevos puestos de trabajo o la remodelación de los mismos.
- Planes de formación de los trabajadores.
- Historia Bio-Psicosocial-Laboral.
- Registro y acreditación del Servicio de Seguridad y Salud laboral, por el Inpsasel.
- Copias del registro y acreditación de los integrantes del Servicio de Seguridad y salud laboral.
- Comunicaciones recibidas y emitidas al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Comunicaciones recibidas y emitidas a los Delegados y Delegadas de Prevención.
- Denuncias y solicitudes realizadas por los trabajadores.
- Informes y comunicaciones emitidos por las autoridades competentes.

6.4.- CONFORMACIÓN DELSERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE LA EMPRESA PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA.

Debe estar conformado por profesionales, con experiencia o formación en las áreas de: Salud Ocupacional, Seguridad y Salud Laboral y Higiene Laboral y por

personas que por sus conocimientos y experiencias puedan formar parte del equipo multidisciplinario y especialistas en el área de conocimientos pertinentes, según las necesidades y acciones a realizarse.

Los Servicios de Seguridad y Salud Laboral tipo 3, como en el caso de PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA, constituirán una unidad organizativa específica para garantizar su operatividad durante las jornadas laborales, estos se integran con una estructura mínima de un (01) profesional en cada una de las siguientes disciplinas:

- Medicina Ocupacional o Medicina General con formación básica en la salud de los trabajadores.
- Enfermería.
- Seguridad y Salud Laboral.
- Higiene Laboral.

CONCLUSIONES

- Debido a la importancia que tiene el cumplimiento de las normas, reglamentos, decretos y leyes en materia de Seguridad y Salud Laboral; se propuso a la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA C.A, AGENCIA CUMANA, la creación de los Servicios de Seguridad y Salud Laboral adaptado a las necesidades propias de la misma, ya que se trata de una empresa donde se utilizan máquinas y equipos peligrosos que involucran un número considerable de trabajadores expuestos a una serie de riesgos y la cual no cuenta con los Servicios de Seguridad y Salud Laboral que trate los asuntos en esta materia.
- De acuerdo al cuestionario aplicado, se pudo notar el bajo grado de conocimiento con el que cuenta cada uno de los trabajadores en cuanto a la importancia de este servicio y la deficiencia que cuenta la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, y esto debido a la falta del Servicio de

Seguridad y Salud Laboral, la cual es de suma importancia ya que brinda proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores.

- El propósito de este es establecer y ejecutar las políticas, programas y estrategias en el área de Seguridad y Salud Laboral, así como también de proponer ante las instancias respectivas los reglamentos, cláusulas contractuales y demás normas aplicables, a fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y de crear conciencia en los trabajadores mediante la implementación del mismo.

Este servicio abarcará todas las actividades que desempeñe la empresa y proporcionará toda la información, personal capacitado y estrategias requeridas para el combate de situaciones de emergencia que ocurran dentro o fuera de la empresa. La creación propuesta estará integrado por: un Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

Se propuso un organigrama donde se organizan a los integrantes que ocuparan los cargos del departamento: un coordinador de seguridad y salud laboral, un inspector de seguridad y salud laboral y un paramédico; los cuales deberán cumplir responsablemente con sus funciones.

- Determinando la situación en la que se encuentra la empresa, en cuanto a, esta viene arrastrando a sus trabajadores a un ambiente propicio para la ocurrencia de accidentes que ocasionarían lesiones a los mismos, es por ello, que se propone esta herramienta que le servirá para minimizar la probabilidad de ocurrencia de lo antes mencionado. Cabe destacar que esta creación constituye solo una propuesta que de ser aplicada mejorara el ambiente de trabajo de la empresa, proporcionando un ambiente seguro para todos los que laboran en ella.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A, AGENCIA CUMANA, tomar en cuenta las siguientes observaciones:

- Cumplir con las exigencias que las leyes imponen en materia de Seguridad y Salud Laboral, para así evitar sanciones y multas.
- Debe realizar campañas informativas como: charlas, talleres, cursos sobre los tipos de riesgos existentes en el trabajo, programas de capacitación que sirvan para darles a conocer a los trabajadores el buen uso y funcionamiento de los implementos de seguridad y maquinas o equipos de trabajo y para el control de riesgos laborales.
- Mantener el área de almacén en buenas condiciones, en un ambiente adecuado y más limpio, para así evitar accidentes.
- Realizar inspecciones periódicas para comprobar el estado de los camiones y equipos o máquinas de trabajo.
- Ofrecer implementos de seguridad que sirvan de protección contra [exposición](#) a sustancias tóxicas, polvos, humos que vayan en deterioro de la salud respiratoria de los empleados, como también guantes, lentes, botas de buena calidad, entre otros.
- Contar con un [servicio](#) médico y de primeros auxilios en la empresa.
- Implementar formatos de permisos de trabajo para llevar un control de las actividades realizadas por la empresa.
- Activar los Servicios de Seguridad y Salud Laboral propuesto con la finalidad de implementar y hacer cumplir todo lo establecido en materia de Seguridad y Salud Laboral vigentes en Venezuela dentro de la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

ARIAS, Fidia. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta Edición. Caracas: Editorial Episteme.

