



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

**ANALISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO DISERGONÓMICOS EN EL
SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACION ADUANERA
Y TRIBUTARIA (SENIAT) - REGION NORORIENTAL
MATURIN ESTADO MONAGAS**

Tutor (a) Académico:
Mgtr. Lisbetth Cermeño

Autora:
Génesis López
C.I.: 26.688.744

**Tesis de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos**

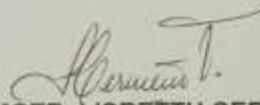
Maturín, febrero de 2024

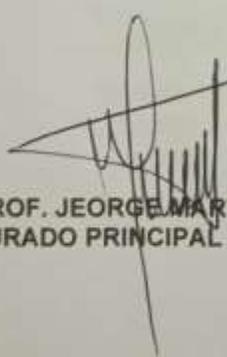
UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



ANALISIS DE LOS FACTORES DE RIESGOS DISERGONÓMICOS EN EL
SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACION ADUANERA
Y TRIBUTARIA (SENIAT) - REGION NORORIENTAL
MATURIN ESTADO MONAGAS

APROBADO POR:


MGTR. LISBETH CERMEÑO
ASESOR


PROF. GEORGE MARTINEZ
JURADO PRINCIPAL


PROF. MARTHA PÉREZ
JURADO PRINCIPAL

FEBRERO 2024

ACTA DE APROBACION



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-GRH-2024

MODALIDAD: TRABAJO DE GRADO

ACTA N° 1956

En Maturín, siendo las 10:00 (am.) del día 22 de Febrero del 2024 reunidos en el aula 2, del Centro de estudios de Postgrado, Campus Juanico del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado profesores LISBETH CERMEÑO (Asesor Académico), MARTHA PÉREZ (Jurado), JEORGE MARTÍNEZ (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por Reglamento de Trabajo de Grado, vigente, para obtener el Título de Licenciado en Gerencia De Recursos Humanos, se procedió a la presentación del Trabajo de Grado, titulado: "ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO DISERGONÓMICOS EN EL SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACION ADUANERA Y TRIBUTARIA (SENIAT) - REGION NORORIENTAL MATURIN ESTADO MONAGAS". Por la Bachiller LOPEZ ABZUETA, GENESIS DE LOS ANGELES. C.I. N° V- 26.688.744. El jurado, luego de la discusión, del mismo, acuerdan calificarlo como:

Aprobado

López A. Genesis de los A
C.I. V-26.688.744

Bachiller

MSc. Martha Pérez.
C.I. 11.342.440

Jurado

MSc. Yaneira Coraspe.
C.I. V-13.655.929

Sub-Comisión de Trabajo de Grado

MSc. Lisbeth Cermeño
C.I. 10.309.157
Asesor Académico

MSc. Jorge Martínez.
C.I. 10.880.307

Jurado

MSc. Joanna Larrea
C.I. 12.539.855

Jefe de Departamento



Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 934/2009 de fecha 11/06/2009 y artículo 13.1 literal f del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente (UNEO). Para que esta acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N°84 libro de Actas de Trabajos de Grado del Departamento de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos, ECSA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el asesor y los miembros del jurado.

DEL PUEBLO VENIMOS / HACIA EL PUEBLO VAMOS

Av. Universidad, Campus Los Cuartitos, Maturín Estado Monagas Apartado Postal N° 6201.
Teléfono 0291-3064010 http://www.monagas.ufo.edu.ve

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por darme la sabiduría para lograr una de mis metas deseadas, y por darme la fuerza de levantarme cuando tantas veces me caí.

A mis padres, **Osmary Abzueta e Ysmael López** por darme el privilegio de ser su hija, por su paciencia, comprensión, cariño y todo el amor que me brindan día a día.

A mi hermano, cuñada y sobrinas por todo su amor y ayuda en este proceso.

A mis abuelos maternos y paternos, por todo el amor que me brindan día a día. En especial, a mi abuelo **Oswaldo Abzueta** que, aunque físicamente no estés, siempre vivirás en mi corazón.

A mis amigas, es un honor dedicárselo a ustedes quienes siempre estuvieron conmigo apoyándome en toda la carrera y quienes también ahora serán mis colegas.

A todas esas personas que forman parte de mi vida personal y académica, este logro también va para ustedes, quienes me hicieron el camino más fácil.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, a Dios, por cuidarme, guiarme y darme la fuerza y sabiduría para lograr esta tan anhelada meta.

A mi familia, por guiarme, protegerme y enseñarme siempre cual era el mejor camino a seguir.

A mis amigas quienes ahora son mis hermanas de vida, sin ustedes este logro no hubiera sido posible.

A la Universidad de Oriente, núcleo Monagas, por haber sido mí casa de estudios, porque cada lugar de ella me dejó una enseñanza. Que orgullo poder decir que pertenezco a la CASA MAS ALTA.

A mi escuela “ECSA”, especialmente al departamento de Gerencia de Recursos humanos y sobre todo a la Prof. Joanna Martínez quien siempre estuvo ahí ayudándome cuando me sentía perdida.

A mi tutora, Lisbetth Cermeño por su tiempo, conocimiento y apoyo para poder realizar mi trabajo de grado.

Al Servicio Nacional Integrado De Administración Aduanera Y Tributaria (SENIAT) por darme el privilegio la oportunidad de poder elaborar mi trabajo de grado en sus instalaciones.

Y todas esas personas que forman parte de este logro, el cual representa la culminación de una meta, pero el inicio de un sueño.

¡GRACIAS!

INDICE

ACTA DE APROBACION	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE.....	vi
INDICE DE CUADROS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCION	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	6
1.3.1 Objetivo General	6
1.3.2 Objetivos Específicos.....	7
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	7
CAPITULO II.....	9
MARCO TEORICO	9
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	9
2.2 BASES TEORICAS	10
2.2.1 Desarrollo Histórico de la Seguridad Laboral	10
2.2.2 Riesgos disergonómicos	12
2.2.3 Principales riesgos disergonómicos	13
2.2.4 Clasificación de los principales TME de cuello y extremidades superiores según su lugar de afectación.....	14
2.2.5 Prevención de accidentes	15
2.2.6 Prevención de enfermedades derivadas por los riegos disergonómicos	16
2.3 BASES LEGALES	17
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	17
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012) ...	17
2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005).....	18
2.4 ASPECTOS INSTITUCIONALES	20
2.4.1 Reseña Histórica.....	20
2.4.2 Misión.....	21
2.4.3 Visión	21
2.4.4 Objetivos institucionales.....	22
2.4.5 Organigrama Institucional	23
2.4.6 Ubicación	24
2.5 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS	24
CAPITULO III.....	27

MARCO METODOLÒGICO.....	27
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	27
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	28
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	28
3.4.1 Observación directa	29
3.4.3 Entrevista no estructurada	29
3.4.4 Cuestionario	30
CAPITULO IV	31
ANÁLISIS DE LOS DATOS	31
4.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	31
CAPITULO V	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	39
5.1 CONCLUSIONES.....	39
5.2 RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFIA	41
ANEXOS.....	42
HOJAS DE METADATOS.....	49

