



Universidad de Oriente.

Núcleo de Sucre.

Escuela de Ciencias Sociales.

Programa de Gerencia de Recursos Humanos.

**Propuesta del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la  
Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD) Sede  
Principal Cumaná, Estado Sucre. Año 2011**



Autor: Liliana Patiño C.I: 14.660.160

Asesor: Prof. Elaiza Mora

Trabajo de Grado modalidad tesis presentado como requisito parcial  
para optar al Título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos.

Cumaná, Noviembre de 2011.



Universidad de Oriente.

Núcleo de Sucre.

Escuela de Ciencias Sociales.

Programa de Gerencia de Recursos Humanos.

**Propuesta del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la  
Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD) Sede  
Principal Cumaná, Estado Sucre. Año 2011**



**ACTA DE APROBACIÓN**

Trabajo de curso especial de Grado **Aprobado**, en nombre de la Universidad de Oriente, por el jurado calificador, en Cumaná a los 03 días del mes de noviembre de 2011

---

Asesora

Profesora Lic. Elaiza Mora

C.I 16.817.999

## INDICE GENERAL

<u>DEDICATORIA.....</u>	<u>i</u>
<u>AGRADECIMIENTO.....</u>	<u>ii</u>
<u>LISTA DE CUADROS.....</u>	<u>iii</u>
<u>LISTA DE GRAFICOS.....</u>	<u>iii</u>
<u>LISTA DE FIGURAS.....</u>	<u>iv</u>
<u>RESUMEN.....</u>	<u>v</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>1</u>
<u>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</u>	<u>4</u>
<u>1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</u>	<u>4</u>
<u>1.2 OBJETIVOS.....</u>	<u>10</u>
<u>1.2.1 Objetivo General.....</u>	<u>10</u>
<u>1.2.2 Objetivos Específicos.....</u>	<u>10</u>
<u>1.3 JUSTIFICACIÓN.....</u>	<u>11</u>
<u>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....</u>	<u>13</u>
<u>2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....</u>	<u>13</u>
<u>2.2 BASES TEÓRICAS.....</u>	<u>13</u>
<u>2.2.1 Seguridad del trabajo.....</u>	<u>13</u>
<u>2.2.2 Higiene del Trabajo.....</u>	<u>14</u>
<u>2.2.3 Estructura Organizativa.....</u>	<u>15</u>
<u>2.2.4. Cargo.....</u>	<u>16</u>
<u>2.2.5 Organigrama.....</u>	<u>16</u>
<u>2.2.6 Departamentalización:.....</u>	<u>16</u>

2.2.7 Departamento: .....	17
2.2.8 Ventajas y Desventajas de la Departamentalización.....	18
2.2.9 Proceso de Departamentalización.....	19
2.2.10 Tipos de Departamentalización.....	20
2.2.11 Sistema de Gestión de Recursos Humanos.....	22
2.2.12 Nivel de competencias en materia de Seguridad y Salud Laboral	23
2.2.13 Prestaciones y Seguridad Social.....	31
2.2.14. Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	32
2.2.15 Funciones del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	33
2.3. BASES LEGALES.....	38
2.3.1 Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela.....	39
2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	41
2.3.4 Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. ....	45
2.3.4 Ley Orgánica de Seguridad Social.....	53
2.4 MARCO INSTITUCIONAL.....	58
2.4.1 FUNDASALUD.....	58
2.4.2 Misión.....	59
2.4.3 Visión.....	59
2.4.4 Departamento de gerencia de recursos humanos.....	60
2.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	63
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	66
3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	66
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	67
3.3 ÁREA DE ESTUDIO.....	67
3.4 POBLACIÓN. ....	68

3.5 MUESTRA.....	68
3.6 FUENTES DE INVESTIGACIÓN.....	70
3.6.1 Fuentes Primarias:.....	71
3.7 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	72
3.7.1 Entrevistas.....	72
3.7.2 Cuestionario. ....	72
3.7.3 Observación Directa:.....	73
3.8 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	73
CAPÍTULO V : ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	75
5.1 Análisis de los Resultados.....	75
CAPÍTULO VI: PROPUESTA DEL SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA SEDE PRINCIPAL DE FUNDASALUD.....	104
6.1 Propuesta del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Sede Principal de FUNDASALUD.....	104
6.1.1 Objetivos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	108
6.2.2 Actividades del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores..	109
Plan de Educación e Información.....	110
Inducción a Nuevos Ingresos y Cambios o Modificaciones de Tareas.....	111
6.1.3 Estructura Organizativa del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	119
6.1.4 Cargos y funciones que debe desempeñar el personal del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	126
CONCLUSIONES.....	160
RECOMENDACIONES.....	162

<u>BIBLIOGRAFÍA.....</u>	<u>164</u>
<u>ANEXOS.....</u>	<u>172</u>
<u>HOJA DE METADATOS.....</u>	<u>181</u>

## DEDICATORIA

A mi Dios por ser mi gran guía ante todos los pasos de mi vida.

A ti Madre, por ser mi pilar de vida y estar siempre a mi lado ante las alegrías y tristezas. ¡Gracias por apoyarme siempre!

A mi padre y hermanos porque con sus experiencias de vida y acciones me han ayudado a ser mejor persona.

A mi esposo, por su apoyo y perseverancia para que yo alcanzaré este nuevo éxito en mi vida. ¡Te amo!

A mi hija, por ser mi más grande inspiración en toda las acciones de mi vida y llenarme de alegría todos los días. ¡Te adoro!

A la familia Rivero García, especialmente a Yudith Rivero por apoyarme siempre y ser mi gran ejemplo de superación.

A mis compañeros de clase especialmente a: Jesús, Irma, María, Leidimar y Oriana por acompañarme desde el principio hasta el final en esta meta. De corazón mil éxitos para ustedes.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por habernos dado la fortaleza y constancia para culminar con éxito esta meta.

A la profesora, Elaiza Mora por haber dedicado parte de su tiempo en asesorarme en este trabajo, muchas gracias por compartir sus conocimientos conmigo.

Al personal de la sede principal de FUNDASALUD quienes en todo momento me brindaron su apoyo y colaboración, facilitándome la información requerida para poder culminar este trabajo.

A la Universidad de Oriente por habernos abierto sus puertas y darme la oportunidad de obtener este título universitario.

A todos los profesores que a lo largo de la carrera me impartieron sus conocimientos especialmente a las profesoras: María Gabriela Guzmán, Marina Patiño y Ana Salazar.

## **LISTA DE CUADROS**

## **LISTA DE GRAFICOS**

## **LISTA DE FIGURAS**



Universidad de Oriente.

Núcleo de Sucre.

Escuela de Ciencias Sociales.

Programa de Gerencia de Recursos Humanos.

**Propuesta del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la  
Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD) Sede  
Principal Cumaná, Estado Sucre. Año 2.011**

Autor: Liliana Patiño C.I: 14.660.160

Asesor: Prof. Elaiza Mora

Fecha:

**RESUMEN**

La Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD) sede principal, no cuenta en la actualidad con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que coordine las actividades en esta materia y vele por que los lugares de trabajo sean no solo seguros sino también saludables y evitar así la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales. Para realizar este estudio se efectuó una investigación de campo, a una muestra de ciento nueve (109) trabajadores que laboran en esta fundación. Se les aplicó un cuestionario para determinar el conocimiento sobre el tema de seguridad y salud ocupacional y el noventa y ocho por ciento (98%) de los encuestados esta dispuesto a cumplir las normativas que se implementen en esta materia. Con la Creación de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo se busca reducir, minimizar o eliminar los riesgos que producen lesiones, enfermedades y accidentes en los puestos de trabajo.

## INTRODUCCIÓN

Durante años muchas organizaciones habían considerado la prevención de riesgos laborales como una cadena de acciones aisladas e independientes, cuya finalidad consistía en mantenerse al día con sus obligaciones legales en materia de higiene y seguridad.

Con respecto a este aspecto Curapiaca y Otros (2004) expresan lo siguiente: Actualmente las empresas comienzan a plantearse nuevas formas de organización sobre la prevención basada en una de sus necesidades principales, como lo es brindar las condiciones básicas para proteger la vida y la salud de sus trabajadores. Es a través de la puesta en práctica y seguimiento y control de programas efectivos de seguridad y salud ocupacional, que se puede controlar, minimizar y eliminar los índices de accidentes laborales y prevenir las enfermedades ocupacionales identificando y controlando los riesgos existentes.

En la ciudad de Cumaná, existe un instituto autónomo denominado Fundación del Estado Sucre para la Salud (**FUNDASALUD**) adscrito a la Gobernación del estado Sucre. Este instituto está dedicado a desarrollar el sistema estatal de salud, cuya misión se basa en contribuir con el desarrollo humano sostenible de la población basándose en los principios de igualdad, honestidad y responsabilidad, incrementando sus niveles de bienestar integral y calidad de vida. La visión de dicho instituto, es que todas las personas de este estado alcancen la salud integral como derecho y deber humano, mediante un sistema de salud de excelencia.

Por lo tanto, es fundamental para **FUNDASALUD** contar con un personal calificado en excelentes condiciones de salud física, mental y social que le permita dar cumplimiento eficientemente a la misión y poder alcanzar la visión de la misma. El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo permitiría a la fundación reducir, minimizar o eliminar los riesgos que producen lesiones, enfermedades y accidentes de trabajo. Esta unidad se encargaría de coordinar, planificar y ejecutar los programas en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, procurando solventar las necesidades presentes y futuras en esta materia tales como: la identificación, evaluación y corrección del área, equipos y maquinarias de trabajo.

En este sentido, el objetivo general de la investigación es Proponer un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo; de igual forma se plantea la posibilidad de desarrollar algunos objetivos específicos, dentro de los cuales se destaca el siguiente: Determinar los objetivos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se da a conocer las bases legales donde se reflejan los aspectos de algunas leyes que regulan la materia de seguridad y salud ocupacional, dentro de las cuáles se destacan la Constitución de La República Bolivariana de Venezuela, La ley Orgánica del Trabajo y La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Dentro de la metodología que se aplicó como estrategia para obtener información, esta la investigación de campo, debido a que se obtuvo los datos en la misma organización y se aplicó un nivel de investigación descriptivo, se utilizaron fuentes primarias (entrevistas y cuestionarios al personal) y fuentes secundarias, (consulta de libros, tesis, manuales y

material de internet.) entre otros. Con el fin de examinar eficientemente los datos obtenidos codificándolos, tabulándolos y graficándolos para que sea más fácil su comprensión.

Este trabajo se estructura en cinco capítulos, el capítulo I, abarca el problema objeto de estudio, es decir, el planteamiento del problema, los objetivos y la justificación de la investigación. El capítulo II, expone el marco teórico del estudio, reseñará las bases teóricas y legales, la definición de términos básicos. El capítulo III, analiza los lineamientos metodológicos, enfocando el diseño y el nivel de investigación, las fuentes de investigación y las técnicas de recolección de información. El capítulo IV que contempla el análisis e interpretación de los datos y el capítulo V que contiene la Propuesta del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y por último, se presenta las Conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

# **CAPÍTULO I : EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Todas las organizaciones están constituidas por recursos humanos, financieros, materiales entre otros. Pero son sus trabajadores la base fundamental para poner en funcionamiento todos los demás recursos con que se cuenta para el logro de los objetivos organizacionales, es por esto, que se hace necesario, la gestión estratégica del recurso humano. La cual es definida por Darkins, C. (2006), como “el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos.”

Para contribuir a contar con un personal eficiente se debe brindar un medio ambiente y condiciones de trabajos adecuados, tomando en cuenta aspectos del ambiente físico como: los lugares, la temperatura, humedad, iluminación, ruido y jornada de trabajo. De allí la importancia de que toda organización se preocupe por la salud y la seguridad de sus trabajadores, con el fin de poder contar con una fuerza laboral saludable y ponga en práctica un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional que contribuya a prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales y así, mejorar la salud de los trabajadores.

Con respecto a la seguridad e higiene, Janania (2003) señala:

El ambiente laboral, hay que mantenerlo seguro e higiénico para el buen desenvolvimiento del empleado dentro

de las instalaciones de la empresa, de modo que no represente una problemática, sino un beneficio para el empleado y también para la empresa. Crear condiciones seguras contribuye al aumento de la productividad y a un desarrollo más armónico y estable por parte del trabajador en la empresa. (p.04).

Toda organización debe brindar un ambiente de trabajo cuyas condiciones de seguridad y salud ocupacional sean las más favorables posibles para el trabajador, ya que de lo contrario, significaría un problema que podría generar accidentes y enfermedades ocupacionales.

En el estado Sucre existe un Instituto Autónomo dedicado a desarrollar el Sistema Estatal de Salud denominado FUNDASALUD, pero muy a pesar que se dedica al bienestar de salud en la comunidad y que cuenta con una nómina de trescientos cuarenta y cinco (345) trabajadores sólo su sede principal, el mismo carece de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que se dedique a la prevención de accidentes, es decir toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte producida de manera imprevista durante las labores, o con motivo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

A través de la observación se pudo evidenciar que FUNDASALUD en su sede principal carece de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que aplique eficientemente un Programa de Seguridad y Salud Laboral; sin embargo, cuenta con una Gerencia de Recursos Humanos, que tiene como una de sus funciones velar por el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia. Respecto a las remuneraciones, beneficios económicos, sociales y prevención de riesgos; según datos suministrados por el gerente de este departamento, Licenciado Israel Camino, no se cuenta con el

personal especialista en el área de seguridad y salud en el Trabajo que pueda coordinar eficientemente estas actividades.

Lo antes mencionado es realmente alarmante, debido a que la mayoría del personal administrativo de esta institución está expuesto a problemas musculoesquelético asociados al trabajo de oficina se dan especialmente en las tareas informáticas y se deben mayoritariamente a dos factores: una movilidad restringida y las malas posturas.

De igual manera están expuestos a riesgos físicos como lo es la iluminación debido a que la lectura de documentos, tanto en soporte papel como informático, son tareas que exigen altos requerimientos visuales que se podrían solucionar disponiendo de elementos que difundan la luz como persianas y cortinas, en las ventanas (en el caso de luz natural), o difusores en los focos de iluminación general (luz artificial) que algunos departamento no lo poseen.

El personal de limpieza también esta expuesto a varios tipos de riesgos laborales, aunque uno de los más frecuentes es el riesgo químico por exposición a componentes de productos químicos, probablemente estas situaciones se den por falta de formación e información personal, errores o hábitos o costumbres incorrectos, entre otros.

Esta situación se ha venido desarrollando probablemente por la falta de compromiso e iniciativa por parte de la Gerencia General de FUNDASALUD, al no implementar un programa en esta materia. Lo que origina como consecuencia que no se lleve un registro y control de las enfermedades ocupacionales y accidentes que han venido sufriendo los trabajadores a lo

largo de su vida laboral, asimismo, no se aplican todas las medidas preventivas para controlar, minimizar o eliminar los accidentes y enfermedades ocupacionales a los que están expuestos.

Cabe destacar, que posiblemente a la poca capacitación en cuanto riesgos laborales, los trabajadores de esta organización desconocen la importancia del uso de implementos de seguridad, así como también las distintas enfermedades a las que están expuestos en su área de trabajo y cómo prevenirlas, además dentro de la organización la supervisión es escasa.

La seguridad e higiene laboral es responsabilidad de todos los trabajadores, pero es la Gerencia General quien debe promover, dar seguimiento a los programas en esta materia y proporcionar los medios adecuados para establecer planes preventivos y correctivos y así evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales. Pero en FUNDASALUD la planificación es deficiente por falta de un Servicio de Seguridad y Salud Laboral y por ende de un programa en esta área.

Todos estos aspectos permiten determinar que se hace necesario, establecer una definición clara de la política que se desea cumplir en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de implementar con urgencia un programa de seguridad y salud ocupacional efectivo en las áreas prioritarias, que le permita a los trabajadores ser informados a través de capacitación (charlas, talleres, conferencias) sobre como prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, además, de atender lo relativo a las posturas corporales correctas en ciertas labores manuales, para evitar de manera

inmediata que el personal padezca algún accidente o enfermedad ocupacional.

La alta gerencia debe promover la creación de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo integrado por un personal especialista en seguridad industrial, medicina ocupacional, psicología social y recursos humanos, con el fin de poder implementar un programa continuo destinado a prevenir los accidentes laborales, las enfermedades ocupacionales, el estrés laboral, entre otros. Y así llevar un control de ocurrencia de los mismos y poder tomar medidas correctivas al respecto evitando que se sigan propagando, otorgándoles a los trabajadores los instrumentos o aditamentos necesarios para poder ejecutar sus labores eficientemente.

En Venezuela existe la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que regula las normas a cumplir por las organizaciones en materia de seguridad y salud ocupacional y FUNDASALUD debe procurar dar cumpliendo a estas normativas legales con el fin de no exponerse a ser sancionada por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).