ARISTEIGUIETA, C. y GÓMEZ, J. (2006). Propuesta para la Creación de un Departamento de Higiene y Seguridad Industrial en la Empresa SERQUIVECA, ubicada e el sector La Puente de Maturín, Estado Monagas.

CAVASSA, CÉSAR. (2004). Seguridad un Enfoque Integral. Tercera Edición. México: Editorial LIMUSA.

CHIAVENATO, Idalberto. (2003). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

Guía para los Comités de Higiene y Seguridad Industrial. I.V.S.S. División de Medicina del Trabajo. (1973). Venezuela.
<http://www.jlasesoria.com.ve/formacion/programacion.htm>

HERNÁNDEZ, Roberto. (1996). Metodología de la investigación. Segunda Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

HERNÁNDEZ, Roberto. (2002). Fundamentos de Metodología de la Investigación. Primera Edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT). Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Extr. N° 5.152, Junio 19, 1997.

Anteproyecto de Norma Técnica de “Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo Propios” (2009) INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES

SABINO, Carlos. (1992). El Proceso de Investigación. Venezuela: Editorial PANAPO.

RESCALVO SANTIAGO, Fernando. (2004). ERGONOMIA Y SALUD. Edición Junta de Castilla y León.

ANEXOS



Los sanitarios no se encuentran en buenas condiciones





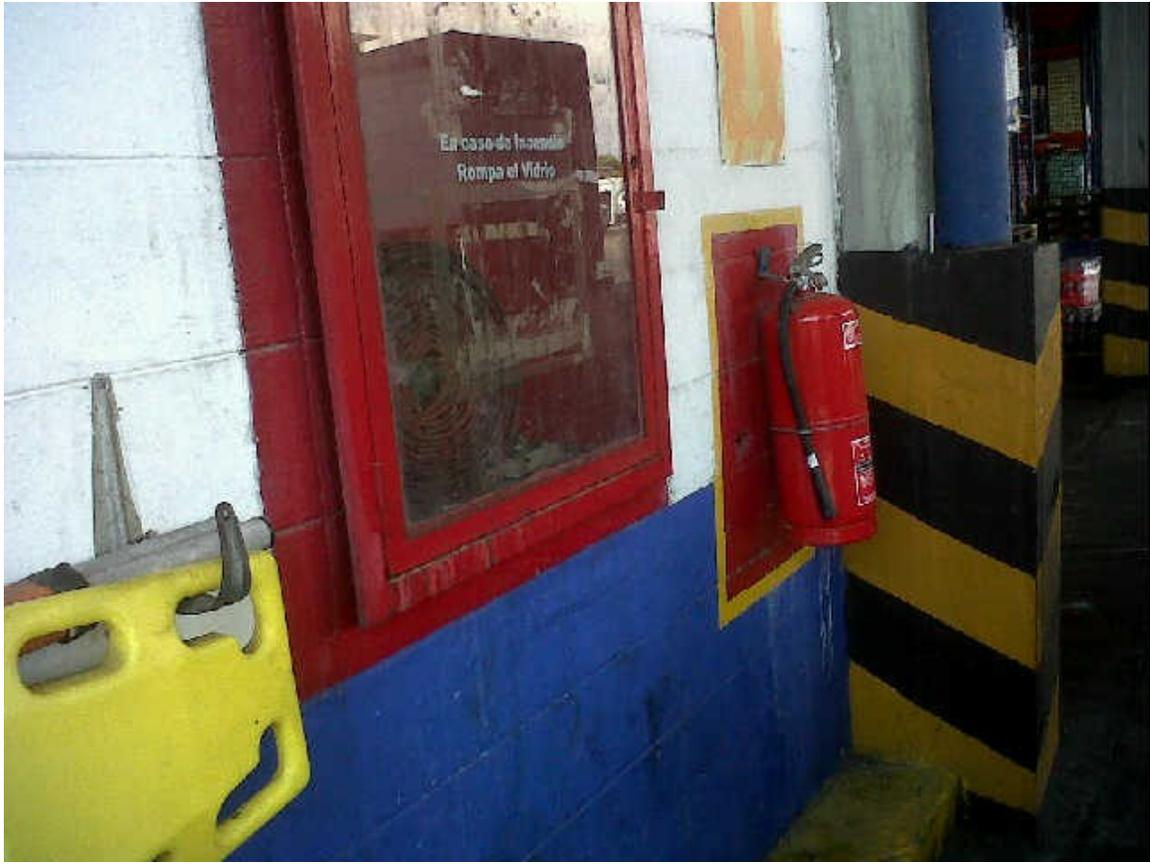
Equipos y materiales fuera del depósito, los cuales también están obstruyendo el paso