INDICE DE CUADROS

Cuadro N°1	31
Distribución absoluta y porcentual con relación al mobiliario donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.	31
Cuadro n°2.....	32
Distribución absoluta y porcentual con relación al dolor físico de los trabajadores al finalizar la jornada, donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.....	32
Cuadro n°3.....	33
Distribución absoluta y porcentual con relación al nivel de temperatura, donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.....	33
Cuadro n°4.....	34
Distribución absoluta y porcentual con relación al tipo de iluminación, donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.	34
Cuadro n°5.....	35
Distribución absoluta y porcentual con relación a la intensidad de la luz, donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.....	35
Cuadro n°6.....	36
Distribución absoluta y porcentual con relación a las causas del ausentismo, donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.....	36
Cuadro N° 7	37
Distribución absoluta y porcentual con relación al conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOCYMAT), donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.....	37



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

**ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGOS DISERGONÓMICOS EN EL
SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACION ADUANERA
Y TRIBUTARIA (SENIAT) - REGION NORORIENTAL
MATURIN ESTADO MONAGAS**

Autora:
Br. López Génesis
C.I.: 26.688.744

Tutor (a) Académico:
Mgtr. Lisbeth Cermeño

RESUMEN

En toda organización es importante garantizar y brindar un ambiente de trabajo con las condiciones adecuadas y necesarias, brindándole salud y seguridad al trabajador pudiendo prevenir el desarrollo de futuras enfermedades, la cual no solo afectaría al trabajador sino también a la organización. Venezuela ha sido un país pionero en materia de Seguridad Laboral teniendo así, leyes innovadoras en dicho tema pero aún existe en incumplimiento en muchas organizaciones de trabajo. En la presente investigación se llevó a cabo un Análisis De Los Factores De Riesgos Disergonómicos En El Servicio Nacional Integrado De Administración Aduanera Y Tributaria (SENIAT) - Región Nororiental Maturín Estado Monagas, observando cada uno de los factores como: mobiliario, iluminación, temperatura, ausentismo, espacio físico, intensidad de la luz. Teniendo como objetivo, describir las condiciones de seguridad laboral de los espacios físicos en el Servicio Nacional Integrado De Administración Aduanera Y Tributaria (SENIAT) - Región Nororiental Maturín Estado Monagas, el conocer o no las condiciones disergonómicas existentes, y señalar las normas de las condiciones laborales en materia preventiva que aplican los empleados en la organización. Esta investigación es de campo de carácter descriptivo, en donde la organización cuenta con una población de 100 empleados a los cuales se les hizo una evaluación a través de la observación, entrevistas, y cuestionarios. Dichas evaluaciones tuvieron como resultado que los empleados del SENIAT, consideran que no poseen un mobiliario ergonómico, padeciendo en su mayoría de dolores físicos al terminar la jornada laboral, temperatura alta, iluminación alta, causando un alto nivel de ausentismo en la organización. Para darle solución a este problema, se le recomienda redistribuir el espacio físico y mejorar el mobiliario presente, crear un departamento dedicado a la seguridad laboral, que garantice el buen desempeño de su equipo de trabajo, pero garantizando su seguridad y salud laboral, entre otras recomendaciones

INTRODUCCION

En Venezuela, la Seguridad y Salud Laboral (SSL) es un tema que comienza a tomar auge en 1986 a raíz de la creación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Desde el año 2003, el 28 de abril se viene celebrando el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Este día culmina una campaña internacional anual, impulsada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que busca promover el trabajo seguro, saludable y decente, centrando la atención internacional sobre la magnitud del problema y sobre cómo la creación y la promoción de una cultura de la seguridad y la salud puede ayudar a reducir el número de muertes y lesiones relacionadas con el trabajo.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019) la definición de salud ocupacional es la siguiente: “actividad que promueve la protección de la salud de las personas activas, intentando controlar los accidentes y enfermedades causados por el desempeño laboral y reduciendo las condiciones de riesgo”. La Organización Mundial de la Salud (OMS), indica que existen una serie de factores de riesgos laborales y no laborales (carga física, organización del trabajo, psicosocial, individual y sociocultural) que contribuyen a causar enfermedades.

Es fundamental que se pueda ofrecer un lugar de trabajo con las condiciones necesarias para brindar la salud y la seguridad a todos los trabajadores. La prevención de futuras enfermedades o accidentes laborales se debe llevar a cabo con el fin de lograr reducir los riesgos de que ocurran estos problemas en detrimento de la salud.

Dada la importancia de este tema, la presente investigación se centrará a realizar un Análisis de los factores de riesgos disergonómicos en el Servicio

Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) - Región Nororiental, a fin de propiciar ambientes seguros de trabajo y sin que las actividades diarias generen daños a la salud, a los equipos o a la institución, así como también realizar charlas para proporcionar conocimientos a los funcionarios que hacen vida en esta organización en materia de prevención a fin de contribuir con la minimización de los riesgos de trabajo y lograr la optimización de las labores cotidianas.

El proyecto de investigación está estructurado de la siguiente manera: El Capítulo I contiene el planteamiento del problema y sus generalidades, objetivo general y específicos de la investigación, justificación, delimitación y la definición de los términos básicos.

El Capítulo II, designado Marco Teórico, en el cual se desarrollan los antecedentes de la investigación, bases teóricas – conceptuales y las bases legales que sustentan el tema objeto de estudio.

Inmediatamente se desarrolla el Capítulo III, que contempla: Marco Metodológico; Tipo y Nivel de Investigación, Población, Muestra, Técnicas de Recopilación de Información, y cuadro de Operacionalización de Variables.

En el Capítulo IV plasma el análisis de los datos obtenidos y en el Capítulo V las conclusiones, recomendaciones, bibliografías y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo es una actividad o esfuerzo que realizamos todos los seres humanos para cumplir con un objetivo o satisfacer una necesidad y así obtener riquezas para su propio beneficio. Este se ha convertido en un canal de superación personal para los seres humanos. De igual forma, Marx (2013) definió el trabajo como “una actividad natural del ser humano que le permite apropiarse de la naturaleza y transformarla para satisfacer sus necesidades infinitas, permitiéndole dar sentido a su vida, ya que se hace mediante la relación del hombre con la naturaleza”. (p.109).

El trabajo puede considerarse una fuente de salud debido a que éste consigue una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. En el trabajo las personas desarrollan una actividad física y mental, que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto.

Mediante el trabajo también se desarrollan y activan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria, para realizar las tareas y la labor; permite el aumento de la autoestima porque las personas se sienten útiles a la sociedad. No obstante, el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales.

Chiavenato (1999) define la seguridad laboral como “conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para

prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas.” (p.3)

El tema de la seguridad y el bienestar del trabajador deben ser prioridades de toda organización, la cual debe velar por el bienestar físico y psicológico de sus empleados a través de políticas y sistemas de protección integral contenidos en los beneficios que ofrezca dicha organización. La falta de sistemas de prevención y registros de enfermedades, incidentes y accidentes laborales, hace que la mayoría de las mismas no se reconozcan. Son muchas las personas que regularmente se enferman e incluso fallecen, por accidentes y/o enfermedades contraídas trabajando.

A nivel mundial los índices de accidentalidad y enfermedades laborales aumentan de manera considerable, según la Organización internacional del trabajo (OIT) cada año mueren 2,3 millones de personas por accidentes y enfermedades laborales, por esto frente al aumento de muertes, heridas y enfermedades relacionadas con el trabajo es necesario desarrollar en todo el mundo una cultura de seguridad preventiva para poder bajar los índices antes mencionados.

Los conceptos, trabajo precario y salud, es necesario vincularlos adecuadamente; ya que estos se convierten en fenómenos sociales, que se desarrollan en una misma lógica, la del actual modelo económico-productivo mundializado. No son pues fenómenos aislados, la precarización de las condiciones de trabajo, ni el producto de ellos: la salud.