De igual manera, debe proponer fomentar la participación de todo el personal de llevarse a cabo este proyecto para cumplir de manera exitosa el programa de seguridad y salud laboral evitando así los costos que conllevan los accidentes y enfermedades laborales.

Tomando en consideración los planteamientos realizados en [torno](#) al objeto de estudio, la presente investigación centra la formulación de su problemática en la siguiente interrogante:

¿Qué importancia tiene para la sede principal de FUNDASALUD el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo?

De la anterior interrogante se derivan las siguientes:

¿Cuál es la situación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD?

¿Cuáles son los objetivos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD?

¿Cuáles son las actividades de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores de la sede principal de FUNDASALUD?

¿Cuál es la estructura organizativa del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD?

¿Cuáles son los cargos y las funciones que debe desempeñar el personal del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Sede Principal de FUNDASALUD?

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo General.**

Proponer un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD.

### **1.2.2 Objetivos Específicos.**

- Elaborar un diagnóstico sobre la situación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD.
- Determinar los objetivos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD.
- Determinar las actividades de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores de la sede principal de FUNDASALUD.
- Diseñar la estructura organizativa del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD.
- Describir los cargos y las funciones que debe desempeñar el personal del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD.

### **1.3 JUSTIFICACIÓN**

Toda organización debe brindarle condiciones laborales adecuadas a sus trabajadores por ende, el propósito fundamental de la investigación es Proponer el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD que permita a FUNDASALUD diseñar, implementar, mantener y mejorar un programa efectivo en esta área.

La creación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo puede permitir a esta Fundación contar con un personal con mejores condiciones de salud física, mental y social. También contribuiría para que FUNDASALUD gestione los recursos necesarios para llevar a cabo su creación, en función de los beneficios que pudieran obtener los trabajadores y la organización con su funcionamiento.

Desde el punto de vista teórico, la investigación deja un antecedente documental que servirá de soporte para otras investigaciones similares, permitiendo forjar recomendaciones, aportes y análisis en el ámbito de un Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

De igual manera, al investigador le permitió aplicar sus conocimientos teóricos adquiridos en la universidad dentro de un ambiente organizacional, lo que le brindo conocimientos prácticos y la satisfacción de haber aportado una propuesta para crear un área de Seguridad y Salud Laboral que de llevarse a la práctica minimizará grandes deficiencias en materia de seguridad y salud ocupacional en esta organización, y cuyos resultados

dependerá en gran parte del compromiso asumido por todos los niveles jerárquicos , especialmente de la gerencia general de la misma.

## **CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO**

### **2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.**

Para el inicio de este proyecto se tomo en cuenta un trabajo de investigación precedente a este, la cual esta dirigido a la rama de higiene y seguridad industrial y se destaca a continuación:

En el trabajo de grado elaborado por Rivera, A (2001), denominado Planificación Estratégica de la Creación del Departamento de Higiene y Seguridad Industrial en el Servicio Autónomo Hospital Universitario Antonio Patricio de Álcala (S.A.H.U.A.P.A), Cumaná, Estado Sucre. El autor analiza que en el S.A.H.U.AP.A no existe un departamento ni se cuenta con el personal adecuado que se dedique específicamente a la identificación, seguimiento, evaluación, control de riesgo, condiciones de trabajo y de los actos inseguros y donde tampoco se tiene un Programa de Higiene y Seguridad Industrial que garantice la integridad física de los trabajadores.

### **2.2 BASES TEÓRICAS.**

#### **2.2.1 Seguridad del trabajo.**

Por seguridad del trabajo se entiende “la técnica no medica de prevención cuya finalidad se centra en la lucha contra los accidentes de trabajo, evitando y controlando sus consecuencias”. (Cortes, 2001, p78).

Al respecto Chiavenato (2000) lo define de la siguiente manera:

Es el 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.487).

En ambas definiciones se precisa el objetivo de la seguridad del trabajo que no es más que prevenir los accidentes laborales, pero para esto se deben aplicar medidas de seguridad adecuada a través de un trabajo en equipo.

### **2.2.2 Higiene del Trabajo.**

Según la American Industrial Hygienist Association (citado por Cortes, 2001), señala que:

La higiene industrial es la ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocadas por el lugar de trabajo y que puede ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos e la comunidad. (p.376).

Sobre la Higiene Industrial Werther y Keinth (2003), expresan lo siguiente:

Es el conjunto de conocimientos y técnicas dedicados a reconocer evaluar y controlar aquellos factores del ambiente, psicológicos o tensionales, que provienen el trabajo y pueden causar enfermedades o deterioro a la salud.(p.15).

En lo que respecta a la Higiene del Trabajo Chiavenato (2000), expresa lo siguiente:

Se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección integral física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan. (p.479).

### **2.2.3 Estructura Organizativa.**

Sobre la estructura organizativa Koontz y Weihnrich (1994), expresan lo siguiente:

Define como se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas de trabajo. Existen seis elementos clave a los que necesitan enfocarse los gerentes cuando diseñan la estructura de su organización. Estos son: especialización del trabajo, Departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización, descentralización y formalización. (p.278).

Con respecto a este aspecto la investigadora opina: la estructura organizativa de una organización se basa en que cada persona asuma un papel que se espera que cumpla con el mayor rendimiento posible con el fin de llevar a cabo los objetivos trazados por la organización.

#### **2.2.4. Cargo.**

En relación al cargo Reyes (2000), expresa:

Constituye el vínculo entre los individuos y la organización. En este escenario ingresa el departamento de Recursos Humanos, quienes ayudan a la organización a obtener y mantener una fuerza de trabajo idónea. Quienes trabajan en el departamento de Recursos Humanos deben poseer una comprensión profunda de los diseños de puestos para alcanzar los objetivos propuestos. (p.107).

Sobre el concepto de cargo Chiavenato (2007), expresa lo siguiente:

Constituye una unidad de la organización y consiste en un conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo hacen distinto de los demás cargos. La posición del cargo en el organigrama define su nivel jerárquico, su subordinación, sus subordinados y el departamento o división al que pertenece.

#### **2.2.5 Organigrama.**

Sobre el organigrama Chiavenato (2007), expresa lo siguiente:

En el organigrama cada cargo se representa por medio de un rectángulo con dos conexiones de comunicación. La conexión que va hacia arriba lo une con el cargo superior y representa la responsabilidad en términos de subordinación. La conexión que va hacia abajo lo une con los cargos inferiores y representa la autoridad en términos de supervisión.

#### **2.2.6 Departamentalización:**

El autor Koontz (2004) señala el siguiente concepto:

Es el proceso de agrupamiento de actividades con propósitos directivos en unidades estructurales diferenciables entre sí, denominados departamentos, en donde cada uno de los cuales se coloca bajo la autoridad de un supervisor.

Otro concepto es el siguiente, expuesto por George (1986) "es la división y el agrupamiento de las funciones y actividades en unidades específicas, con base a su similitud."

Según el autor Petit (1978) la departamentalización es: "La escogencia de modalidades para homogenizar las actividades, agrupando por departamentos o divisiones los componentes de la organización".

La departamentalización es agrupar actividades similares en un área específica y bajo una autoridad que cumpla y haga cumplir con las actividades asignadas, para contribuir al alcance de los objetivos de la organización.

### **2.2.7 Departamento:**

El autor Koontz (2004) señala el siguiente concepto:

Designa un área, unidad, división, rama o segmento distinto de una empresa, sobre la cual un administrador (sea director, gerente, jefe, supervisor, ect.) tiene la autoridad para la ejecución y el desempeño de actividades específicas.

El autor George (1986) expresa lo siguiente:

Es una unidad cualquiera de una organización y se puede llamar presidencia, dirección, sección, etc. Al frente del cual está una persona responsable de cumplir y hacer cumplir las funciones y actividades que le son asignadas.

### **2.2.8 Ventajas y Desventajas de la Departamentalización**

El autor Koontz (2004) señala las siguientes ventajas:

- La calidad de una estructura organizativa depende mucho de la calidad de la departamentalización y de la consecuente delegación de funciones y autoridad para el desarrollo de las mismas.
- Tiene un aporte esencial que es la especificación y división del trabajo. Es decir, cada quien tiene y sabe cual va ser su actividad.
- Es un método de organizar las actividades de la empresa, de modo que se facilite la consecución de los objetivos. Es decir, al unificar actividades similares se agiliza el logro de las metas.
- Facilita la comunicación y el control al agrupar a las personas que tienen obligaciones afines de trabajo.

- Permite mejorar la toma de decisiones en el sitio donde se encuentran la información y la competencia. Debido a que se maneja de forma directa y detallada.
- Permite dar diferente importancia a las tareas y asignarles un rango diferente, al situarlas en diversos niveles de jerarquía.
- Permite destacar algunas actividades específicas.

Dentro de las desventajas de la departamentalización el autor anterior destaca las siguientes:

- En algunos casos, la separación de actividades, cualquiera que sea el modelo adoptado, puede crear problemas de coordinación, generalmente de difícil solución. Implica el riesgo de tener que lograr la coordinación entre las unidades definidas.

### **2.2.9 Proceso de Departamentalización**

Para llevar a cabo este proceso es conveniente seguir los siguientes pasos:

- Elaborar un listado de todas las funciones de la empresa.
- Clasificar dichas funciones (en base a su similitud).
- Agrupar según un orden jerárquico o escalar.

- Asignar actividades a cada una de las áreas agrupadas.
- Especificar las relaciones de autoridad, responsabilidad y obligación entre las funciones y el cargo.
- Establecer líneas de comunicación e interrelación entre los departamentos.
- El tamaño, la existencia y el tipo de organización de un departamento deberán relacionarse con el tamaño y las necesidades específicas de la empresa y las funciones involucradas.

#### **2.2.10 Tipos de Departamentalización.**

Existen varios tipos de departamentalización según entre el autor George (1986), se destacan los siguientes:

##### **Departamentalización Funcional:**

Consiste en agrupar las actividades de acuerdo a las funciones básicas de cada empresa, expresa lo que la empresa comúnmente hace. Dado que todas las empresas se dedican a la creación de algo útil y deseables para los demás, las funciones empresariales básicas son: la producción (creación o agregación de utilidad a un bien o servicio), ventas (el hallazgo de clientes, pacientes, estudiantes o miembro de cualquier otro grupo genérico dispuestos a aceptar el bien o servicio a cierto precio o costo) y financiamiento (obtención, resguardo y gastos de los fondos de la empresa).

### **Departamentalización Territorial:**

Se agrupan dependiendo de la zona donde se localice la actividad que realice la empresa. Es especialmente apropiada para compañías de gran escala u otras empresas con actividades físicas o geográficamente dispersas.

### **Departamentalización Por Productos:**

Se agrupan las actividades en relación de un producto, línea de productos o de servicios realizados por la empresa.

### **Departamentalización Por Clientes:**

Se basa en la agrupación de actividades que responden a un interés primordial en los clientes. Por lo general se aplica en empresas comerciales, principalmente almacenes.

### **Departamentalización Mixta o Divisional:**

Es una combinación de dos o más tipos básicos de departamentalización. El gerente de un departamento funcional, puede emplear dos o más bases para agrupar actividades sobre los mismos niveles

organizacionales. Las empresas no necesariamente se limitan al empleo exclusivo o único de un solo tipo de departamentalización.

### **2.2.11 Sistema de Gestión de Recursos Humanos.**

El autor Beer. (1989), expresa lo siguiente al respecto:

Constituye un sistema cuya misión fundamental es concebir al hombre dentro de la empresa como un recurso que hay que optimizar a partir de una concepción renovada, dinámica y competitiva en la que se oriente y afirme una verdadera interacción entre lo social y lo económico. Esta concepción sistémica de la Gerencia de Recursos Humanos (GRRHH) concibe como su objeto a todas las decisiones y acciones directivas que afectan a la relación entre la organización y los empleados. Esto quiere decir que las funciones de la GRRHH tienen que estar interrelacionadas con las demás funciones de la empresa para asegurar que la empresa pueda:

- Contar con trabajadores habilidosos, entrenados para hacer el trabajo bien, para controlar los defectos y errores y realizar diferentes tareas u operaciones.
- Contar con trabajadores motivados que pongan empeño en su trabajo, que busquen realizar las operaciones de forma óptima y sugieran mejoras.
- Contar con trabajadores con disposiciones al cambio, capaces y dispuestas a adaptarse a nuevas situaciones en la organización del trabajo y de la empresa.

Un recurso humano con las características mencionadas es indispensable para que la organización pueda hacer frente a todos los factores que condicionan su actividad y la obligan a adoptar programas de mejora en todas sus funciones.

La GRH no es un fin en sí mismo, sino un medio de alcanzar la eficacia y la eficiencia de la organización, de ahí que el establecimiento de los objetivos de la organización (a corto, mediano y largo plazo) sea un factor determinante en la conducción de los recursos humanos en general y específicamente en la definición de sus políticas.

Según Beer (1989) las políticas de GRH se estructuran en cuatro áreas: influencia de los empleados, flujo de recursos humanos, sistemas de trabajo y sistemas de recompensas dentro de la cual se encuentra el sistema de seguridad y salud ocupacional formando parte de las compensaciones que recibe el trabajador.

### **2.2.12 Nivel de competencias en materia de Seguridad y Salud Laboral**

Según el autor Canteras, F (1995) señala:

El tener o no tener competencias es una visión más operativa y cuantificable que la visión de disponer o no de un recurso humano Estas competencias en el campo de la Seguridad e Higiene Ocupacional (SHO) son las combinaciones de tres vectores de análisis:

Saber: Conjunto de conocimientos acerca de la SHO.

Saber hacer: Conjunto de habilidades fruto de la experiencia y el aprendizaje.

Saber estar o ser: Conjunto de actitudes en relación a la SHO.

Al respecto Seabrook, K (1999) expresa lo siguiente:

La actividad clave de formación es precisamente la que permite el logro de estas competencias enmarcada en el sistema de GRRHH, ya que constituye el medio indispensable para lograr actuaciones correctas en el lugar de trabajo y desarrollar satisfactoriamente las funciones asignadas, a todos y cada uno de los miembros de la empresa. Esto reviste gran importancia sobre todo en los momentos actuales, donde el progreso científico-técnico, unido al incremento de la mecanización y automatización hace necesario que el nivel de competencias de los trabajadores en esta materia sea cada vez más elevada y actualizada. Por ello es imprescindible dedicar más recursos a este asunto, no suficientemente atendido en la mayoría de las organizaciones, y además ofrece una alta rentabilidad, como toda inversión en el factor humano.

Para lograr una mayor calidad en la formación de competencias en esta materia es necesario adecuar la misma a las necesidades de los diferentes grupos de interés implicados en la actividad, es decir, directivos, mandos intermedios, especialistas en seguridad e higiene y trabajadores.

### **Nivel de competencias en los directivos**

Según Canteras, F (1995) expresa al respecto:

El que la seguridad sea una de las funciones de la dirección es una afirmación real que se deriva de diversas razones (todas ellas esenciales para el ejercicio de la función directiva). Por ello se concibe que en la empresa, como organización jerárquica, resultaría imposible la seguridad si no es querida ni promocionada por la dirección que es la que tiene los recursos y la autoridad.

Para lograr el interés y el apoyo de la dirección es necesario realizar una acción informativa-formativa que haga asimilable por la alta dirección los principios y las posibilidades de la seguridad.

De acuerdo con los nuevos enfoques de seguridad integrada MAPFRE, (1992) expresa lo siguiente:

Donde se definen las funciones atribuidas a cada uno de los niveles, incluyendo también poderes y responsabilidades, la SHO pasa a ser una función intrínseca de la empresa, adoptándose para ella los mismos principios de dirección y gestión que para el resto de los objetivos. La seguridad se concreta en la ejecución del trabajo y este se realiza dentro de un departamento específico, que está bajo la autoridad de un mando que es responsable de la seguridad en esa área concreta y del trabajo que en ella se realiza, es decir, bajo este enfoque la dirección de la SHO corresponde en su grado máximo a la dirección y al resto de los mandos, de ahí la importancia de que cada cual conozca cuales son sus funciones y responsabilidades en lo referente a este aspecto.

### **Nivel de competencias en los mandos intermedios.**

Sobre este aspecto el autor Velázquez (1999).dice lo siguiente:

La aplicación de las medidas de seguridad depende en gran medida del mando intermedio de la empresa, por lo que se le debe convencer de que los accidentes pueden evitarse, que pueden prevenirse las pérdidas materiales y debe saber exactamente que medidas ha de aplicar según las circunstancias; debiendo proporcionársele un asesoramiento adecuado por parte de un representante de la dirección de la empresa o del personal de seguridad. Si el mando intermedio prefiere dedicar toda su actividad a la producción o considera que tiene que hacer cosas más importantes que fomentar la seguridad en el trabajo, su departamento registrará con toda probabilidad un buen número de accidentes.