Falta de Orden y limpieza en el depósito de uniformes



Mala ubicación de productos, se encuentran fuera de almacén y junto a estos desechos de los mismos.



Mala ubicación del extintor de incendio, ya que se encuentra en una área muy alejada y no se encuentra a simple vista.



Asentar el rayado





Mantener el orden y la limpieza



HOJA DE METADATOS

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

Título	Propuesta para la creación de los servicios de seguridad y salud laboral, en la empresa PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A, AGENCIA CUMANA. ESTADO SUCRE, AÑO 2011.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Montoro, Yatnella	CVLA C	17.673.394
	e-mail	naniym_3@hotmail.com
	e-mail	
	CVLA C	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLA C	
	e-mail	
	e-mail	
	CVLA C	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Seguridad y Salud Laboral, Accidentes Laborales,
Enfermedades ocupacionales.

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias Sociales	Gerencias de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

La Seguridad y Salud Laboral aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida y preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y adiestrarlos para que se eviten las enfermedades y los accidentes laborales. La implementación de programas de Seguridad y Salud en los centros de trabajo se justifica por el solo hecho de prevenir los riesgos laborales que puedan causar daños al trabajador, ya que de ninguna manera debe considerarse humano el querer obtener una máxima producción a costa de lesiones o muertes, mientras más peligrosa es una operación, mayor debe ser el cuidado y las precauciones que se observen al efectuarla; prevención de accidentes y producción eficiente van de la mano; el implementar y llevar a efecto programas de Seguridad y Salud para lograr un ambiente seguro en el área de trabajo y que los trabajadores trabajen seguramente y con tranquilidad, es parte integral de la responsabilidad de todos, ya que haciendo conciencia a todos acarrearía beneficios. En el caso de la empresa PEPSI-COLA, ésta no cuenta con los Servicios de Seguridad y Salud, que trate los asuntos de esta. Los problemas que se puedan presentar, están a cargo del departamento de Gestión de Gente y Administración. Determinando la situación en la que se encuentra la empresa, esta viene arrastrando a sus trabajadores a un ambiente propicio para la ocurrencia de accidentes que ocasionarían lesiones a los mismos, es por ello, que se propone esta herramienta que le servirá para minimizar la probabilidad de ocurrencia de lo antes mencionado.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Ortiz Julissa	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	16702433
	e-mail	julissaortiz1982@hotmail.com
	e-mail	
Lastra Freddy	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	17539955
	e-mail	freddysll26@hotmail.com
	e-mail	
Millán Anselmo	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	9308095
	e-mail	anselmomillan@hotmail.com
	e-mail	
	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2012	02	22

Lenguaje: SPA

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS-montoroy.DOC	Application/word

Alcance:

(Opcional) **Espacial:** NACIONAL

(Opcional) **Temporal:** TEMPORAL

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciada en Gerencia de Recurso Humanos.

Nivel Asociado con el Trabajo: LICENCIADA

Área de Estudio: Gerencia de Recurso 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 N° 0975

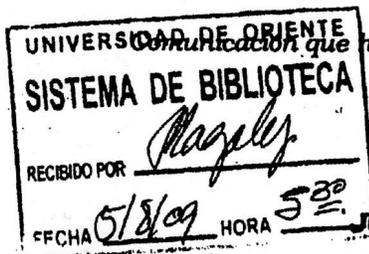
Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLAÑOS CUNTELE
Secretario



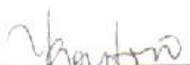
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/maruja

Apartado Correos 094 / Telfs: 4008042 - 4008044 / 8008045 Telefax: 4008043 / Cumaná - Venezuela

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 Grado son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y sólo podrán ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Consejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Consejo Universitario para su autorización".



Montoro Yatnella
Autor



Ortiz Julissa
Asesor