En Venezuela, la principal norma jurídica mediante la cual se rigen las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del 25 de julio de 2005.

El ámbito de aplicación de esta Ley viene desarrollado en su artículo 4, en el que se especifica que las disposiciones en ella contenidas son aplicables a los trabajos efectuados bajo relación de dependencia por cuenta de un empleador, independientemente de la naturaleza del trabajo, lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro y se realicen o no en mandato de una organización pública o privada.

En razón a lo establecido en la Ley es que se decide trabajar en analizar los factores de riesgos disergonómicos que pueden sufrir los trabajadores del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) - Región Nororiental Maturín estado Monagas, con la firme intención de buscar mejorar las condiciones laborales aplicando, las normas y leyes establecidas a nivel de nuestro país.

En el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria SENIAT se pudo visualizar y evidenciar ciertas debilidades y las posibles consecuencias de no poseer una buena ergonomía de los trabajadores que hacen vida en dicha organización. De ahí nacen diferentes inquietudes y las siguientes interrogantes:

¿Los espacios físicos en el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria cuentan con las condiciones necesarias para tener una buena ergonomía?

¿Cumplen con las normas y las condiciones laborales adecuadas, los trabajadores del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria?

¿Los trabajadores del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria están en conocimiento de las consecuencias que puede traer a sus vidas el no poseer una buena ergonomía?

¿El talento humano adscrito al Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria tiene conocimiento del marco jurídico que sustenta la Seguridad y Salud Laboral?

¿Cuenta el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria con una política de Seguridad y Salud Laboral?

1.2 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La investigación se centró en la realización un Análisis de los factores de riesgo disergonómicos en el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) - región nororiental Maturín estado Monagas, la cual cuenta con una población de 100 trabajadores para principios del año 2023.

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Analizar los factores de riesgo disergonómicos en el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) - Región Nororiental Maturín estado Monagas

1.3.2 Objetivos Específicos

- Describir las condiciones de seguridad laboral de los espacios físicos en el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria en relación a los factores físicos (temperatura, ruido, mobiliario, iluminación, infraestructura) donde se desarrollan los trabajos, presentes en la empresa.
- Conocen los empleados del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria, la existencia de disergonomía en el campo laboral.
- Señalar las normas de las condiciones laborales en materia preventiva que aplican los empleados del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presencia y el tener conocimiento sobre la seguridad laboral en una organización es de vital importancia ya que mucho más allá de procurar el bienestar físico de los trabajadores, también busca sostener y mantener un medio ambiente de trabajo seguro y sano. El principal problema que debería preocupar a las organizaciones y a los encargados de velar por la seguridad laboral, es que en la empresa existan factores de riesgos laborales o condiciones que puedan provocar riesgos disergonómicos.

Cuando se habla de riesgos disergonómicos, Peña (2018) lo define como: “conjunto de atributos de la tarea o del puesto que inciden en aumentar la probabilidad de que un trabajador, expuesto a ellos, desarrolle una lesión en su trabajo. Estos riesgos se derivan a través malas posturas, movimientos bruscos o carga pesada en los puestos de trabajo”. (p.2)

En Venezuela es preocupante la situación que se vive en las organizaciones con el tema de seguridad laboral, ya que ha sido un país pionero en movimientos preventivos centrados en seguridad y salud ocupacional, pero a pesar de tener leyes innovadoras en muchas organizaciones existe el incumplimiento.

El propósito principal de este trabajo de investigación es efectuar un Análisis de los factores de riesgo disergonómicos en el Servicio Nacional Integrado De Administración Aduanera Y Tributaria (SENIAT) - Región Nororiental Maturín Estado Monagas, que permita determinar la percepción que tienen los trabajadores sobre los mecanismos y herramientas que utilizan para el desarrollo de su trabajo, de manera que se puedan identificar la debilidades y fortalezas presentes y buscar los mecanismos necesarios para disminuir los posibles riesgos existentes.

Esta investigación servirá para dar pie a futuras investigaciones y ayudará a ampliar el conocimiento de esta problemática que no solo vive la organización objeto de estudio, sino también a todas aquellas empresas donde la labor que realizan pueda afectar tanto al trabajador como a la organización.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Castro (2017) realizó su trabajo de grado titulado “riesgos ergonómicos y psicosociales y su efecto en el desempeño laboral del personal del Consejo Legislativo en el Estado Apure” presentado en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.

Se pudo conocer que este trabajo fue realizado mediante un estudio de campo donde se tomó una muestra de cincuenta y tres (53) trabajadores donde se obtuvo como resultado que los trabajadores no contaban con las condiciones adecuadas para el trabajo en la organización presentando cansancio visual, dolores de espalda y en la región lumbar, afectando el desempeño laboral.

Jiménez y Peña (2016) elaboraron un trabajo de grado titulado “Condiciones de trabajo en el Área de Almacén de una empresa de distribución ubicada en Valencia estado Carabobo” presentado en la Universidad de Carabobo con la finalidad de obtener el título en Licenciado en Relaciones industriales.

La presente investigación realizada a través de un estudio de campo con diseño no experimental, seleccionando el 100% de la población siendo estos nueve (9) trabajadores, permitió identificar las desviaciones en el campo objeto de estudio y lograr una descripción del proceso de trabajo por fases demostrando fallas en las condiciones en las cuales se labora en el área del almacén.

Barbera Rojas (2016) señaló su trabajo de grado titulado como “síntomas músculo–esqueléticos y condiciones ergonómicas en una empresa química en villa de cura, estado Aragua” presentado en la Universidad de Carabobo, sede Aragua.

Trabajo sustentado en una investigación de campo de carácter descriptivo. Donde se pudo observar que los trabajadores presentan dolores musculares en cuello, muñeca y codo con una frecuencia de 1-7 días donde se concluye que esto es derivado de malas posturas.

En los trabajos de grado consultados y mencionados anteriormente, se pudo observar que la salud laboral está en un segundo plano en las organizaciones y que muchas no cuentan con las condiciones adecuadas para que el trabajador cumpla con su labor de manera satisfactoria y cómoda afectando su desempeño y su salud.

2.2 BASES TEORICAS

Tamayo (2012) señala que «El marco teórico nos amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas» (p.118). Esto quiere decir, que los conceptos definidos en el presente trabajo de investigación tienen vital importancia para sustentar el trabajo de investigación.

2.2.1 Desarrollo Histórico de la Seguridad Laboral

La historia de la seguridad laboral se remota a la antigüedad, al sistema de trabajo que imperaba por medio de la esclavitud. En medio de este ambiente, no se consideraba importante la salud del esclavo, por lo que se desconocían prácticas seguras.

Personas importantes como Hipócrates, Aristóteles, Plinio y Galeno, hicieron estudios respecto a enfermedades de los mineros y enfermedades

respiratorias, no obstante, fue hacia finales de la edad media, que se dio inicio al estudio de las enfermedades causadas por el trabajo.

La seguridad laboral se dice que tuvo sus inicios en el siglo XIV y sus primeros pasos se dieron por la asociación de artesanos europeos quienes propusieron ciertas normas para proteger y regular sus profesiones, seguido a esto fue muy importante la creación de una especialidad llamada medicina de trabajo y que fue creada por el Dr. Bernardo Ramazzini, quien fuese catalogado como el padre de la higiene en el trabajo y sus repercusiones laborales, económicas, sociales y a nivel del propio individuo, este médico italiano también se dedicó a estudiar los riesgos y enfermedades existentes en más de 100 profesiones diferentes, para dar así paso a que los médicos se comenzaran a introducir a la medicina de trabajo, prestando asistencia directa a los trabajadores.