Para los trabajadores, esta persona representa a la dirección de la empresa y en este sentido ha de velar por que los planes e instrucciones de dicha dirección se cumplan, mediante el ejemplo de su autoridad e influencias personales. Es por tanto evidente la importancia que reviste la competencia que debe tener esta persona para lograr un comportamiento seguro de sus subordinados. (Adán, G, 1996).

### **Nivel de competencias en los niveles bajos.**

El autor Rourke, D, (1999) expresa sobre este nivel lo siguiente:

Los trabajadores no son los responsables principales de la seguridad en las empresas, ellos trabajan como se les manda y con los medios que se les da, y sufren en sus carnes los defectos de la seguridad, pero no tienen en sus manos los recursos necesarios, ni la autoridad para implantar condiciones materiales seguras. Sin embargo, sin la participación y aceptación de estos, sería imposible alcanzar éxitos en cualquier programa que se ponga en práctica, pues de su comportamiento depende los resultados a alcanzar. El objetivo que se persigue con la formación de los obreros es dotarlos con las competencias, que favorezcan una conducta segura en el trabajo.

Los valores y actitudes que sustentan las personas son variables motivacionales básicas de la personalidad, y resultan determinantes de la orientación o dirección que toma el comportamiento en cada situación en que opera la persona.

Los valores que mantiene una persona vienen a ser aquellos elementos que ella reconoce como importantes, con prioridad para la satisfacción de una o varias de sus necesidades, si una persona desea o aprecia mucho algo, esto será para ella un valor. Estos impulsan las acciones de las personas en una cierta dirección. Las actitudes, por su parte, son orientaciones básicas de la personalidad que llevan a que la persona sienta, piense y tienda a reaccionar de cierta manera ante los hechos, situaciones y elementos de su realidad social (Adán, G, 1996).

Se debe acotar, que los valores y actitudes que asume todo el personal de la organización se presentan de manera distinta en cada grupo de trabajadores, por lo que se debe tomar este aspecto en cuenta a la hora de incentivar la participación de estos.

- **Nivel de motivación en los Directivos.**

Para que haya seguridad en las organización, esta se ha de implantar desde arriba por los canales jerárquicos que tienen autoridad y medios de disponer condiciones materiales seguras, y de exigir y vigilar el eficiente desarrollo del trabajo de los obreros.

El autor Velázquez, (1996) expresa con respecto a la motivación lo siguiente:

El interés puede considerarse que siempre existirá, pero es necesario que este sea consciente y activo, es decir que además de tener en cuenta las motivaciones humanas de la SHO (interés inconsciente y pasivo) considere sus motivos económicos.

La manifestación fundamental de la insuficiente motivación de los directivos radica en el insuficiente nivel de jerarquización que se le brinda al análisis y solución de los problemas de seguridad, lo cual va a estar determinado por los siguientes factores:

- 1. Competencia en la temática:** Este factor, es de gran importancia, ya que un directivo que no haya logrado conformarse una concepción acerca de la importancia de la seguridad de los trabajadores, carecería de los elementos necesarios para valorar de manera integral sus responsabilidades en cuanto a la preservación de la salud e integridad física de sus subordinados.
- 2. Fundamento de economicidad y eficiencia en su labor:** Si se parte de que un objetivo primordial de la dirección de la empresa, es lograr el incremento de la productividad, y de esta forma alcanzar la eficiencia económica, salta a la vista la necesidad de que todas las funciones empresariales se involucren en el logro de estos objetivos.
- 3. Asesoría recibida del personal de SHO :** El personal de SHO es el encargado de asesorar en todo momento a la alta dirección. De la calidad, continuidad y efectividad de dicho asesoramiento, dependerá en gran medida el grado de interés que muestren los directivos por la SHO (Velázquez, 1999).

- **Nivel de motivación en los mandos intermedios.**

Los mandos intermedios son los que gestionan y aplican las normas prácticas y efectúan la seguridad por medio de las personas a su cargo.

A estos mandos hay que convencerlos de participar en la prevención de accidentes con motivaciones distintas a las utilizadas en otros niveles de la empresa. Si el mando toma a la ligera las normas de seguridad, aquellas personas que se encuentran a sus órdenes adoptaran la misma actitud, al igual que si el obrero ve que sus mandos se preocupan de mejorar las condiciones de seguridad de su trabajo, el mismo se preocupará de su seguridad personal, poniendo mayor atención en la realización de su trabajo y llegando a crearse un clima de comprensión más profundo entre la empresa, los mandos y los obreros; por el respeto que se tiene a su personalidad (Adán, G, 1996).

Las causas de una insuficiente motivación de estos mandos por la seguridad pueden ser según el autor Páez, (1991) las siguientes:

1. **Nivel de competencias en SHO:** La pasividad e indiferencia de los mandos ante los problemas de SHO pueden ser función del bajo nivel de conocimiento que estos posean tanto acerca del contenido de sus funciones como de conocimientos más específicos de seguridad, aspectos estos anteriormente valorados.
2. **Actitud de los directivos:** La actitud de los mandos ante los problemas de seguridad, depende en alguna medida de la valoración que estos realizan de la preocupación y ocupación de los directivos en las cuestiones de SHO, ya que si toda la empresa, pero especialmente sus mandos, conocen del interés y apoyo de la alta dirección por la SHO, estos tratarán de que esta progrese aunque sea exclusivamente por el natural deseo de satisfacer y halagar a los de arriba.

3. **Labor desplegada por el personal de seguridad:** Los mandos son los responsables de la seguridad en sus áreas, pero deben recibir en todo momento la ayuda y cooperación necesaria, para cumplir con todas sus funciones de forma adecuada, y esta ayuda solo la pueden recibir del personal especializado en la materia.

- **Nivel de motivación en los niveles bajos**

Cualquier actividad que se desarrolle en el área de seguridad y salud ocupacional para que se lleve a cabo de manera exitosa, debe contar con la cooperación de los obreros, en el caso contrario estará condenada al fracaso o a la indiferencia, sin resultados positivos.

Según el autor Stantor (1996) entre las razones que pueden instar a un obrero a comportarse de manera insegura en el trabajo, se encuentran:

Aumentos en la producción, evitar los esfuerzos que en ciertos casos se requieren para trabajar conforme a condiciones de seguridad, evitar incomodidades, economía de tiempo, razones psicológicas: deseo de llamar la atención, emoción de correr riesgos y superarlos, antipatía a sus superiores y rebeldía contra las normas establecidas, entre otras.

La insuficiente motivación e interés de los trabajadores por la SHO, se relacionan con los aspectos antes definidos para los mandos intermedios, teniendo en cuenta que sobre ellos

ejercen influencia, además, del personal de SHO, los mandos que son los encargados de llevar a cabo la seguridad en las áreas de trabajo.

Con respecto a este aspecto el autor Burkadt, (1988) expresa:

Para conseguir la eficaz colaboración del personal, esta tiene que ser voluntaria, y para llegar a la colaboración voluntaria; es necesario primeramente el pleno convencimiento de cada persona de que la eliminación de los accidentes redundará en beneficio propio (principio del interés recíproco). Es necesario además, dar un mayor grado de participación a los obreros en las tareas de la SHO, ya sea, en la detección y eliminación de riesgos, toma de medidas en cuanto a MPI, confección de normas de seguridad, etcétera (principio de la participación).

### **2.2.13 Prestaciones y Seguridad Social.**

Sobre este aspecto, Chiavenato (2000), expresa lo siguiente:

Actualmente las prestaciones y la seguridad social que ofrecen las organizaciones demuestran su grado de responsabilidad social; es decir, la manera en que buscan compensar el esfuerzo de las personas mediante una serie de actividades de apoyo y sostén que garanticen su calidad de vida.

Las prestaciones y seguridad social con respecto a sus objetivos se pueden clasificar como asistenciales, recreativas y complementarias.

**a. Planes asistenciales:** son las prestaciones que buscan proporcionar al empleado y a su familia ciertas condiciones de seguridad y ayuda para casos imprevistos y urgencias, que muchas veces están fuera de su control o voluntad. Incluyen:

asistencia médico- hospitalaria, asistencia odontológica, ayuda económica por medio de prestamos, seguridad social, ayuda para jubilación, complemento salarial en caso de ausencia prolongadas por enfermedad, fondo de ahorro, seguro de accidentes personales, entre otros.

**b. Planes recreativos:** son las prestaciones y los servicios que buscan proporcionar al empleado condiciones de descanso, diversión, recreación, higiene mental y ocio constructivo. En algunos casos, estas prestaciones también se extienden a la familia del empleado. Incluyen: agrupación gremial o club, áreas determinadas para los momentos de descanso en el trabajo, música ambiental, actividades deportivas, excursiones y paseos programados entre otros.

**c. Planes Complementarios:** son las prestaciones y servicios con los que se busca proporcionar a los empleados facilidades, comodidad y utilidad, a efecto de mejorar su calidad de vida. Incluyen: transporte o traslado del personal, comedor en el centro de trabajo, estacionamiento privado para los empleados, horario flexible de trabajo, cooperativa de productos alimenticios, sucursal bancaria en el centro de trabajo, entre otros. (p.322)

#### **2.2.14. Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo Curapiaca y Guerra (2004) lo definen de la siguiente manera:

Fue creado para determinar, evaluar y controlar en cualquier caso eliminar, disminuir o minimizar los riesgos existentes en el área de trabajo, tomando en cuenta las características de la empresa, y las exigencias de las instalaciones donde se llevan a cabo los trabajos (según la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo). Permitiendo así garantizar un alto grado de bienestar físico, mental y social a sus trabajadores. (p.21)

De manera particular la investigadora considera el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo: una unidad que pudiera funcionar como departamento adjunto de la alta directiva, encargado de establecer y ejecutar las políticas, programas, principios y estrategias en el área de Seguridad y Salud Laboral, así como proponer ante las instancias respectivas los reglamentos, cláusulas contractuales y demás normas aplicables, a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales permitiendo así brindar un bienestar físico, mental y social a todo los trabajadores. Con el fin de controlar, minimizar y en el mejor de los casos eliminar los riesgos a que se enfrentan los trabajadores de la organización.

De igual manera estas políticas y programas en esta materia deben ser supervisados con el fin de verificar su cumplimiento y de poder implementarse correcciones en el caso de presentar fallas, es también importante la participación de los trabajadores de niveles medios y bajos con el fin que se sientan tomados en cuenta y contribuyan a combatir la resistencia al cambio en la organización.

### **2.2.15 Funciones del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo**

En la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su respectivo Reglamento se establecen las siguientes funciones a cumplir en esta área:

- Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.

- Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
- Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo, comedores, alojamiento o instalaciones sanitarias o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
- Informar, formar, educar y asesorar tanto a los trabajadores y las trabajadoras, como en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en la ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
- Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.
- Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.

- Mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en la ley, los Reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
- Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con la ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
- Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
- Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.
- Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.

- 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 y las trabajadoras sobre los mismos.
- Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.
- Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.
- Reportar al Ministerio de Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional.
- Realizar el diagnóstico sobre las enfermedades ocupacionales padecidas por los trabajadores y trabajadoras, en coordinación con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y el Ministerio de Salud.

- Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
  
- Un lugar esencial para lograr la cultura en seguridad que se requiere en una organización lo representa la Coordinación de Seguridad y Salud Ocupacional que se encargara de ejecutar las distintas misiones en esta área dentro de la organización productiva o de servicios, para lo cual los encargados de esta tarea deben poseer competencias suficientes, que le permitan cumplir todas sus funciones entre las que el autor Velázquez (1999) destaca:
  - ✓ Evaluación y control de riesgos laborales.
  
  - ✓ La reglamentación, es decir el establecimiento de normas de seguridad.
  
  - ✓ Participar activamente en la formación en SHO de todo el personal, fiscalizando su adiestramiento.
  
  - ✓ Planificar y controlar la realización de exámenes médicos preempleo y periódicos y registrar en el expediente el historial de salud del trabajador.

- ✓ Garantizar la divulgación sobre seguridad.
  
- ✓ Sistematizar la comunicación con los trabajadores y metodizar su participación en el programa de seguridad.
  
- ✓ La investigación estadística.
  
- ✓ Análisis permanente de la puesta en marcha de nuevos procesos tecnológicos y sus riesgos inherentes.
  
- ✓ Investigación y análisis de los accidentes del trabajo.
  
- ✓ Organización y control de la actividad en general.
  
- ✓ Asesorar a todo el personal.

### **2.3. BASES LEGALES.**

Todas las organizaciones deben dar cumplimiento a un marco de leyes y normas en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo de las cuales se mencionan las siguientes:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos

al trabajo y las relaciones laborales. Tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores.

### **2.3.1 Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela.**

De la Constitución de la República Bolivariana la cual representa la norma suprema y el fundamento del ordenamiento jurídico de nuestro país, se destacan los siguientes artículos:

**Artículo 83.** La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. Todas las personas tienen derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República. (p.67).

**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 laborables de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajos adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p.71 y 22).

El Estado venezolano es el principal responsable de la salud de todos los venezolanos por tal motivo debe implementar políticas que contribuyan a mejorar los niveles de salud de los venezolanos y estos últimos tienen el derecho de participar activamente en el desarrollo y protección de la salud y tiene el deber de dar cumplimiento a todas normativas que se lleven a cabo por ley.

Todo persona tiene el derecho de disfrutar de un trabajo digno y es el Estado quien debe garantizarlo y los dueños de las organizaciones deben brindan condiciones de higiene y seguridad con el fin de proteger la salud de los trabajadores por ende deben dar cumplimiento a las normativas que regulan esta materia.

### **2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo.**

Esta ley se encarga de regular las situaciones y relaciones jurídicas derivadas de la relación de trabajo entre patrono y trabajador.

Con respecto a las condiciones de trabajo expresa lo siguiente:

**Artículo 185.** El trabajo deberá prestarse en condiciones que:

- a) Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal;
- b) Les dejen tiempo libre suficiente para el descanso y cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita;
- c) Presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y
- d) Mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias.(p.45)

La organización debe procurar brindar a todos los trabajadores condiciones de trabajo sanas e informarle a través de talleres o charlas los riesgos a los que están expuestos y de igual forma facilitar los implementos de seguridad necesarios en las distintas actividades.

### **2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

A través de esta Ley se procura vigilar y controlar las medidas de seguridad de las organizaciones deben implementar en beneficios de sus trabajadores.

**Artículo 1.** El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
2. Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Desarrollar lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.
4. Establecer las sanciones por el incumplimiento de la normativa.
5. Normar las prestaciones derivadas de la subrogación por el Sistema de Seguridad Social de la responsabilidad material y objetiva de los empleadores y empleadoras ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte. (p.20).

**Artículo 39.** Los empleadores y empleadoras, así como las cooperativas y las otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deben organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de esta ley.

La exigencia de organización de estos Servicios se regirá por criterios fundados en el número de trabajadores y trabajadoras ocupados y en una evaluación técnica de las condiciones y riesgos específicos de cada empresa, entre otros.

Esta Ley crea las normativas a seguir con el fin de garantizarles la seguridad a los trabajadores en su ambiente de trabajo y establece cuales son los derechos y deberes de los trabajadores y patronos. De igual manera cuáles son las sanciones por incumplimiento de la misma y las indemnizaciones por infortunio sin culpa del patrono o cuando exista culpa por parte de éste último.

Sobre el Comité de Seguridad y Salud Laboral expresa lo siguiente:

**Artículo 46.** En todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

#### **2.3.4 Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.**

Mediante este reglamento se amplían las normas establecidas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En lo que respecta a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo expresa lo siguiente:

**Artículo 20.** Se definen a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, 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 y las trabajadoras.

Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencias puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes.

El registro, acreditación, organización, funcionamiento y supervisión de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo se rige por lo establecido en la Ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto. (p.22)

A través de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo las organizaciones pueden implementar los programas en esta materia con el fin de minimizar los riesgos laborales y las enfermedades profesionales y así brindarles a todos los trabajadores participación y evitar las condiciones de trabajo inseguras.

**Artículo 22.** 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:

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

**Parágrafo Primero:** Las normas técnicas establecerán el número, título de educación superior, requisitos exigidos y funciones de las personas que deben conformar los Servicios propios o mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los instrumentos, equipos y medios necesarios para realizar sus funciones. Asimismo, deberán establecer diferencias en la organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en función de las actividades económicas y riesgos específicos de los centros de

trabajos, establecimientos, faenas o unidades de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas.

**Parágrafo Segundo:** Se entenderá que los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que no cumplan con lo establecido en este artículo o las normas técnicas correspondientes, no han organizado los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para que una organización se le exija tener un Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo debe tener más de cincuenta trabajadores.

**Artículo 25.** Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán estar ubicados en el centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación o en su proximidad, de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto. En ambos casos éstos deberán garantizar el cumplimiento efectivo de sus funciones.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar ubicado dentro o cerca del centro de trabajo, esto con el fin de tener el servicio a la mano, no sólo para sus exámenes preventivos sino en caso de cualquier eventualidad que compromete su salud.

**Artículo 28.** El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales llevará un Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sólo los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo inscrito en este Registro podrán realizar funciones y actividades en el área, so pena de incurrir en las infracciones previstas en el artículo 120 de la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo.

La inscripción en el Registro Nacional de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo 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.

Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar inscrito en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, a fin que éste los incorpore en el Registro Nacional de tales servicios.

**Artículo 29.** Los patronos, las patronas, las cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deberán cumplir con lo siguientes requisitos para inscribir en el Registro, sus Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Presentar solicitud en formularios 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:

- a. Numero de Identificación Laboral (NIL).
- b. Solvencia Laboral vigente.

c. Funciones a desarrollar con servicios propios o con servicios mancomunados.

2. Los demás que establezcan las normas técnicas.

**Artículo 30.** Los patronos, patronas cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio deberán solicitar la acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, so pena de incurrir en las infracciones previstas en el artículo 120 de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo.

La acreditación tendrá una vigencia de un (1) año renovable y dará derecho a un Certificado Público de Acreditación emitido por el Instituto. El Procedimiento de acreditación se rige por lo previsto en la ley, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

**Artículo 31.** Los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio deben cumplir con los siguientes requisitos para la acreditación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

1. Estar inscrito en el Registro Nacional de Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. Presentar la solicitud en formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

3. Solvencia Laboral vigente.
  
4. Disponer de un equipo multidisciplinario, conformado de acuerdo a lo previsto en las normas técnicas que se dicten al efecto, e integrado por profesionales debidamente acreditados para realizar actividades en el área de seguridad y salud en el trabajo, ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
  
5. Poseer instrumentos, equipos y medios para realizar sus actividades, debidamente calibrados y certificados de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto.
  
6. Cumplir la normativa vigente en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo.
  
7. Presentar informe en el cual conste:
  - a. Funciones y actividades a desarrollar en materia de seguridad y salud en el trabajo.
  
  - b. Organigrama funcional, con especificación de los cometidos.
  
  - c. Memoria descriptiva de las actividades y procesos que desarrolla.

- d. Descripción de instalaciones y medios instrumentales para el desarrollo de sus funciones, actividades y ubicación.
  - e. Identificación del personal especializado debidamente inscrito y acreditado en el Registro Nacional de Empresas, Instituciones y Profesionales en el área de seguridad y salud en el trabajo, indicando sus funciones y responsabilidades.
8. En caso de tratarse de servicios mancomunados, disponer de garantía suficiente para cubrir las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas técnicas que se dicten al efecto.
9. Los demás que establezcan la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

El Instituto deberá evaluar los documentos presentados y podrá realizar visitas de inspección, a los fines de verificar el cumplimiento de estos requisitos.

**Artículo 32.** El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales podrá suspender temporalmente, reducir o revocar el tipo de acreditación a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de los patronos, patronas, o cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, cuando:

1. El servicio sea sancionado de conformidad con la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
2. El servicio incumpla con los requisitos de la acreditación.
3. El servicio incumpla con las obligaciones previstas en este reglamento o las normas técnicas aplicables.
4. Al patrono, patrona o cooperativas y otras formas asociativas, comunitarias de carácter productivo o de servicio le sea revocada la Solvencia Laboral.

La suspensión y la reducción del alcance de la acreditación, no implica el cese del funcionamiento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. En estos casos, el Instituto establecerá un régimen especial.

**Artículo 33.** El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales supervisará a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de verificar el cumplimiento de las normas jurídicas de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de los requisitos exigidos para su acreditación. Esta supervisión incluirá visitas de inspección periódicas a estos Servicios, sean propios o mancomunados.

Cualquier ciudadano o ciudadana podrá denunciar a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de los patronos, patronas, cooperativas y

otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, ante el Instituto, por el incumplimiento de las normas y prestación de los servicios en esta materia, según lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.

#### **2.3.4 Ley Orgánica de Seguridad Social.**

El Sistema de Seguridad Social también protege a los trabajadores en materia de Salud Ocupacional.

**Artículo 18.** El Sistema de Seguridad Social garantizará las prestaciones siguientes:

1. Promoción de la salud de toda la población de forma universal y equitativa, que incluye la protección y la educación para la salud y la calidad de vida, la prevención de enfermedades y accidentes, la restitución de la salud y la rehabilitación; oportuna, adecuada y de calidad.
2. Programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
3. Promoción de la salud de los trabajadores y de un ambiente de trabajo seguro y saludable, la recreación, la prevención, atención integral, rehabilitación, reentrenamiento y reinserción de los trabajadores

enfermos o accidentados por causas del trabajo, así como las prestaciones en dinero que de ellos se deriven.

4. Atención integral en caso de enfermedades catastróficas.
5. Atención y protección en caso de maternidad y paternidad.
6. Protección integral a la vejez.
7. Pensiones por vejez, sobrevivencia y discapacidad.
8. Indemnización por la pérdida involuntaria del empleo.
9. Prestaciones en dinero por discapacidad temporal debido a enfermedades, accidentes, maternidad y paternidad
10. Subsidios para la vivienda y el hábitat de las personas de bajos recursos y para una parte de las cotizaciones al Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas en el caso de los trabajadores no dependientes de bajos ingresos.
11. Asignaciones para las necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar.

12. Atención integral al desempleo a través de los servicios de información, orientación, asesoría, intermediación laboral, y la capacitación para la inserción al mercado de trabajo; así como la coordinación con organismos públicos y privados para el fomento del empleo.
13. Atención a las necesidades de vivienda y hábitat mediante créditos, incentivos y otras modalidades.
14. Cualquier otra prestación derivada de contingencias no previstas en esta Ley y que sea objeto de previsión social.

La organización y el disfrute de las prestaciones previstas en este artículo serán desarrolladas de manera progresiva hasta alcanzar la cobertura total y consolidación del Sistema de Seguridad Social creado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Esta ley protege al trabajador en materia de salud y lleva a cabo los programas de recreación y organización del tiempo libre, de igual manera le garantiza atención en caso de accidentes y enfermedades profesionales.

Al respecto a las pensiones e indemnizaciones por discapacidad, viudedad, orfandad y por accidentes y enfermedades de origen común.

**Artículo 67.** Las pensiones por discapacidad parcial o total permanente y gran discapacidad, las pensiones por viudedad y orfandad causadas con ocasión del fallecimiento de un afiliado o pensionado, y las indemnizaciones

por ausencia laboral causadas por discapacidad temporal, todas ellas debido a enfermedad o accidente de origen común, además de las causadas por maternidad y paternidad, serán financiadas con las cotizaciones de empleadores y trabajadores en los términos, condiciones y alcances que establezca la ley del Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas.

A los efectos de las pensiones por discapacidad parcial o total y gran discapacidad, las pensiones de viudedad y orfandad causadas con ocasión del fallecimiento de un afiliado o pensionado, y las indemnizaciones por ausencia causadas por discapacidad temporal de los trabajadores no dependientes, no se hará diferencia entre las enfermedades y accidentes de origen común y las de origen ocupacional.

En el caso de los trabajadores no dependientes que reciban subsidios para el pago de cotizaciones, indemnizaciones y prestaciones en dinero previstas en este artículo, serán financiadas con cotizaciones del afiliado y aportes eventuales del Estado, en los casos que lo ameriten, conforme a los términos, condiciones y alcances que establezca la ley del Régimen Prestacional de Pensiones y otras Asignaciones Económicas. A los solos efectos de las cotizaciones y de las indemnizaciones correspondientes a los trabajadores cuentapropistas, no se hará distinción entre las enfermedades y accidentes de origen común u ocupacional.

El Sistema de Seguridad Social brinda a todos los trabajadores pensiones por discapacidad, enfermedades y accidentes profesionales con el fin que éstos puedan cubrir ciertos gastos exigidos por estas situaciones.

### **2.3.5 COVENIN**

La comisión Venezolana de Normas Industriales COVENIN, creada en 1958, es el organismo encargado de programar y coordinar las actividades de normalización y calidad en el país. Para llevar a cabo el trabajo de elaboración de normas, la COVENIN constituye Comités y Comisiones Técnicas de Normalización, donde participan organizaciones gubernamentales y no gubernamentales relacionadas con un área específica.

En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se pueden destacar las siguientes normas:

Ruido (COVENIN, 1565) "Ruido Ocupacional. Programa de Conservación Auditiva. Niveles Permisibles y Criterios de Evaluación". En ésta norma se establece que para una jornada de trabajo de 8 horas el Límite equivalente continuo para ruido es de 85 dB. Niveles de Intensidad mayores de ruido deben ser compensados con el acortamiento del tiempo de exposición en la jornada.

Calor y Frio (COVENIN, 2254) Esta Norma Venezolana establece:

Los límites máximos permisibles a las exposiciones al calor y frio en los lugares de trabajo.

El método para la evaluación del calor en el lugar de trabajo, mediante el índice TGBH (Temperatura de globo y de bulbo húmedo).

Los límites de exposición máxima diaria al frío en situaciones de trabajo.

La evaluación del efecto del calor sobre la persona expuesta durante un periodo representativo de su actividad.

Iluminación (COVENIN, 2249) "Iluminación en tareas y áreas de trabajo, regula los niveles de iluminación requeridos de acuerdo a la dificultad visual de las tareas,

Comité de Higiene y Seguridad (COVENIN 2270) Esta norma es aplicable a cualquier tipo de empresa y básicamente tiene como objetivo la integración y puesta en funcionamiento de comités de higiene y seguridad industrial. Esto con la finalidad de vigilar las condiciones del medio ambiente de trabajo, y al mismo tiempo asistir y asesorar tanto a empleadores como a trabajadores en la ejecución del programa de higiene y seguridad industrial.

## **2.4 MARCO INSTITUCIONAL**

### **2.4.1 FUNDASALUD.**

Es un instituto autónomo adscrito a la gobernación del Estado Sucre, creado para desarrollar el sistema estatal de salud, así como también, administrar y operar los establecimientos y servicios transferidos del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social a la Gobernación.

Según sus estatutos, "La Fundación tiene por objeto la administración por delegación (que le fuera transferida por Decreto N° 1807 del Ejecutivo

Regional, de fecha 17 de marzo de 1995, publicado en la Gaceta Oficial Extraordinaria del Estado Sucre N° 174, de fecha 20 de abril de 1995) de las competencias establecidas en el Convenio de Transferencia al Estado Sucre de los Servicios de Salud que prestaba el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y organismos adscritos, suscrito en fecha 13 de febrero de 1995, así como la planificación y financiamiento de los planes de salud del Estado Sucre."

#### **2.4.2 Misión.**

Contribuir con el desarrollo de humano sostenible de la población del estado Sucre en base a los principios de igualdad, honestidad y responsabilidad, incrementando los niveles de bienestar integral y calidad de vida, que permita el desarrollo de indicadores positivos de salud, mediante la atención integral, sustentada en acciones que respondan a las necesidades de la gente; con la participación protagónica de la comunidad organizada en la toma de decisiones

#### **2.4.3 Visión.**

Lograr que todas las personas del estado Sucre alcancen la salud integra como derecho y deber humano, a través de un sistema de salud de excelencia. Esperamos que la materialización del citado plan sea posible, a fin de garantizar una prestación del servicio de salud de calidad, accesibilidad, cobertura, equidad y solidaridad, acordes con los principios de atención integral de salud, como política del estado Venezolano. La propuesta es obtener instituciones de salud para la gente, estableciendo un

encuentro entre equipo de salud, el individuo y la comunidad, donde la sociedad organizada sea la herramienta esencial.

#### **2.4.4 Departamento de gerencia de recursos humanos.**

La Gerencia de Recursos Humanos se encuentra adscrita a la Fundación para la Salud del estado Sucre, como en cualquiera organización tiene como funciones principales. Planeación, organización, desarrollo, coordinaron y control, a través de herramientas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, para que se desarrolle y permanezca en la Fundación.

##### **2.4.4.1 Visión de la gerencia de recursos humanos.**

La visión de la Gerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Humanos de FUNDASALUD, es implementan y desarrollan políticas modernas en lo referente a gestionar la provisión, mantención, orientación, desarrollo del recursos humano, en el ámbito individual y grupal, a través de excelentes habilidades sociales y capacidad de comunicación a todos los niveles, como planificación estratégica de espíritu innovador.

##### **2.4.4.2 Misión de la gerencia de recursos humanos.**

La misión de la Gerencia de Recursos Humanos de la Gerencia de Humanos de FUNDASALUD, es: procurar la provisión, mantención,

orientación, desarrollo y egreso del recursos humano, en el ámbito individual y grupal, con el fin de optimizar la calidad de la vida laboral de la Fundación y logran un mejoramiento continuo, y humanización en la atención del usuario interno y externo.

### **FUNCIONES GENERALES DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.**

- 1) Implementar sistemas de reclutamiento, selección, inducción, orientación, evaluación de desempeño, formación y desarrollo de los recursos humanos, de acuerdo a la normativa vigente;
- 2) Velar por el cumplimiento de la normativa vigente, respecto a las remuneraciones, beneficios económicos, sociales y prevención de riesgos;
- 3) Mantener sistemas de información para la gestión de recursos humanos compatibles con los de la Red Asistencial.

### **FUNCIONES ESPECÍFICA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.**

1. Elaborar el manual de organización de la Gerencia de Recursos Humanos, que contenga la estructura interna, políticas, funciones, del personal de las Coordinaciones y las unidades.

2. Diseñar manuales procedimientos de reclutamiento, selección, evaluación de desempeño, capacitación y desarrollo, registro y trámite y prestaciones sociales y jubilación.
3. Mantener una base de datos actualizada de personal que ha laborado a través, contratos de trabajo por tiempo indeterminado o determinado.
4. Mantener los registros de personal completos y actualizados de :permisos médicos, ausentismo (feriados legales y permisos), asignaciones familiares, cláusulas contractuales, ascensos o modificaciones de la situación jurídica de las contrataciones, asignaciones de antigüedad, horas extraordinarias, asignación de turno, información de procedimientos administrativos, comisiones de servicio, contratos a honorarios profesionales, capacitaciones, grados académicos o especializaciones obtenidas por el personal, evaluación de desempeño y otras que sean necesarias para un adecuado sistema de información y control del recurso humano.
5. Elaborar el plan anual de actividades de capacitación de recursos humanos, debidamente valorizado, que contemple las líneas de acción del plan estratégico.
6. Elaborar informes trimestrales de evaluación sobre la ejecución del plan de capacitación.

7. Habilitar sistema único de registro y control de cumplimiento de jornada laboral para todo el personal, con soporte tecnológico.
8. Establecer en conjunto con la Presidencia, las materias o competencia sobre las cuales se le delegarán atribuciones a las Gerencias.
9. Realizar movimientos relacionados con la elaboración y tramitación de las prestaciones sociales y jubilaciones de los trabajadores adscritos a la Fundación.

## **2.5 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.**

Existe una serie de definiciones que son importantes destacar con el fin que la lectura sea de más fácil comprensión.

**Actos Inseguros:** son las causas que dependen de las acciones del propio trabajador y que pueden dar como resultado un accidente. (Gómez y otros 2002, p 543).

**Comité de Higiene y Seguridad Industrial:** es un ente paritario encargado de vigilar las condiciones y medio ambiente de trabajo asistir y asesorar al empleador y a los trabajadores en la ejecución del programa de higiene y seguridad industrial.( Chiavenato 1994,p.121).

**Condiciones:** son todas aquellas situaciones que se pueden presentar en un lugar de trabajo capaz de producir un accidente de trabajo. (Chiavenato 1994, p 138).

**Condiciones inseguras:** es cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o fatiga al trabajador. (Chiavenato 1994, p 176).

**Control:** se basa en utilizar los métodos adecuados para eliminar las causas de riesgo y reducir las concentraciones de los contaminantes a límites soportables para el hombre. (Cortes, J. 2001, p 376).

**Daño:** es la consecuencia producida por un peligro sobre la calidad de vida del trabajador. (Cortes, J.2001, p 28).

**Ergonomía:** es una técnica que permite adaptar el medio ambiente al hombre. Contribuye al uso de posturas correctas en la jornada de trabajo. (Cortes, J.2001, p 29).

**Función:** es un conjunto de tareas o de obligaciones de manera sistemática o reiterada por el ocupante de un cargo. (Chiavenato 2007, 203).

**Herramientas:** son las que ayudarán a asegurar una inspección y el mantenimiento uniforme de la misma por una [persona](#) entrenada. La persona encargada del cuarto u área de herramientas, recomendando la correcta a utilizar, también el de hacer ver a los empleados que deben de entregar las herramientas con defectos, y el de hacerles ver el uso seguro de las herramientas. ( Chiavenato 1994, 167).