En 1905 que se comienza a dar los primeros pasos en Venezuela cuando se crea un artículo especial sobre los riesgos profesionales en el código de política del estado Táchira. Para el año 1920 se crea la primera ley del trabajo en Venezuela, ésta realmente no establecía una verdadera legislación en lo que respecta a la prevención de accidentes; pero para el año 1936 con la promulgación de una nueva ley del trabajo si se comenzaron a establecer verdaderas leyes sobre la prevención de accidentes.

La Ergonomía ha cobrado una importante relevancia en los últimos tiempos y es que ha tomado el papel de adaptar la persona al puesto o el puesto a la persona; incluso la influencia de la concepción de una organización como un sistema en el que se deja de hablar de productividad para hacerlo de efectividad y en esta concepción se incluyen criterios de optimización de la seguridad, la comodidad, el rendimiento o la satisfacción.

2.2.2 Riesgos disergonómicos

Los riesgos ergonómicos (riesgos disergonómicos o riesgos derivados de la ausencia de una correcta ergonomía laboral), es la posibilidad de a medida que pase el tiempo desarrollar un trastorno musculo esquelético (TME) a raíz de las actividades físicas realizadas en el trabajo.

El término TME se refiere a enfermedades médicamente definidas de las extremidades superiores (principalmente), columna vertebral (principalmente lumbar) y en mucha menor importancia extremidades inferiores (clasificados como TME específicos), junto con síndromes dolorosos múltiples o localizados (clasificados como TME no específicos)

Los TME (trastornos musculo esqueléticos) también se pueden clasificar en:

- Inflamaciones de tendones (tendinitis y tenosinovitis)
- Dolor y deterioro funcional de grupos musculares
- Compresión de nervios
- Trastornos degenerativos de la columna vertebral.

Otra clasificación interesante para entender el problema de los TME de origen laboral, es la que se hace en base a la zona anatómica donde se desarrollan. Considerando la ubicación, los trastornos músculo esqueléticos se estudian en la zona de hombro, codo, muñeca, mano y columna.

Fuente: Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) 2015

2.2.3 Principales riesgos disergonómicos

- **Posturas forzadas:** los factores de riesgo son:
 - La frecuencia de movimientos, duración de la postura, posturas de tronco, posturas de cuello, posturas de la extremidad superior y posturas de la extremidad inferior.
- Cuando se trata de **movimientos repetitivos** los factores de riesgo son:
 - La frecuencia de movimientos, el uso de fuerza, la adopción de posturas y movimientos forzados, los tiempos de recuperación insuficiente y la duración del trabajo repetitivo.
- En el caso de la **manipulación manual** de cargas, los factores de riesgo dependen de:
 - Si se realiza levantamiento de cargas, transporte, o empuje y arrastre. En general son factores de riesgo el peso de la carga, distancia de la carga, fuerza, postura y duración de la tarea.

Las lesiones más frecuentes provocadas por riesgos disergonómicos son: tendinitis, síndrome del túnel carpiano, bursitis, hernia, dedo en gatillo, síndrome cervical por tensión, entre otros.

2.2.4 Clasificación de los principales TME de cuello y extremidades superiores según su lugar de afectación

TME – relacionados con tendones	<ul style="list-style-type: none"> -Tendinitis; -Peritendinitis -Tenosinovitis -Sinovitis -Epicondilitis/epitrocleititis -Rotura degenerativa.
TME – relacionados con Nervios:	<ul style="list-style-type: none"> -Síndrome túnel carpiano -Síndrome del nervio cubital -Síndrome del canal de Guyon -Síndrome del pronador redondo -Síndrome túnel radial -Síndrome de compresión torácica -Síndrome Cervical.
TME – relacionados con Músculos	<ul style="list-style-type: none"> -Mialgia y miositis -Síndrome de tensión cervical -Esguince y distensión muscular.
TME – tipo circulatorios	<ul style="list-style-type: none"> -Síndrome del martillo hipotenar -Síndrome Raynaud's.
TME – relacionados con articulaciones	<ul style="list-style-type: none"> -Osteoartritis.
ME – relacionados con bolsas serosas	<ul style="list-style-type: none"> -Bursitis.

Fuente: Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) 2015

2.2.5 Prevención de accidentes

La Organización Mundial de la Salud define accidente como “un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable”. La seguridad busca minimizar los accidentes de trabajo. Se puede definir accidente de trabajo como el que ocurre en el trabajo y provoca, directa o indirectamente, lesión corporal, perturbación funcional o enfermedad que ocasiona la muerte, la pérdida total o parcial, permanente o temporal de la capacidad de trabajo.

Los accidentes de trabajo se clasifican en:

- **Accidentes sin dejar de asistir a trabajar.** Este tipo de accidente no se considera en los cálculos de los coeficientes de frecuencia ni de gravedad, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.
- **Accidente con inasistencia al trabajo.** Es aquel que puede causar:
 - a) **Incapacidad temporal.** Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día de accidente o que se prolongue durante un período menor de 1 año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad. Cuando se agrava la lesión y debe dejar de asistir, el accidente recibirá nueva designación; se considerará accidente con inasistencia al trabajo. Se mencionará en el informe del accidente y en el informe del mes.
 - b) **Incapacidad permanente parcial.** Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo. Generalmente está motivada por:
 - Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo / Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo / Pérdida de la visión o reducción funcional de un ojo / Pérdida de la audición o reducción funcional de un oído.

c) **Incapacidad total permanente.** Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo. Está motivada por:

- Pérdida de la visión de los 2 ojos / Pérdida anatómica de más de un miembro (mano o pie) / Pérdida de la audición de ambos oídos.

d) **Muerte.**

2.2.6 Prevención de enfermedades derivadas por los riesgos disergonómicos

- Respetar los límites de peso manipulado y utiliza técnicas adecuadas en el manejo de cargas si se va a manipular la carga manualmente
- Establecer medidas organizativas como, por ejemplo, la rotación de puestos de trabajo si la tarea a realizar es demasiado pesada
- Realizar pausas en el trabajo y cambia de postura periódicamente si el esfuerzo requiere movimientos excesivamente repetitivos.
- Tener en cuenta el diseño ergonómico del puesto de trabajo.
- Emplear las herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo y conservarlas en buenas condiciones y sin desperfectos.
- Evitar las tareas repetitivas programando ciclos de trabajo superiores a 30 segundos y no repitas el mismo movimiento durante más de 50% de la duración del ciclo de trabajo.
- Efectuar reconocimientos médicos periódicos que faciliten la detección de posibles lesiones musculo esqueléticos.

Hermeza, M. A. (2016) explica que la ergonomía es fundamental para mantener la motivación y aumentar la productividad de los empleados. Cuidar de la salud de quienes hacen vida en la organización es tarea de todos. (p.38)

2.3 BASES LEGALES

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Capítulo V: De los derechos sociales y las familias.

Artículo 87 Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p.31)

Este artículo establece que las personas tienen derecho y el deber de trabajar, en este caso el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria debe contar con condiciones aptas de seguridad e higiene para que el trabajador pueda realizar sus funciones de forma sana y segura.

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012)

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras

Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral

Todo trabajador debe gozar de buenas condiciones necesarias para realizar su respectivo trabajo. Si se observa los artículos antes mencionados, no solo protegen los aspectos físicos sino también la parte intelectual y moral. Aunque éstos no son visibles, tienen una gran importancia.