**Incidente:** suceso del que no se produce daños o estos no son significativos, pero que ponen de manifiesto la existencia de riesgos derivados del trabajo. (Cortes, J.2001, p 35).

**Obligación:** es toda actividad individualizada y realizada por el ocupante de un cargo. Por lo general es la actividad atribuida a cargos mas diferenciados (puestos de asalariados o empleados), como llenar un cheque, emitir una requisición de material, elaborar una orden de servicio, ect. Una obligación es una tarea un poco mas sofisticada, más mental y menos física. (Chiavenato 2007, 203).

**Peligro:** es todo lo que pueda producir un daño o un deterioro de la calidad de vida individual o colectiva de las personas. (Cortes, J.2001, p 28).

**Prevención:** es una técnica que permite actuar sobre los peligros con el fin de eliminarlos o minimizarlos y evitar así consecuencias que atenten contra el bienestar físico, mental y social de los trabajadores. (Cortes, J.2001, p 28).

**Prevención de Riesgos:** Técnica que permite el reconocimiento, evaluación y control de los riesgos ambientales que puedan causar accidentes y/o enfermedades profesionales. (Cortes, J.2001, p 29).

## **CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Según Arias (2006) “El diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. En atención al diseño, la investigación se clasifica en documental, de campo y experimental”. (p.26).

Con respecto a la investigación de campo, Tamayo y Tamayo (2002) opinan lo siguiente:

Diseño de Campo: cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominados primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas. (p.110).

En relación al tipo de investigación García (2005) señala:

Que existe también la de proyecto factible que “consiste en la elaboración de una propuesta, de un modelo operativo viable o la solución posible a un problema de tipo práctico. La propuesta se apoya en una investigación de campo o documental. (p.21).

La forma como está planteada esta investigación en FUNDASALUD, Cumaná, Estado Sucre, se considera un estudio de Proyecto Factible debido a que se basa en una propuesta apoyada en un estudio de campo pues la información se recolecta en el ambiente propio de la organización objeto de estudio. Se debe acotar que se acudió a la revisión previa de manuales y otros materiales informativos de esta organización, de igual manera se utilizó fuentes bibliográficas (libros, tesis, revistas, leyes entre otros) relacionados al Servicio de Seguridad y Salud Laboral, los cuáles permitieron analizar los datos obtenidos.

### **3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.**

En relación con el nivel de la investigación, Fidias (1.999), señala:

“El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con que se aborda un objeto o fenómeno. Según el nivel, la investigación se clasifica en: investigación exploratoria, descriptiva o explicativa”. (p. 23).

La presente investigación es de carácter descriptivo ya que se obtuvo en detalle todas las características de la Creación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. De igual manera, se tomaron en cuenta las normativas actuales en materia de seguridad y salud ocupacional.

### **3.3 ÁREA DE ESTUDIO.**

La organización FUNDASALUD , donde se llevo a cabo este estudio, está ubicada en la Ciudad de Cumaná- estado Sucre, el mismo se ejecuto durante el año 2009.

### **3.4 POBLACIÓN.**

La población objeto de estudio es definida por Chávez (1994), “como el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados”. (p. 133).

En esta investigación la población estará constituida por todos los trabajadores de la sede principal de FUNDASALUD distribuidos de la siguiente manera:

<b>Tipo de Trabajadores</b>	<b>Nro. de Trabajadores</b>
<b>Empleados</b>	278
<b>Obreros</b>	67
<b>Total</b>	<b>345</b>

### **3.5 MUESTRA**

Debido a que la población es muy grande, se va tomar una parte representativa de la misma y para obtenerla se aplicara la ecuación estadística de Gabaldon.

Donde:

N: Representa el Universo total (población)

n: Representa el tamaño de la muestra

e: :Limite de Error (0,05)

S: Desviación Típica (0,25)

Z: Constantes Probabilística (1,96)

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot S^2}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot S^2}$$

**Muestra de Empleados:**

$$n = \frac{278 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.25)^2}{(0,05)^2 \cdot (278-1) + 1.96)^2 \cdot (0.25)^2}$$

$$n = \frac{278 \cdot 3,84 \cdot 0,06}{0,0025 \cdot 277 + 3,84 \cdot 0,06}$$

$$n = \frac{64,05 \quad 69,61}{0,92} = \underline{\quad} = \mathbf{70 \text{ Empleados}}$$

**Muestra de Obreros:**

$$n = \frac{67 \cdot (1.96)^2 \cdot (0.25)^2}{(0,05)^2 \cdot (67-1) + 1.96)^2 \cdot (0.25)^2}$$

$$n = \frac{67 \cdot 3,84 \cdot 0,06}{0,0025 \cdot 66 + 3,84 \cdot 0,06}$$

$$n = \frac{15,44 \quad 38,6}{0,40} = \underline{\quad} = \mathbf{39 \text{ Obreros}}$$

Se debe acotar que se contará con una muestra total de: **109 trabajadores**

**3.6 FUENTES DE INVESTIGACIÓN**

Existen varios tipos de fuentes al respecto Blanco (1999) señala:

### **3.6.1 Fuentes Primarias:**

Una fuente primaria es aquella que provee un testimonio o evidencia directa sobre el tema de investigación. Las fuentes primarias son escritas durante el tiempo que se está estudiando o por la persona directamente envuelta en el evento. La naturaleza y valor de la fuente no puede ser determinado sin referencia al tema o pregunta que se está tratando de contestar. Las fuentes primarias ofrecen un punto de vista desde adentro del evento en particular o periodo de tiempo que se está estudiando.

Dentro de las fuentes primarias que se utilizaron en este estudio se tienen los trabajadores que representan la muestra (personal de gerencia, personal administrativo y obrero) y quienes proporcionaron información a través de entrevistas, cuestionarios y observación directa de sus labores diarias. Destacándose los siguientes departamentos: Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Mantenimiento y Logística, Gerencia de Servicio Asistenciales, Gerencia de Contraloría Sanitaria, Gerencia de Saneamiento Ambiente y Control y las Unidades de Apoyo: Epidemiología, Planificación y Presupuesto, Informática y otros.

### **3.6.2 Fuentes Secundarias.**

Una fuente secundaria interpreta y analiza fuentes primarias. Las fuentes secundarias están a un paso removidas o distanciadas de las fuentes primarias.

En cuanto a las fuentes secundarias se acudió a la consulta de libros, manuales, leyes, tesis, documentos en internet y en forma digital.

### **3.7 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.**

Con respecto a este aspecto, Arias (2005) expresa: “se entenderá por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”. (p.67).

Dentro de las técnicas que se utilizaron en este estudio se tienen las siguientes:

#### **3.7.1 Entrevistas.**

Para Luna (1996), la entrevista “Es una técnica que recaba información, mediante preguntas directas a las personas que forman parte de la muestra”. (p. 106).

En este caso, se aplicó la entrevista estructurada al personal gerencial.

#### **3.7.2 Cuestionario.**

Hernández y otros (1998), explican expresan al respecto:

consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables; las preguntas serán cerradas ya que contienen categorías o alternativas de respuesta delimitadas, es decir, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuestas y ellos deben circunscribirse a éstas.(p.263).

Permitió obtener información significativa de manera rápida y concreta. Se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas a toda la muestra.

### **3.7.3 Observación Directa:**

Según Mercado (1997) “Consiste en examinar detenidamente los fenómenos en forma directa y real para obtener la información deseada...” (p. 64).

Esta técnica permitió obtener información con un gran nivel de confiabilidad y probablemente permitirá reforzar esta propuesta.

## **3.8 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.**

Con respecto a estos dos aspectos la Universidad Nacional Abierta (2006), señala:

Después de recolectar los datos, el científico social concentra la atención en su análisis e interpretación, proceso que consiste en un número de operaciones entre sí estrechamente ligadas. El propósito del análisis es resumir la observación de tal manera que ofrezca respuestas a los interrogantes de la investigación. El propósito de la interpretación es buscar la significación más amplia de estas respuestas al ligarla a los conocimientos ya existentes. (p.370)

En este estudio se analizaron e interpretaron los resultados que se obtuvieron en las técnicas que se aplicaron.

Se aplicó una entrevista estructurada al personal gerencial, para lo cual se contó con una guía prediseñada (cuaderno de apuntes) que contuvo preguntas relacionadas con esta investigación y contribuyó a la obtención y análisis de información que permitió explicar ciertas situaciones y ayudaron al aporte de conclusiones y recomendaciones.

Una vez finalizada la aplicación del cuestionario de preguntas cerradas y de selección simple se procedió a la codificación y tabulación respectiva en una tabla de doble entrada, en las cuales se colocó verticalmente el número de trabajadores y horizontalmente el número de cada pregunta y se procedió a vaciar los códigos de respuesta en el interior de la misma.

También para que los resultados fueran de fácil comprensión se reflejaron a través de gráficos de columnas agrupadas e indicando cuantas personas contestaron “Si” y cuantas “NO” a una pregunta específica del cuestionario.

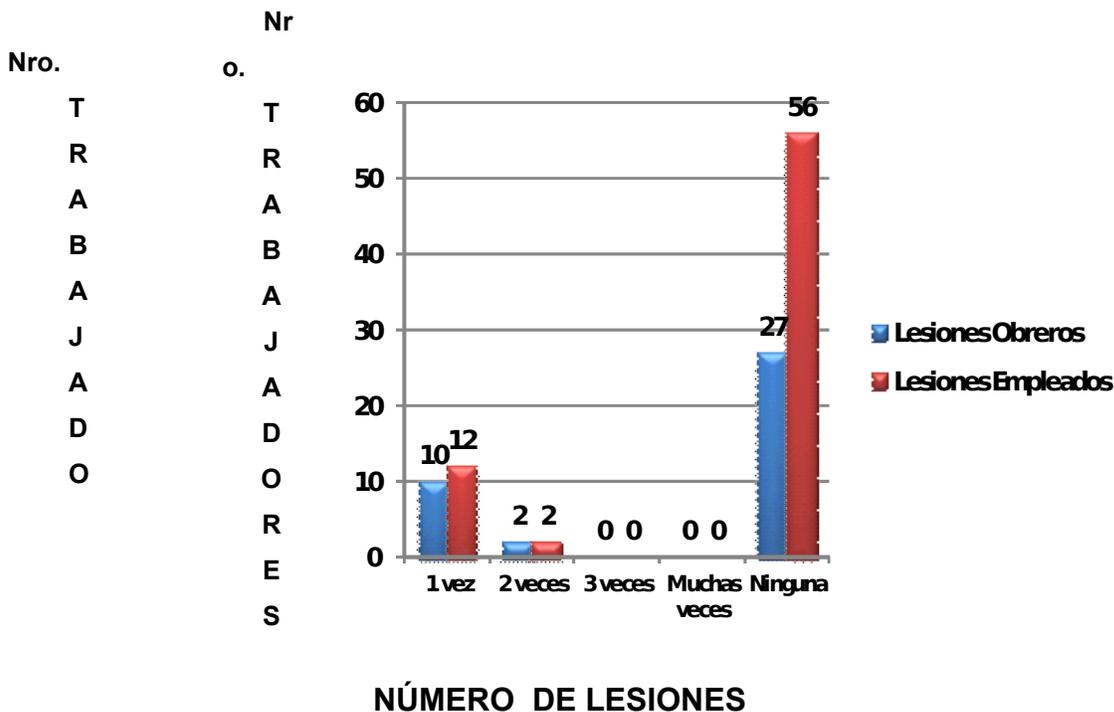
Se aplicó una observación estructurada y con el fin de lograr obtener información precisa de ciertas situaciones y que contribuyó a confirmar o no la información suministrada por los trabajadores.

## CAPÍTULO V : ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

### 5.1 Análisis de los Resultados.

Seguidamente se presentan los resultados obtenidos de la muestra de 109 trabajadores de la Sede principal de FUNDASALUD, ubicada en Cumaná, Estado Sucre, a través de la aplicación de un cuestionario. Se muestran a través de gráficos expresados en términos absolutos y porcentuales.

**Gráfico Nro.01: Distribución absoluta y porcentual acerca de si ejecutando alguna actividad de su trabajo se ha lesionado**



Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

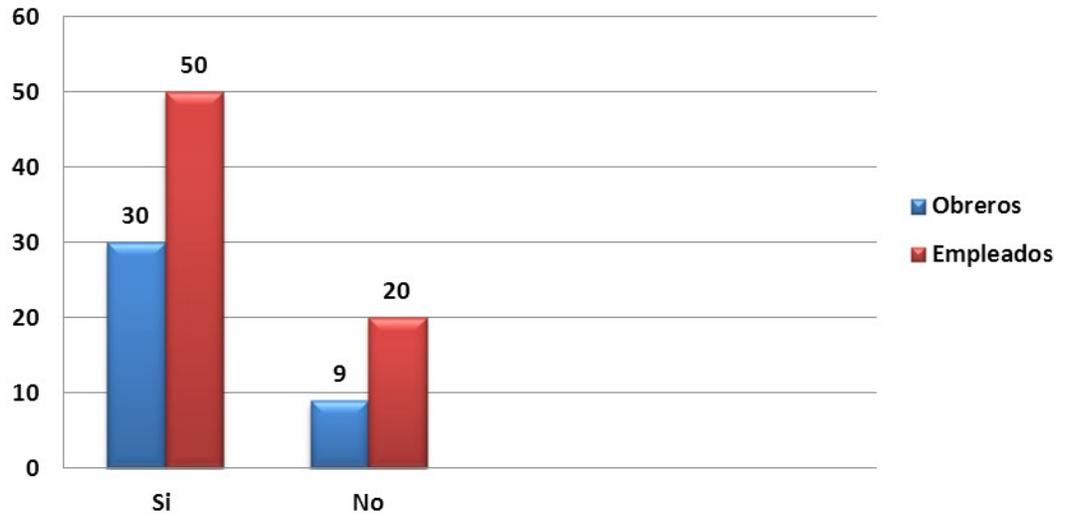
### Resultados

Veintidós (22) trabajadores manifestaron que se han lesionado una vez, cuatro (04) se han lesionado dos veces y ochenta y tres (83) no han sufrido ninguna lesión. Estos resultados permiten determinar que un 26% de la muestra ha sufrido lesión.

**Gráfico Nro.02 :Distribución absoluta y porcentual acerca de si sabe lo que es un accidente de trabajo**

Nro.

T  
R  
A  
B  
A  
J  
A  
D  
O  
R  
E  
S



### CONOCIMIENTO

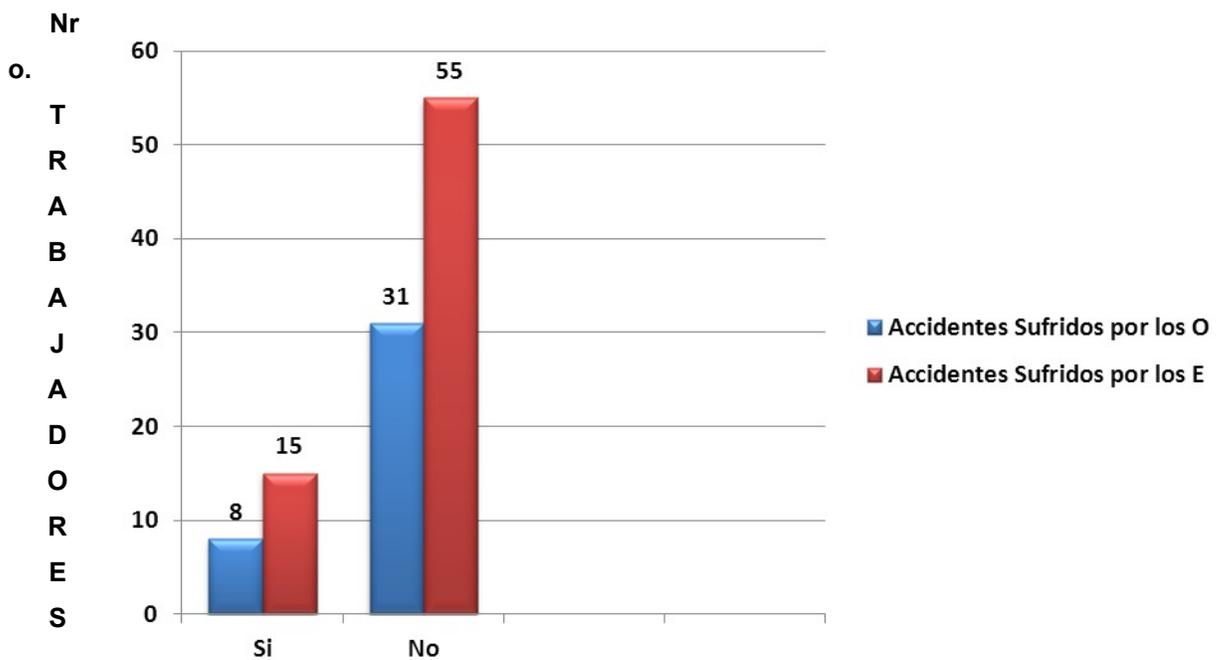
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### Resultados

Ochenta (80) trabajadores afirmaron saber lo que es un accidente de trabajo; en tanto que veintinueve (29) manifestaron desconocer su significado. Los resultados permiten evidenciar que el 73% de la muestra

tienen conocimiento básico sobre este tema, y un 27% expresó no tener conocimiento acerca de ello. Por tal motivo se requiere de capacitación para que todo el personal conozca la definición de accidente y saber a cuales están expuestos; y al mismo tiempo poder crear un ambiente laboral saludable y seguro.