2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005)

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

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos
2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral
3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, en el mejoramiento de las condiciones de vida y de los programas de recreación,

utilización del tiempo libre, descanso y turismo social y de la infraestructura para su funcionamiento, y en la discusión y adopción de las políticas nacionales, regionales, locales, por rama de actividad, por empresa y establecimiento, en el área de seguridad y salud en el trabajo

4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres que, de acuerdo a los avances técnicos y científicos existentes, puedan ser eliminadas o atenuadas con modificaciones al proceso productivo o las instalaciones o puestos de trabajo o mediante protecciones colectivas. Cuando lo anterior no sea posible, el trabajador debe ser provisto de los implementos y equipos de protección personal adecuados a las condiciones de trabajo presentes en su puesto de trabajo y a las labores desempeñadas de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, su Reglamento y las convenciones colectivas.

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

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

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.

2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.

3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.

En Venezuela, esta ley se encarga de establecer normas que le garanticen al trabajador un ambiente de trabajo adecuado para que desarrolle sus actividades de forma segura propiciándole las herramientas necesarias para alcanzar tal fin.

2.4 ASPECTOS INSTITUCIONALES

2.4.1 Reseña Histórica

El 21 de mayo de 1993

Creación de Aduanas de Venezuela Servicio Autónomo (AVSA), como organismo sin personalidad jurídica, mediante Decreto Presidencial 2.937 de esa misma fecha, publicado en la Gaceta Oficial N° 35.216 del 21 de mayo 1993.

Sustituye en ese momento a la Dirección General Sectorial de Aduanas del Ministerio de Hacienda.

23 de marzo de 1994

Creación del Servicio Nacional de Administración Tributaria (SENAT), como servicio autónomo sin personalidad jurídica, según Gaceta Oficial N° 35.427 del 23 de marzo de 1994. Esta dependencia sustituye a la Dirección General Sectorial de Rentas del Ministerio de Hacienda.

El 10 de agosto de 1994

Se fusionan Aduanas de Venezuela, Servicio Autónomo (AVSA) y el Servicio Nacional de Administración Tributaria (SENAT) para dar paso a la

creación del Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria (SENIAT), según Decreto Presidencial N° 310 de fecha 10 de agosto de 1994, publicado en la Gaceta N° 35.525 de fecha 16 de agosto de 1994.

El 1 de julio de 1994, entró en vigencia la Reforma Tributaria instrumentada por el Ejecutivo Nacional con fundamento en la Ley Habilitante de fecha 14 de abril de 1994, publicada en Gaceta Oficial N° 35.442 del 18 de abril de 1994. El proceso de fusión fue concebido como un proyecto de modernización orientado hacia un gran servicio de información con objetivos de incrementar la recaudación, actualizar la estructura tributaria nacional y fomentar la cultura tributaria, para fomentar el cumplimiento voluntario de las obligaciones de los contribuyentes.

2.4.2 Misión

Administrar eficientemente los procesos aduaneros y tributarios en el ámbito nacional y otras competencias legalmente asignadas, mediante la ejecución de políticas públicas en procura de aportar la mayor suma de felicidad y seguridad a la nación venezolana.

2.4.3 Visión

Ser una institución modelo, moderna, inteligente acorde con el desarrollo socio económico del país, que fomente la cultura y garantice el cumplimiento de las obligaciones y deberes aduaneros y tributarios, contribuyendo a consolidar el proyecto socialista bolivariano.

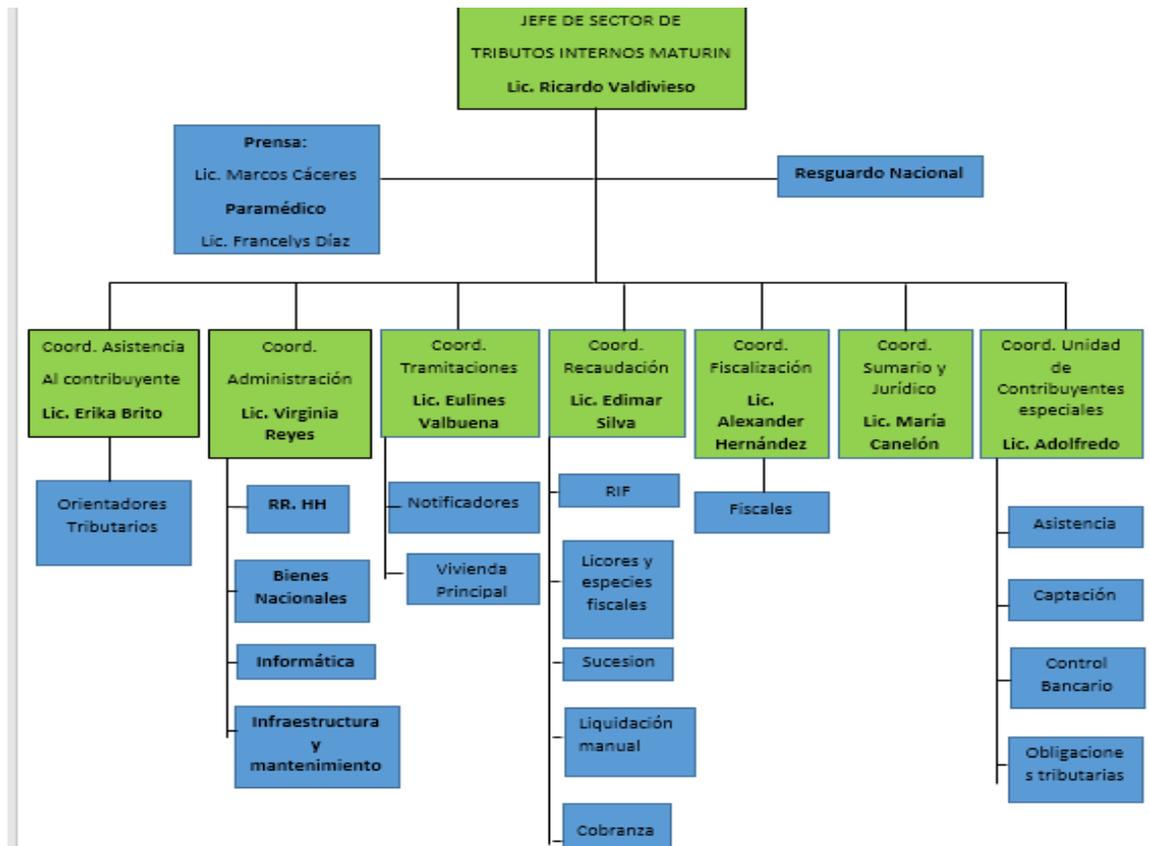
2.4.4 Objetivos institucionales

El Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) definirá, establecerá y ejecutará, de forma autónoma, su organización, funcionamiento, su régimen de recursos humanos, procedimientos y sistemas vinculados al ejercicio de las competencias otorgadas por el ordenamiento jurídico.

Del mismo modo formar, promover y difundir estrategias didácticas para abordar la conciencia aduanera y tributaria a los docentes y estudiantes del Sistema Educativo Bolivariano, así como comunidades y habitantes en todo el territorio nacional.

Para ello, el SENIAT ha suscrito un Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Ministerio del Poder Popular para la Educación a los fines de ejecutar acciones orientadas a reforzar la cultura aduanera y tributaria para favorecer la formación de valores ciudadanos.

2.4.5 Organigrama Institucional



Fuente: Coordinación de Administración – Sector de Tributos Internos Maturín SENIAT.

2.4.6 Ubicación



Calle Principal Brisas Del Aeropuerto Con Av. Rómulo Gallegos Diagonal A La Redoma De La Floresta Maturín Estado Monagas, Venezuela.

2.5 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

- **Seguridad:** Confianza, tranquilidad de una persona procedente de la idea de que no hay ningún peligro que temer. (Diccionario pequeño Larousse ilustrado, 1995. Pág. 933)
- **Salud laboral:** Conjunto de disposiciones y elementos normativos relacionados con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en general, con cuantos otros aspectos están implicados en la mejora de la seguridad y bienestar en el medioambiente laboral. (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2022. Online)

- **Trabajador:** Persona que presta un servicio retribuido (Diccionario panhispánico del español jurídico, 2022. Online)
- **Accidente:** suceso eventual o acción que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas. (Diccionario pequeño Larousse ilustrado, 1995. Pág. 11)
- **Ergonomía:** estudio de la adaptación de las maquinas, muebles y utensilios a la persona que los emplea habitualmente para lograr una mayor comodidad y eficacia. (Diccionario Real Academia Española 2023 **Online**)
- **Factores:** Elemento o causa que actúa junto con otros (Diccionario Real Academia Española 2023 Online)
- **Prevención:** Preparación y disposición que se hace anticipadamente para **evitar** un riesgo o ejecutar algo. (Diccionario Real Academia Española, 2023 Online)
- **Trastornos músculo esqueléticos(TME):** son afecciones y/o lesiones que afectan al aparato locomotor, es decir a huesos, tendones, músculos, nervios, articulaciones o ligamentos y otras estructuras que dan soporte y estabilidad al cuerpo humano, los cuales se traducen en todo tipo de dolencias, desde molestias leves y pasajeras, hasta lesiones irreversibles e incapacitantes. CENEA. (2021, 18 enero). ¿QUÉ SON LOS RIESGOS ERGONÓMICOS? – GUÍA DEFINITIVA.
- **Riesgos:** Contingencia o proximidad de un daño. (Diccionario Real Academia Española, 2023 Online)
- **Condición disergonómica:** son aquellos generados por la inadecuada relación entre el trabajador y la máquina, herramienta o puesto de trabajo. Álvarez (2018. Pág. 18)

CUADRO 1 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Objetivos específicos	Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores
Describir las condiciones de seguridad laboral de los espacios físicos en el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria en relación a los factores físicos (temperatura, ruido, mobiliario, iluminación, infraestructura) donde se desarrollan los trabajos, presentes en la empresa.	Condiciones de Seguridad Laboral	Son aquellos elementos en el entorno laboral que pueden dar lugar a accidentes o incidentes.	Mobiliario Espacio Físico Temperatura Iluminación	Insuficiente, cómodo, incomodo. Pequeño, mal distribuido. Frio, calor. Alta, baja, deficiente.
Conocen los empleados del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria, la existencia de disergonomía en el campo laboral	Riesgos disergonómicos.	Son las probabilidades de que los empleados puedan desarrollar una enfermedad ocupacional debido a la intensidad o frecuencia de la exposición.	Dolores físicos Ausentismo	Malas posturas, equipo y mobiliario. A veces, siempre, nunca
Señalar las normas de las condiciones laborales en materia preventiva que aplican los empleados del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria	Normas adecuadas.	Las normas garantizan que los empleados tengan un buen bienestar físico y mental creando condiciones favorables.	Capacitación Empleados	Talleres para el personal Corregir malas posturas

CAPITULO III

MARCO METODOLÒGICO

El marco metodològico determina cual será la manera en la que se va a recopilar, ordenar y analizar la información obtenida a través de la investigación. Arias (2016) lo define como “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16). Es por esto, que este capítulo resulta el más importante del trabajo investigativo.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de esta investigación se basó en una investigación de campo. Se define según, Santa Palella y Feliberto Martins (2010)

La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (pag.88)

En virtud a lo anterior, la investigación fue de campo, en virtud de haber recabado la información directamente de la realidad objeto de estudio, dándole fiabilidad para lograr analizar los factores de riesgos disergonómicos.

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Según Arias (2016):

La investigación descriptiva “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (pag.23)

La presente investigación tuvo un carácter descriptivo, ya que aquí se detalló paso a paso la realidad de la empresa.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de investigación estuvo integrada por todos los elementos, personas, de los cuales se obtuvo la información necesaria para la investigación. Hurtado (2010) define: La población se refiere al contexto, al ser o entidad poseedores de la característica, evento, cualidad o variable, que se desea estudiar; una unidad de estudio puede ser una persona, un objeto, un grupo, una extensión geográfica, una institución. (p. 151)

En esta investigación se trabajó a partir del universo objeto de estudio, es decir, con la totalidad de los trabajadores actualmente activos y fijos que laboran en el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria Región Nororiental, Maturín Estado Monagas, conformada por 100 individuos, de la cual por ser manejable y ser de fácil ubicación no se trabajará con muestra.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos son los utilizados para la obtención de datos que servirán para la investigación y así darle credibilidad a dicho estudio. Según, Arias (2006) “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información”. (p.53). Todas las investigaciones son distintas y cada una de ellas determinara que técnicas utilizar para realizar y conseguir la información.

3.4.1 Observación directa

Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006), expresan que: “la observación directa consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta”. (p.316). Por medio de esta técnica, se puede observar y recoger los datos necesarios a través de su propia observación.

3.4.2 Revisión documental

Según Fidiás Arias (2006), plantea:

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. (p. 27)

Esta técnica permitió obtener información para lograr el buen desarrollo de la investigación por medio de libros, leyes, y toda información relacionada con el tema que pudiera servir para la investigación.

3.4.3 Entrevista no estructurada

Según Arias, F (2012); define:

Más que un simple interrogatorio es una técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida. (p.73).

Esta técnica se logró a través de una conversación de manera espontánea con cada uno de los trabajadores, para que se sintieran cómodos, y así aprovechar creativamente la entrevista.

3.4.4 Cuestionario

Según Arias (2006); define:

El cuestionario es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas (p. 74).

Esta técnica sirvió de mucha ayuda durante la investigación obteniendo información más específica sin incomodar a los trabajadores.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS DATOS

4.1 ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Cuadro N°1
Distribución absoluta y porcentual con relación al mobiliario donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.

Distribución del mobiliario		
Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Excelente	0	0%
Bueno	20	20%
Regular	32	32%
Deficiente	48	48%
Totales	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado, Mayo 2023.

Luego de la encuesta realizada, se puede observar que un 80% de los trabajadores lo considera regular y deficiente respectivamente, lo cual tiene una lectura y permite hacer inferencias al respecto y el 20% restante manifiesta que es bueno, siendo respuestas divididas es necesario resaltar que ningún trabajador considera tener un excelente mobiliario para el desarrollo de sus funciones.

Según Galán (2020) expresa:

Mobiliario: es el conjunto de bienes muebles con el que cuenta una organización y que facilita el desarrollo físico de sus actividades económicas. Tales como sillas, computadoras, escritorios, entre otros.

La empresa debe tener en cuenta la opinión de sus trabajadores y hacer una correcta selección y distribución de sus mobiliarios, los cuales sirvan para mejorar la ergonomía de los trabajadores y así puedan cumplir el desarrollo de sus actividades.

Cuadro nº2
Distribución absoluta y porcentual con relación al dolor físico de los trabajadores al finalizar la jornada, donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.