Gráfico Nro. 03 : Distribución absoluta y porcentual acerca de si ha sufrido algún accidente de trabajo



## PADECIMIENTO DE ACCIDENTES

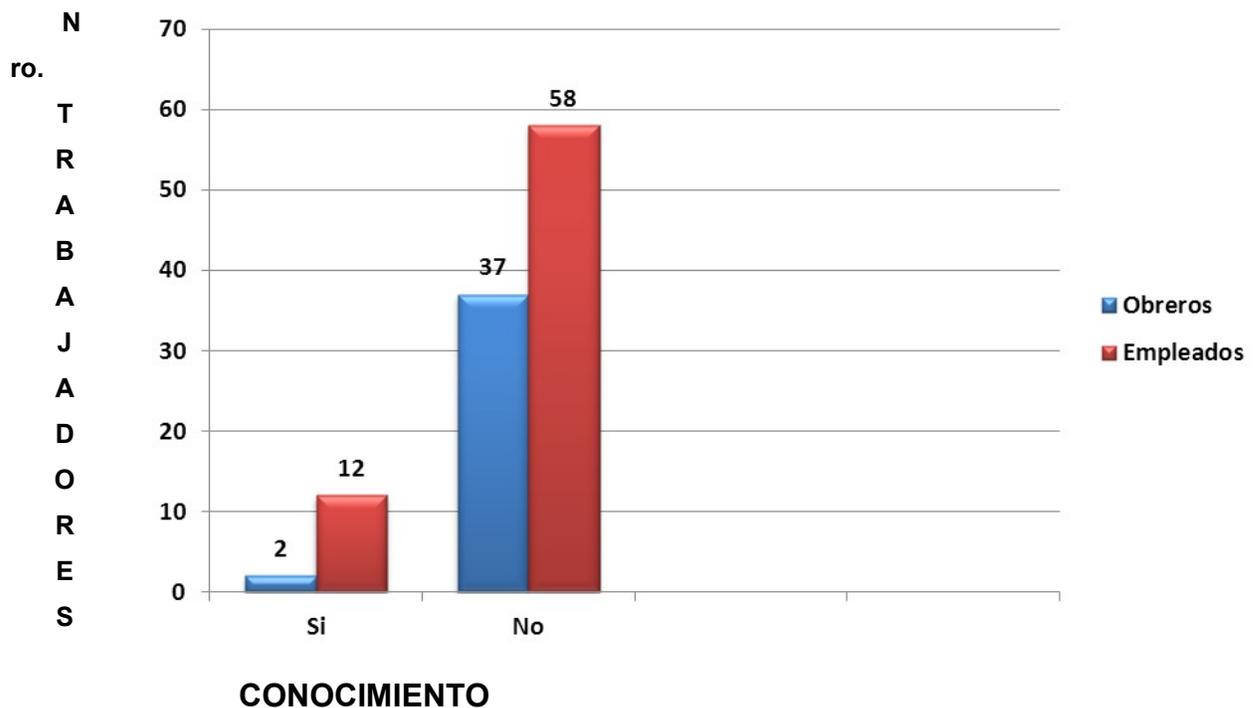
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### Resultados

Ochenta y seis (86) trabajadores expresaron que no han sufrido ningún accidente de trabajo; mientras que veintitrés (23) manifestaron que si han sufrido algún tipo de accidente de trabajo; Los resultados permiten

evidenciar la ocurrencia de accidentes en un 21% de la muestra; sin embargo no existe un registro y control de los mismos. De allí, la necesidad de un departamento que ejecute un programa en esta materia.

**Gráfico Nro. 04 Distribución absoluta y porcentual en relación a sí existe algún departamento en FUNDASALUD donde acudir en caso de sufrir un accidente de trabajo.**



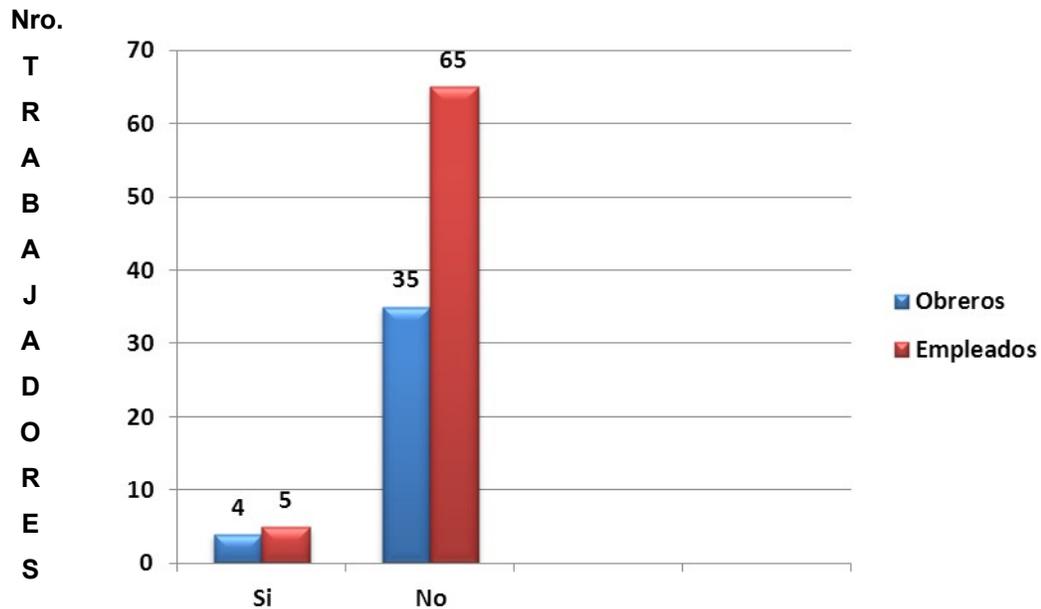
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### Resultados

Noventa y cinco (95) trabajadores expresaron que desconocen la existencia de un departamento donde acudir en caso de sufrir un accidente de trabajo; mientras que catorce (14) de ellos afirmaron que sí existe un

departamento destinado a prestar servicios en esta área. Estos resultados permiten determinar que un 13% de la población objeto de estudio maneja una información errada, debido que el consultorio médico al que hacen referencia pertenece al Hospital Universitario “Antonio Patricio de Alcalá”; es decir, el mismo no presta servicio a FUNDASALUD.

**Gráfico Nro.05 Distribución absoluta y porcentual en relación a si ha existido alguna vez a algún centro asistencial motivado a un accidente laboral**



**ASISTENCIA**

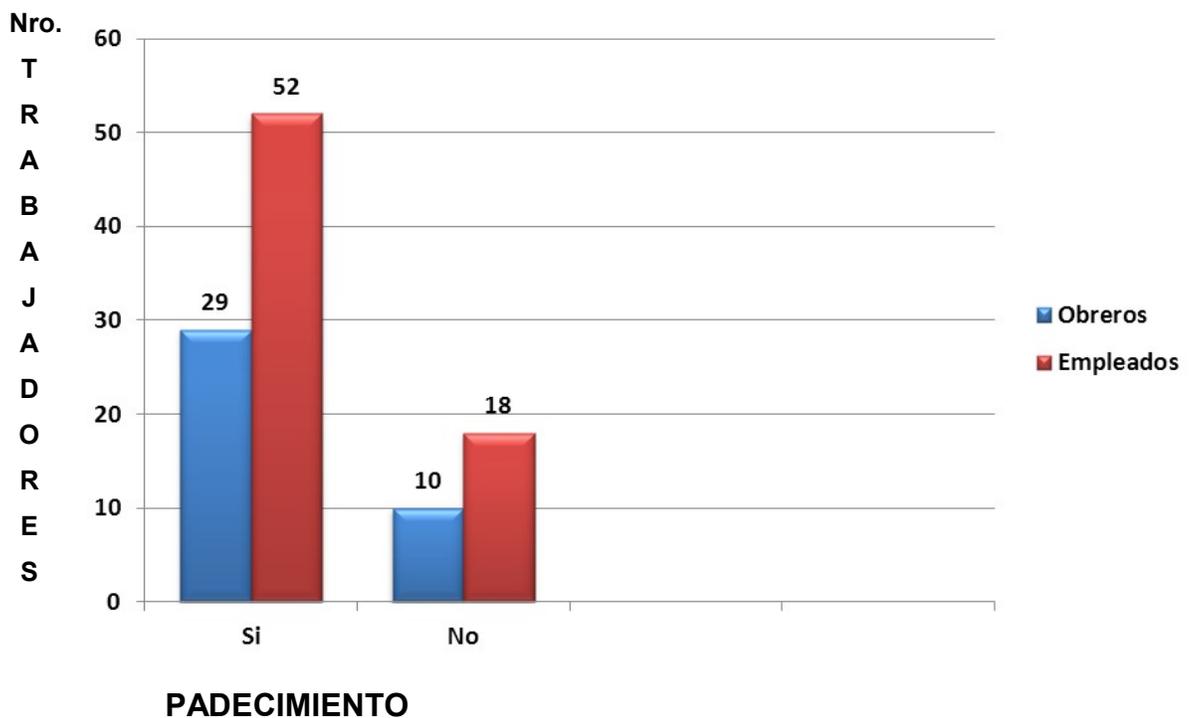
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

**Resultados**

Cien (100) trabajadores expresaron que no han acudido a ningún centro asistencial, sin embargo, nueve (09) trabajadores que representan un 8% de la muestra afirmó que si han acudido a un centro asistencial. La existencia de este porcentaje es preocupante y evidencia la falta de aplicación de

medidas correctivas y de un área que se encargue de registrar y reportar estos hechos ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

**Gráfico Nro. 06 Distribución absoluta y porcentual acerca de si ha sentido alguna molestia física o mental como consecuencia de su trabajo**

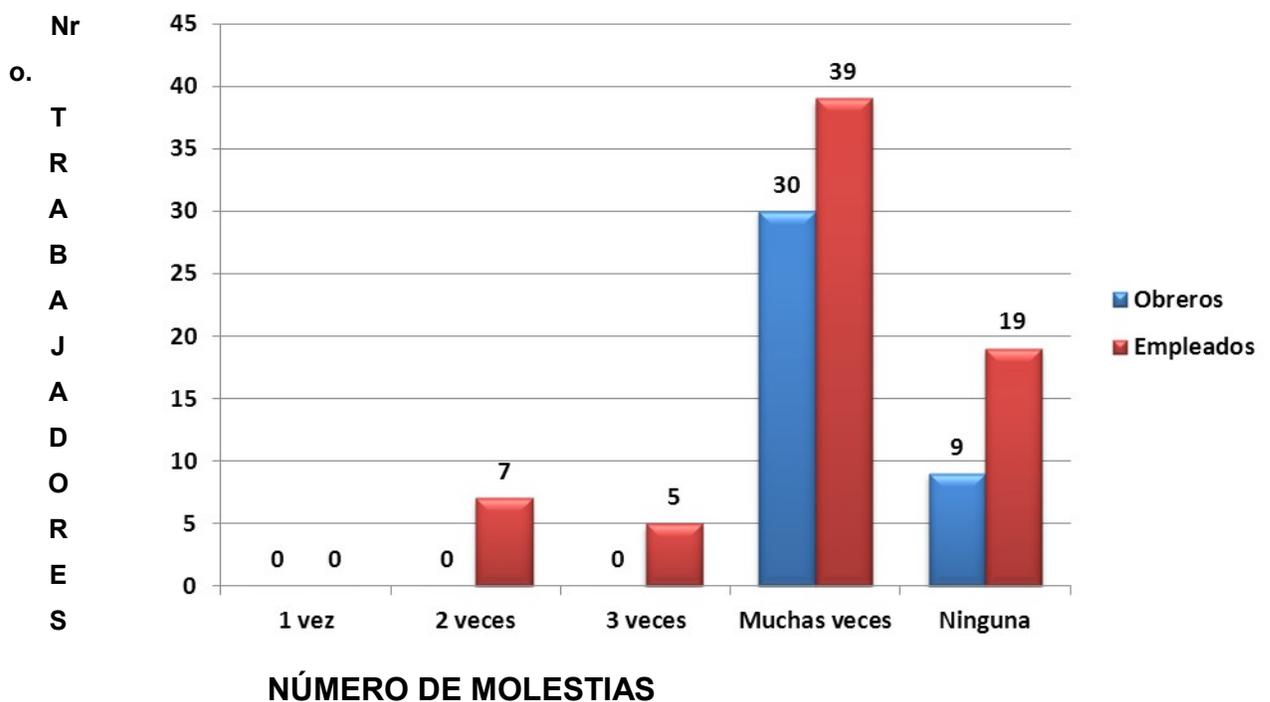


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado

## Resultados

Ochenta y un (81) trabajadores afirmaron haber sentido alguna molestia física o mental como consecuencia de su trabajo; mientras que veinte (28) respondieron que no han sentido molestia física alguna. Lo que indica que el 74% de la muestra se ha visto afectada por su trabajo en vista de que las condiciones de seguridad y salud ocupacional, no son las más apropiadas para la ejecución de sus tareas.

**Gráfico Nro. 07 Distribución absoluta y porcentual en relación a las veces que han sentido alguna molestia física o mental como consecuencia de su trabajo**

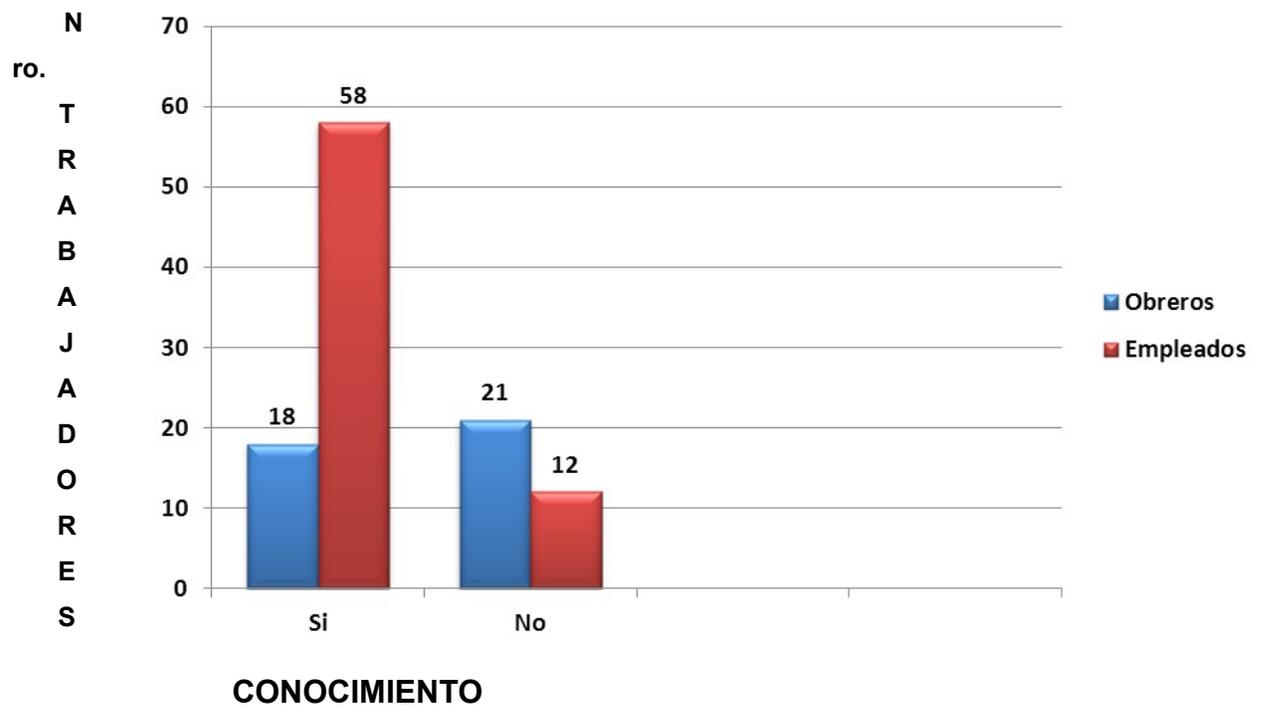


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Sesenta y nueve (69) expresaron que han sentido muchas veces algunas molestia física o mental; mientras que siete (7) empleados opinaron que sólo dos veces; cinco (5) empleados dijeron que han sentido tres veces molestias y veintiocho (28) afirmaron que no han sentido ninguna molestia. Estos resultados indican que un 74% de la muestra ha sufrido estas molestias, debido a la ausencia de medidas destinadas a proteger la [salud](#) de los [trabajadores](#).