Dolor físico al finalizar la jornada de trabajo		
Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	75	75%
No	25	25%
Totales	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado, mayo 2023

El 75% de los trabajadores coincide en tener dolores físicos al finalizar la jornada de trabajo, esto debido a que no poseen una buena ergonomía y exceden el tiempo laborando bajo esta situación, teniendo relación con el

cuadro n° 1. El otro 25% no posee dolores físicos porque cumplen de forma parcial la jornada laboral.

Cuando se habla de salud, es un tema de gran importancia porque no solo afecta al trabajador sino también a la empresa. Las malas posturas, el recargo de trabajo, mobiliario inadecuado, deben evitarse y así crear estrategias para disminuir los dolores físicos en los trabajadores.

Crear malos hábitos contribuyen a empeorar los dolores físicos, muchas veces adoptando posturas inadecuadas por comodidad sin saber las consecuencias que la misma puede traer.

Cuadro n°3
Distribución absoluta y porcentual con relación al nivel de temperatura,
donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de
Administración Aduanera y Tributaria.

Nivel de temperatura		
Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Alta	0	0%
Apropiada	0	0%
Baja	100	100%
Totales	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado, mayo 2023.

El 100% de los trabajadores, coincidió con que el nivel de temperatura es bajo.

A pesar que están bajo ventilación artificial, el estar expuestos al frío durante mucho tiempo causa incomodidad en los trabajadores, muchas veces terminando la jornada laboral con dolores musculares, teniendo que hacer pausas en sus funciones.

Es importante mencionar la NORMA CONVENIN 2254:1995, «Límites máximos permisibles de exposición en lugares de trabajo » la cual explica la importancia de tener una temperatura adecuada en las organizaciones, manteniendo e incrementando la productividad de sus trabajadores.

Cuadro nº4
Distribución absoluta y porcentual con relación al tipo de iluminación, donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.

Tipo de iluminación		
Alternativas	Frecuencia Absoluta	Frecuencia relativa
Natural	10	10%
Artificial	90	90%
Totales	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado, mayo 2023.

Como se puede observar, el 10% expresa que la luz es natural, porque existen ventanas que le dan claridad a cierta parte de la organización, sin embargo, el 90% dice que es artificial. Esta última opción es muy perjudicial para los trabajadores debido a que suele ser muy intensa y a ocasionarles problemas en la visión, a raíz de los constantes cambios y adaptaciones visuales ocasionando disminución del rendimiento.

La iluminación también forma parte importante de la organización, ya que debe ser adecuada para realizar las distintas actividades. La Norma COVENIN 2249-93, «ILUMINANCIAS EN TAREAS Y ÁREAS DE TRABAJO», regula los niveles de iluminación requeridos de acuerdo a la dificultad visual de las tareas.

Muchos accidentes laborales ocurren por no tener una buena iluminación el área de trabajo, debido a que al trabajador se le dificulta identificar los distintos objetos o los riesgos existentes en las maquinarias de trabajo.

Cuadro nº5
Distribución absoluta y porcentual con relación a la intensidad de la luz,
donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de
Administración Aduanera y Tributaria.

Intensidad de la luz		
Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Bueno	0	0%
Regular	0	0%
Deficiente	100	100%
Totales	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado, mayo 2023.

El 100% de los trabajadores coinciden en la opción deficiente ya que la luz es muy potente y suele causar incomodidades en ellos, ocasionándoles pesadez de los ojos, haciendo referencia a la intensidad de la luz en el área de trabajo.

Esta intensidad ocasiona problemas en la vista y daños en la salud a medida que pasa el tiempo. Según la Norma COVENIN 2249-93, «ILUMINANCIAS EN TAREAS Y ÁREAS DE TRABAJO» una iluminación no adecuada, no solo puede afectar a los trabajadores de manera visual, sino ocasionarles cefalea, fatiga, irritabilidad, entre otros.

Es aquí la importancia de diseñar un sistema de iluminación ergonómico, el cual permitiría cuidar de la salud de los trabajadores, haciéndoles entender que son importantes para la organización y además evitaría daños y consecuencias en el trabajo.

Cuadro nº6
Distribución absoluta y porcentual con relación a las causas del ausentismo, donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.

Causas del ausentismo laboral		
Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Dolores físicos	35	35%
Espacio físico reducido	20	20%
Mobiliario insuficiente	15	15%
Salario inadecuado	20	20%
Falta de motivación	10	10%
Otras. Mencione		

Fuente: Cuestionario aplicado, mayo 2023.

Como podemos observar, el ausentismo en la organización existe por varias razones. El 35% padecen de dolores físicos al finalizar la jornada laboral, el 20% que el espacio físico es reducido, un 15% que no posee el mobiliario suficiente, el 20% que tienen un salario inadecuado y un 10% por falta de motivación.

Según Chiavenato (2003): el ausentismo laboral es el término empleado para referirse a las faltas o inasistencias de los empleados al trabajo. No siempre las causas del ausentismo se deben al empleado, muchas veces se deben a la organización. (Pág. 12)

Para cualquier área u organización es de suma importancia garantizar las herramientas necesarias para que el personal pueda desempeñar sus labores de una manera proactiva, sin dejar de lado el garantizar un ambiente ergonómico que a su vez fomenta la valoración del personal tomando en cuenta sus necesidades y haciéndoles saber que su labor es directamente proporcional al crecimiento y desempeño de la organización, lo cual puede generar una motivación en cada individuo que labora para ellos.

Cuadro N° 7

Distribución absoluta y porcentual con relación al conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOCYMAT), donde labora el personal del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria.

Conocimiento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOCYMAT)		
Alternativas	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Si	70	70%
No	30	30%
Totales	100	100%

Fuente: Cuestionario aplicado, mayo 2023.

El 70% de los trabajadores conocen la LOCYMAT, pero un 30% expresa que no, siendo este último muy preocupante ya que es una ley que todo trabajador debería conocer.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOCYMAT) creada y dirigida a garantizar a los trabajadores condiciones de seguridad y bienestar en el área de trabajo. Siendo de gran importancia que todo trabajador y empleador conozca y haga uso de ella ya que regula derechos y deberes de ambos.

Esta ley le da fortalecimiento a El Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), el cual es el órgano encargado de regular y vigilar el cumplimiento de las obligaciones en materia.

Conocer la LOCYMAT trae beneficios tanto para el trabajador como para el patrono, ya que ayuda a reducir la tasa de ausentismo, reposos, tanto como para enfermedades y accidentes. Pudiendo entender que la ergonomía y la productividad van de la mano, mejorando la motivación de los empleados.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Realizada la presente investigación, se concluye lo siguiente:

- En el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT) existen muchos factores disergonómicos, en cuanto a mobiliario, temperatura, iluminación, entre otros.
- No posee una buena distribución en cuanto al mobiliario, causando incomodidad en los trabajadores y disminuyendo el desarrollo de sus actividades.
- En su mayoría, los trabajadores coinciden con padecer de dolores físicos al finalizar la jornada laboral al no poseer una buena ergonomía y adoptando posiciones inadecuadas.
- La temperatura es muy baja, causándoles dolores musculares a los trabajadores por estar expuestos al frío excesivo durante muchas horas de la jornada laboral.
- En cuanto a la iluminación, es artificial pero muy potente la cual causa molestias visuales, cefalea, fatiga, e incomodidad en los trabajadores.
- Existe un gran e importante nivel de ausentismo en la organización, por varias razones (espacio físico pequeño, desmotivación, salarios inadecuados, dolores físicos)
- El espacio físico se está quedando muy pequeño para la cantidad de personal existente, además que existen otras compañías sub contratadas y hacen el lugar más reducido, esto sin contar con los contribuyentes que asisten diariamente por sus servicios.