**Gráfico Nro. 08 Distribución absoluta y porcentual acerca de si sabe lo que es una enfermedad ocupacional**

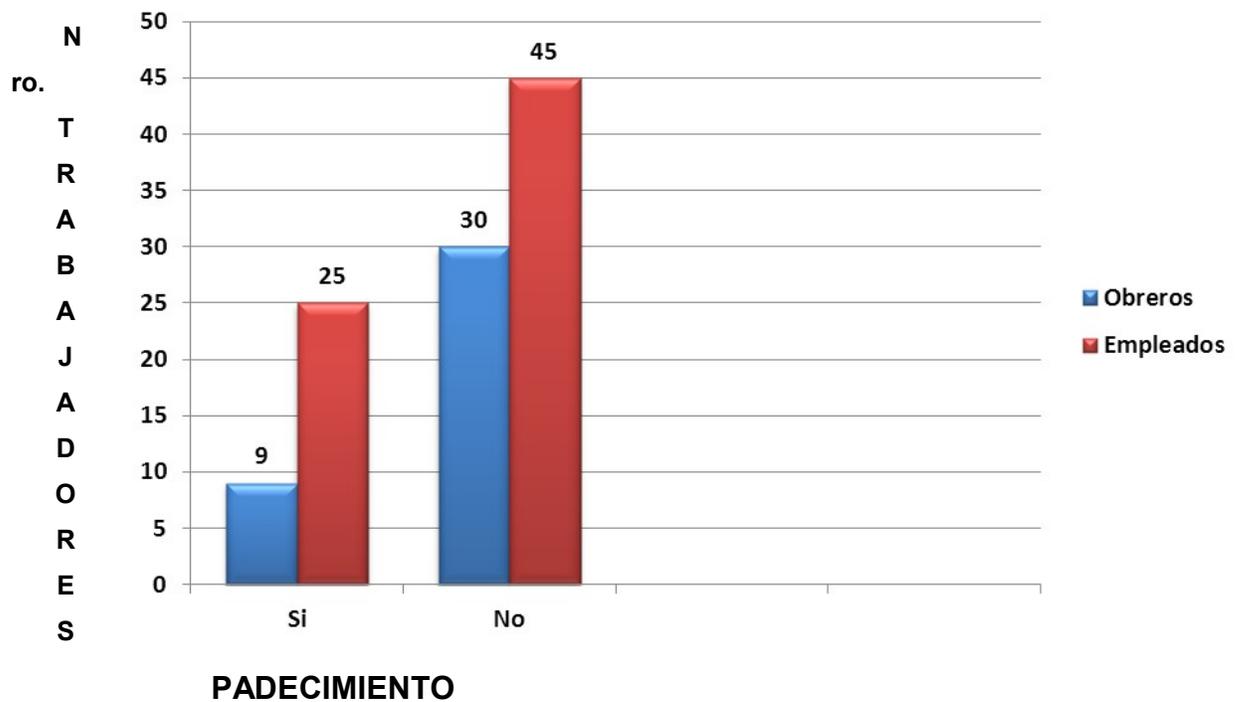


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Se evidencia que setenta y seis (76) de la población objeto de estudio manifestó saber lo que es una enfermedad ocupacional; mientras que treinta y tres (33) trabajadores afirmaron que desconocen el significado de la misma. Esto indica que un 30% de la muestra no sabe lo que es una enfermedad ocupacional, ello debido a la ausencia de orientación y capacitación a los trabajadores sobre los riesgos laborales a los que están expuestos.

**Gráfico Nro.09 Distribución absoluta y porcentual acerca de si ha sufrido alguna enfermedad ocupacional**

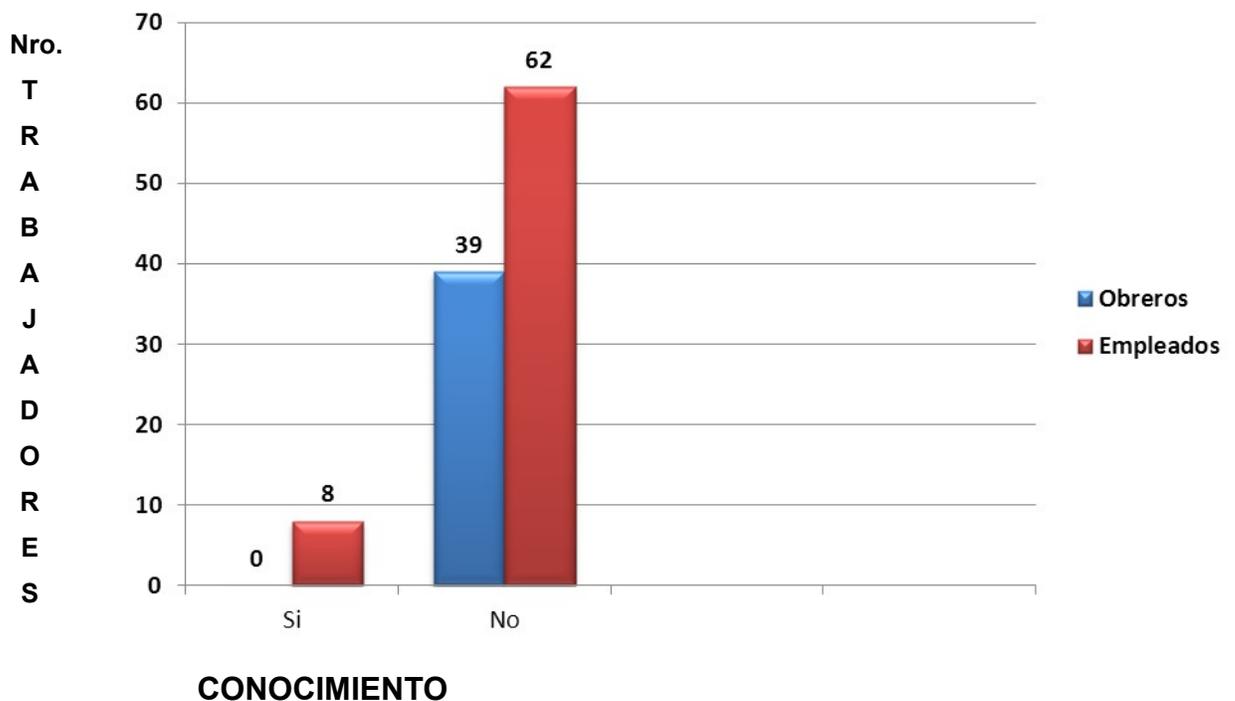


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Setenta y cinco (75) expresaron que no han sufrido de ninguna enfermedad ocupacional; sin embargo treinta y cuatro (34) trabajadores objeto de estudio dijeron que si han sufrido una enfermedad ocupacional. Se detecta en este caso que un 31% de la muestra, ha padecido una enfermedad ocupacional, por lo tanto, es necesario que se activen mecanismos para su prevención.

**Gráfico Nro. 10 Distribución absoluta y porcentual en relación a si existe algún Conocimiento de un departamento donde acudir en caso de sufrir alguna enfermedad ocupacional**

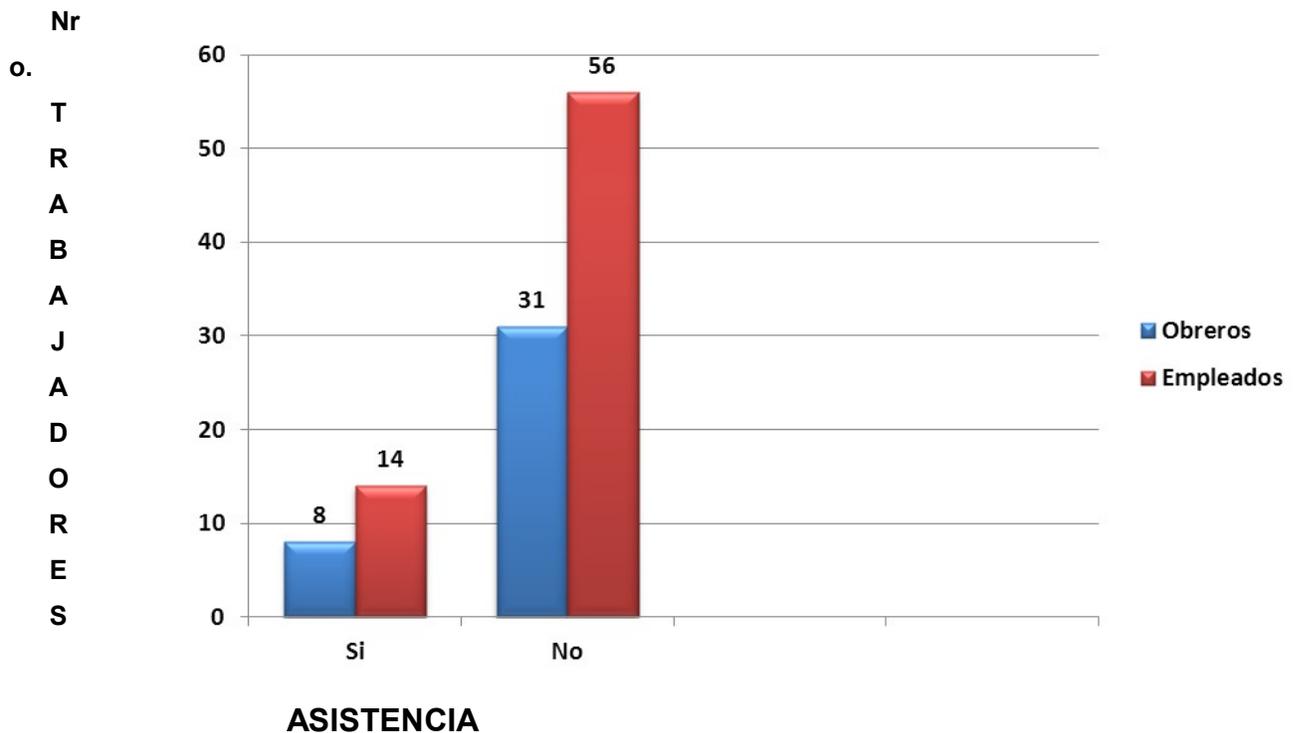


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Ciento un (101) trabajadores afirmaron no saber si existe algún departamento en Fundasalud donde acudir en caso de sufrir una enfermedad ocupacional; mientras que ocho (08) empleados afirman que si saben de la existencia de este departamento. El Consultorio Médico del hospital universitario “Antonio Patricio de Alcalá” atiende al personal de esta fundación, sin embargo no pertenece a la misma.

**Gráfico Nro.11 Distribución absoluta y porcentual acerca de si ha asistido alguna vez algún centro asistencial motivado alguna enfermedad ocupacional**

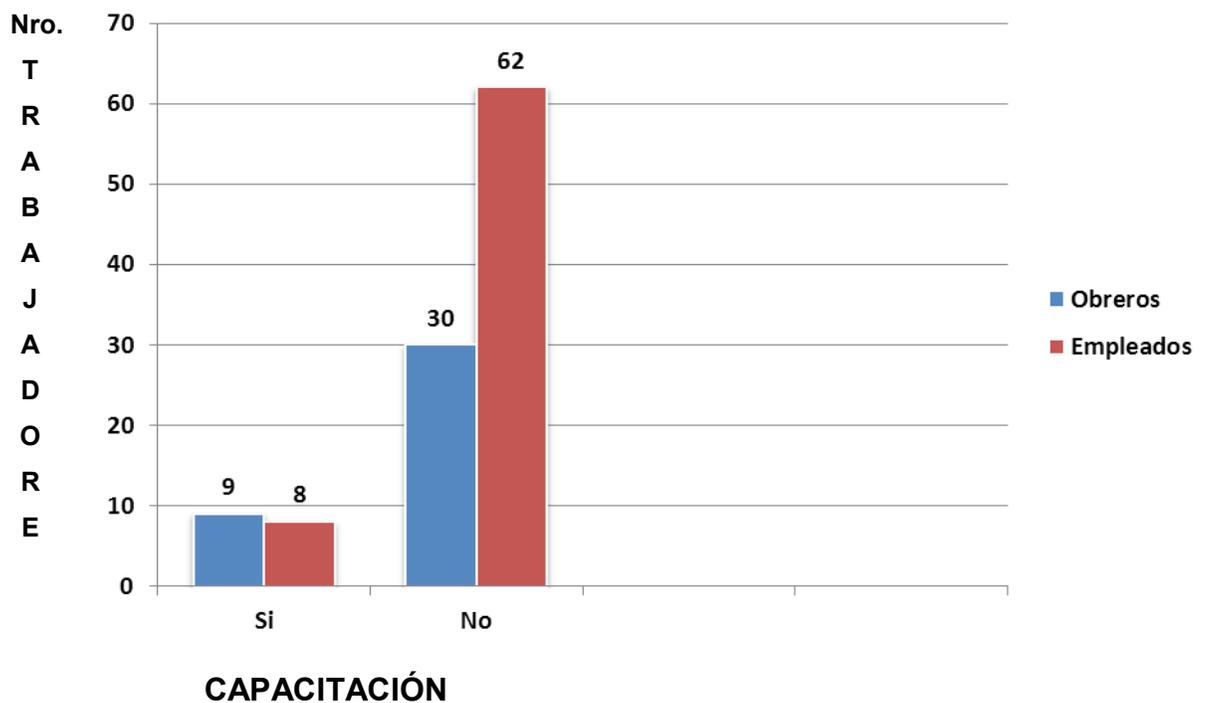


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Ochenta y siete trabajadores (87) expresaron que no han asistido a ningún Centro Asistencial motivado a una enfermedad ocupacional; en tanto que, veintidós (22) trabajadores confirmaron que si ha asistido a uno. Lo que crea un antecedente en cuanto a la existencia de enfermedades ocupacionales que han requerido atención médica razón por la cual FUNDASALUD debe procurar brindar la debida atención médica y prever la aparición de estas enfermedades en los demás trabajadores.

**Gráfico Nro. 12 Distribución absoluta y porcentual en relación a si existe algún departamento en FUNDASALUD donde acudir en caso de sufrir una enfermedad ocupacional**

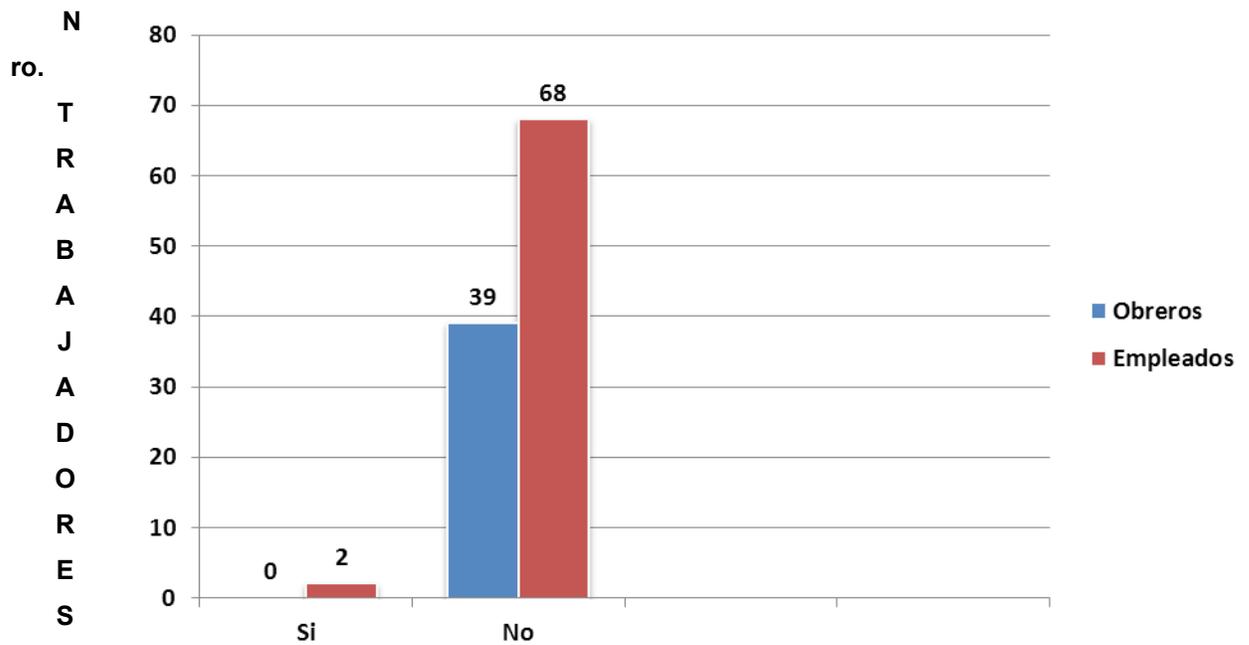


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Noventa y dos (92) trabajadores objeto de estudio respondieron que no han recibido capacitación antes de desarrollar algún trabajo que se le haya asignado y sólo diecisiete (17) trabajadores contestaron que si han recibido. Lo antes expuesto indica que 84% de la muestra no ha recibido capacitación alguna en su área de trabajo y el 16% que expresó que si fueron formados pero en trabajos anteriores. Estos resultados evidencian la necesidad de aplicación de políticas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional que incluya esta área.