5.2 RECOMENDACIONES

- Redistribuir el espacio físico, para poder obtener una buena distribución entre los trabajadores y los contribuyentes que reciben diariamente.
- Supervisar y revisar periódicamente las distintas áreas existentes para así poder ver el estado del mobiliario y los distintos equipos de trabajo.
- Realizar mantenimiento al cableado e iluminación existente en la organización.
- Se recomienda el compartir ideas, escuchar a los trabajadores cuando padecen alguna molestia y buscar el por qué.
- Crear un departamento o un comité dedicado a la Seguridad Laboral que garantice tanto el buen desempeño del equipo de trabajo como su seguridad y salud laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Arias, Fideas (2012) "Proyecto de investigación", Segunda Edición. Buenos Aires – Argentina
- Chiavenato, I (2008). Administración de los recursos humanos. 8va Edición. Editorial mc GrawDF0 México
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela
- Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores. Edición 2012
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Edición 2006
- Pedro R. Mondelo. Enrique Gregori Torada y Pedro Barrau Bombardo. Ergonomía I, (2000) Edición Online.
- Diccionario Panhispánico del Español Jurídico, 2022
- Diccionario pequeño Larousse ilustrado, 1995.
- Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008
- Ventura, E. (2013). El concepto de trabajo en el joven Marx: enajenación, autorrealización, socialismo. Revista de Humanidades, 5(2), 20-36. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/996/>
- CENEA. (2021, 18 enero). ¿QUÉ SON LOS RIESGOS ERGONÓMICOS? – GUÍA DEFINITIVA.
- Sierra, R. (1994). Técnicas de investigación social. Madrid: Paraninfo

ANEXOS



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

El siguiente cuestionario sirvió para la realización del trabajo de grado, denominado, **ANÁLISIS DE LOS FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICOS EN EL SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN ADUANERA Y TRIBUTARIA (SENIAT) - REGIÓN NORORIENTAL Maturín Estado Monagas** con el objetivo de recabar información necesaria para la investigación. Contamos con su valiosa colaboración al responder las distintas preguntas.

Instrucciones a seguir:

- 1- Lea cuidadosamente y marque con una X la alternativa apropiada para usted.
- 2- No dejar preguntas sin contestar.
- 3- Toda la información suministrada es confidencial.

GRACIAS POR TU COLABORACION

CUESTIONARIO

1- Considera que el mobiliario en su lugar de trabajo es:

Excelente ____

Bueno ____

Regular __

Deficiente __

2- ¿Ha presentado dolores físicos al finalizar la jornada laboral?

Si __

No __

3- Según su opinión, la temperatura en su lugar de trabajo es:

Alta __

Apropiada __

Baja __

4- ¿Qué tipo de luz está presente en el lugar?

Natural __

Artificial __

Ambas __

5- ¿Cómo considera la intensidad de la luz presente en el lugar de trabajo?

Buena __

Regular __

Deficiente __

6- ¿Según usted, a que se debe el ausentismo en la organización?

Dolores físicos __

Espacio físico reducido __

Mobiliario insuficiente __

Salario inadecuado ___

Falta de motivación ___

Otras.

Mencione

7- ¿Conoce usted, la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (LOCYMAT)?

Si _____

No _____

ILUMINARIA ARTIFICIAL PRESENTE EN EL SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN ADUANERA Y TRIBUTARIA



SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN ADUANERA Y TRIBUTARIA



**SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN
ADUANERA Y TRIBUTARIA**



**SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN
ADUANERA Y TRIBUTARIA**



**SERVICIO NACIONAL INTEGRADO DE ADMINISTRACIÓN
ADUANERA Y TRIBUTARIA**



HOJAS DE METADATOS

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

Título	Análisis de los factores de riesgo disergonómicos en el servicio nacional integrado de administración aduanera y tributaria (SENIAT)-Región Nororiental Maturín Estado Monagas
Subtítulo	

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

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Br. López Abzueta Génesis de los Ángeles	CVLAC	CI: 26688744
	e-mail	genesislopez677@gmail.com

Palabras o frases claves:

seguridad laboral
riesgos disergonómicos
espacio físico
accidente
tesis de grado

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

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Gerencia de Recursos Humanos

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

Resumen (Abstract):

En toda organización es importante garantizar y brindar un ambiente de trabajo con las condiciones adecuadas y necesarias, brindándole salud y seguridad al trabajador pudiendo prevenir el desarrollo de futuras enfermedades, la cual no solo afectaría al trabajador sino también a la organización. Venezuela ha sido un país pionero en materia de Seguridad Laboral teniendo así, leyes innovadoras en dicho tema, pero aún existe en incumplimiento en muchas organizaciones de trabajo. En la presente investigación se llevó a cabo un Análisis De Los Factores De Riesgos Disergonómicos En El Servicio Nacional Integrado De Administración Aduanera Y Tributaria (SENIAT) - Región Nororiental Maturín Estado Monagas, observando cada uno de los factores como: mobiliario, iluminación, temperatura, ausentismo, espacio físico, intensidad de la luz. Teniendo como objetivo, describir las condiciones de seguridad laboral de los espacios físicos en el Servicio Nacional Integrado De Administración Aduanera Y Tributaria (SENIAT) - Región Nororiental Maturín Estado Monagas, el conocer o no las condiciones disergonómicas existentes, y señalar las normas de las condiciones laborales en materia preventiva que aplican los empleados en la organización. Esta investigación es de campo de carácter descriptivo, en donde la organización cuenta con una población de 100 empleados a los cuales se les hizo una evaluación a través de la observación, entrevistas, y cuestionarios. Dichas evaluaciones tuvieron como resultado que los empleados del SENIAT, consideran que no poseen un mobiliario ergonómico, padeciendo en su mayoría de dolores físicos al terminar la jornada laboral, temperatura alta, iluminación alta, causando un alto nivel de ausentismo en la organización. Para darle solución a este problema, se le recomienda redistribuir el espacio físico y mejorar el mobiliario presente, crear un departamento dedicado a la seguridad laboral, que garantice el buen desempeño de su equipo de trabajo, pero garantizando su seguridad y salud laboral, entre otras recomendaciones.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Prof. Cermeño Lisbetth	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 10.309.157
	e-mail	Ltorrivilla.udomonagas@gmail.com
	e-mail	ltorrivilla@gmail.com
Prof. Jeorge Martínez	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 10.880.307
	e-mail	Jelummar2802@gmail.com
	e-mail	
Prof. Martha Pérez	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I: 11.342.440
	e-mail	emiliaudo@gmail.com
	e-mail	

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

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2024	02	22

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

Lenguaje: spa

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

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

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOTTG_LAGA2024

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

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Contaduría, Ingeniero de Petróleo
Magister Scientiarium en Biología Pesquera, Profesor Asociado,
Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: _____ Licenciatura

Dato requerido. Ejs: Licenciatura, Magister, Doctorado, Post-doctorado,
etc.

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

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

Universidad de Oriente de Oriente, Núcleo Monagas

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

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



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN° 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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 *[Firma]*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

[Firma]
JUAN A. BOLANOS CUNFEL
Secretario



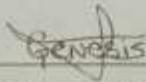
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YGC/manuja

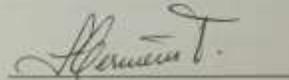
Hoja de metadatos para tesis y trabajo de ascenso -6/6

Derechos:

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



Génesis López
C.I 26.688.744
AUTOR



Lisbeth Cermeño
ASESOR