**Gráfico Nro.13 Distribución absoluta y porcentual en relación a si su supervisor inmediato le informa la existencia de algún riesgo ocupacional**



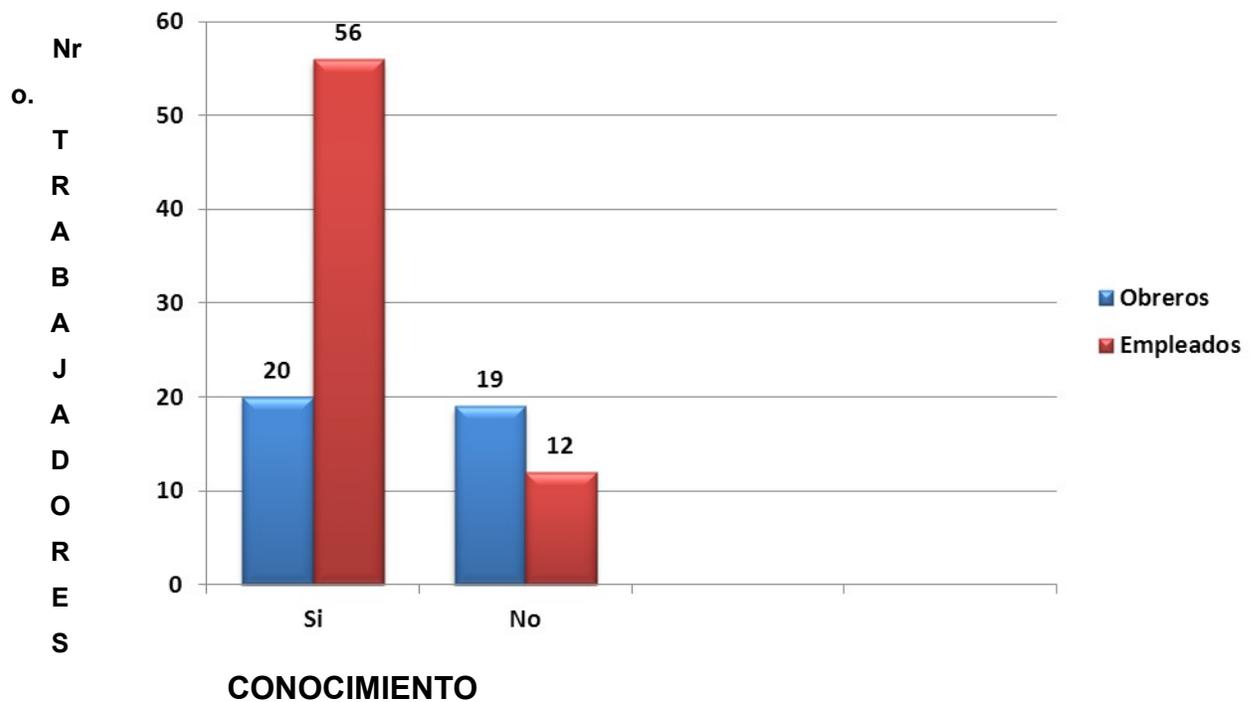
**INFORMACIÓN**

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

**Resultados**

Ciento siete (107) trabajadores expresaron que no han sido informados por parte de su supervisor inmediato de la existencia de algún riesgo ocupacional en su área de trabajo. Mientras que solo dos empleados expresaron que si han ido notificados. Se observa en estos resultados que existe una carencia de compromiso e interés por parte de los jefes de departamento en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, por lo que se recomienda la respectiva capacitación en esta materia.

**Gráfico Nro. 14 Distribución absoluta y porcentual acerca de si sabe lo que significa riesgo ocupacional**

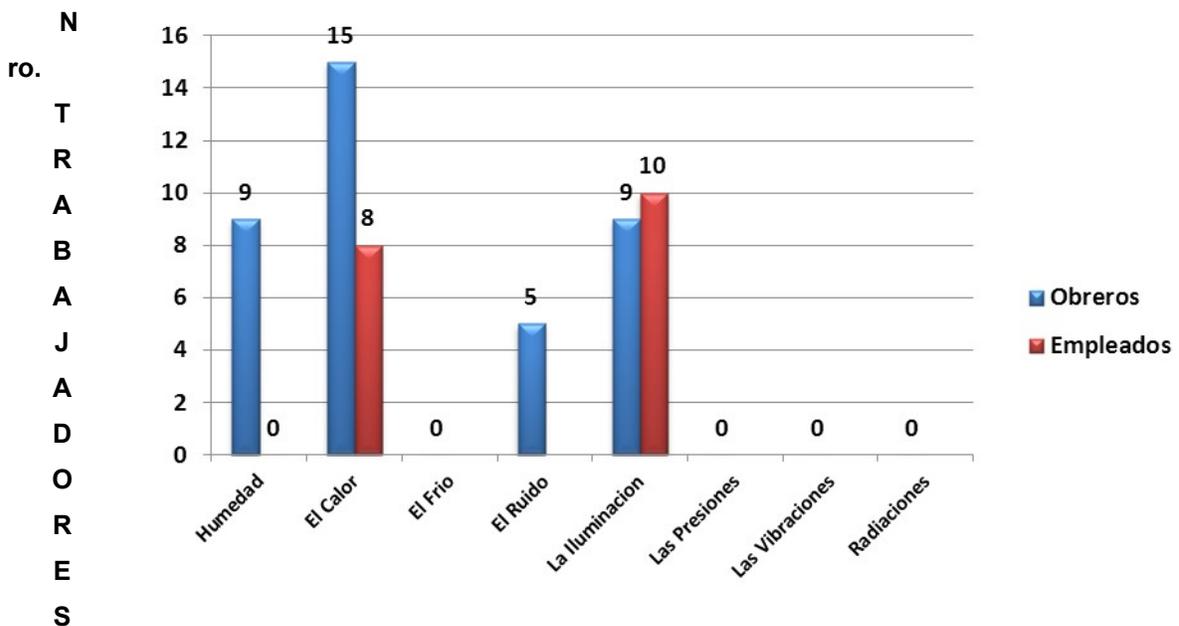


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Setenta y seis (76) trabajadores afirmaron que conocen lo que significa un riesgo ocupacional. Mientras que treinta y un (31) trabajadores reconocieron que desconocen su significado. Lo antes expuesto indica que existe un 30% de trabajadores que desconocen si existen o no riesgos en su área de trabajo. Por tal motivo se debe asumir una conducta activa para prevenir posibles riesgos de enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.

**Gráfico Nro.15.1 Distribución absoluta y porcentual acerca de los riesgos físicos que están presentes en su sitio de trabajo**



### RIESGOS FÍSICOS

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

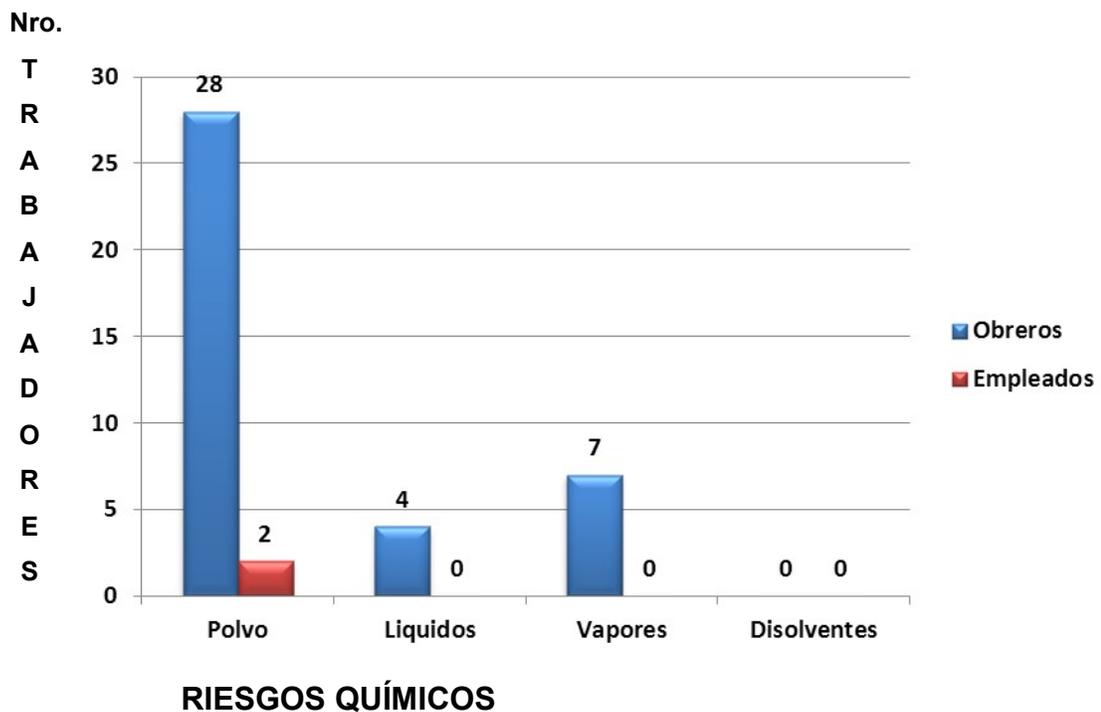
### Resultados

Veintitrés (23) trabajadores manifestaron que están expuestos al calor lo que genera como consecuencia que cuando la temperatura sube la carga

sobre el sistema cardiovascular se vuelve más pesada, la fatiga aparece pronto y el cansancio se siente con mayor rapidez.

Diecinueve (19) trabajadores expresaron que están expuesto a la iluminación y como consecuencia de una deficiencia de luz los trabajadores podrían sufrir de fatiga en los ojos, lo cual perjudica el sistema nervioso, produce deficiencia en las tareas asignadas; Mientras que nueve (09) obreros están expuesto a la humedad lo que podría generar fatiga, incomodidad y dificultad de concentración.

**Gráfico Nro.15.2 Distribución absoluta y porcentual acerca de los riesgos químicos que están presentes en su sitio de trabajo**

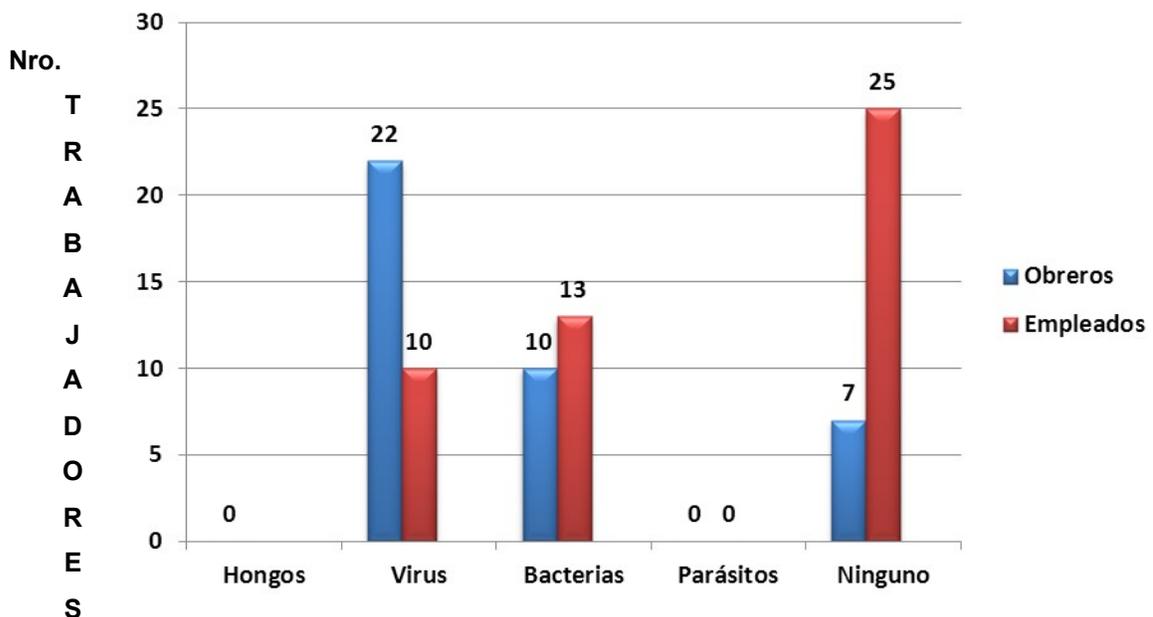


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Treinta (30) trabajadores indicaron que están expuestos al polvo pudiendo sufrir enfermedades respiratorias, mientras que siete (07) trabajadores expresaron que están expuesto a vapores (barniz, detergentes), lo que podría originar una intoxicación y por último, cuatro (4) trabajadores están expuestos a líquidos. Es importante acotar que algunos de estas sustancias podrían producir y causan dermatitis si penetra en la piel de los trabajadores.

Gráfico Nro. 15.3 Distribución absoluta y porcentual acerca de los riesgos biológicos que están presentes en su sitio de trabajo



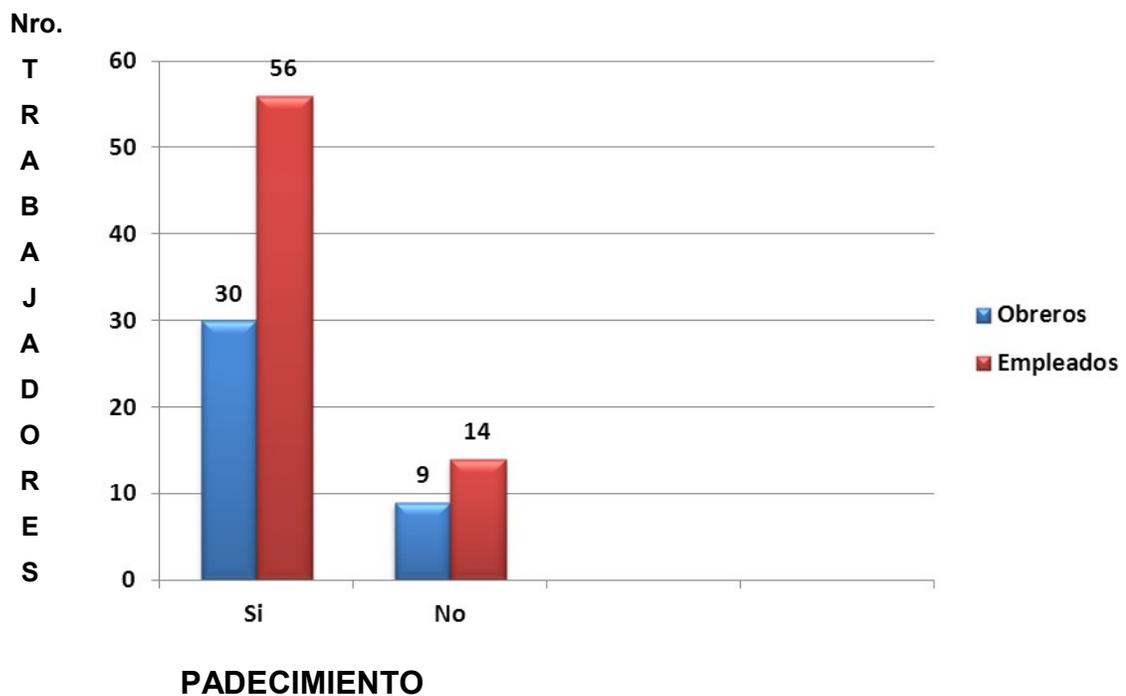
## RIESGOS BIOLÓGICOS

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### Resultados

Treinta y dos (32) trabajadores manifestaron que no están expuestos a riesgos biológicos, mientras que treinta y dos (32) afirmaron que están expuestos a virus, así mismo veintitrés (23) indicaron que están expuesto a bacterias. Por lo general, estos tipos de riesgos se pueden controlar a través de vacunas, elementos de protección de barreras (guantes, mascarillas) así como también mediante programas efectivos de higiene personal.

**Gráfico Nro.15.4 Distribución absoluta y porcentual acerca de los riesgos ergonómicos que están presentes en su sitio de trabajo**

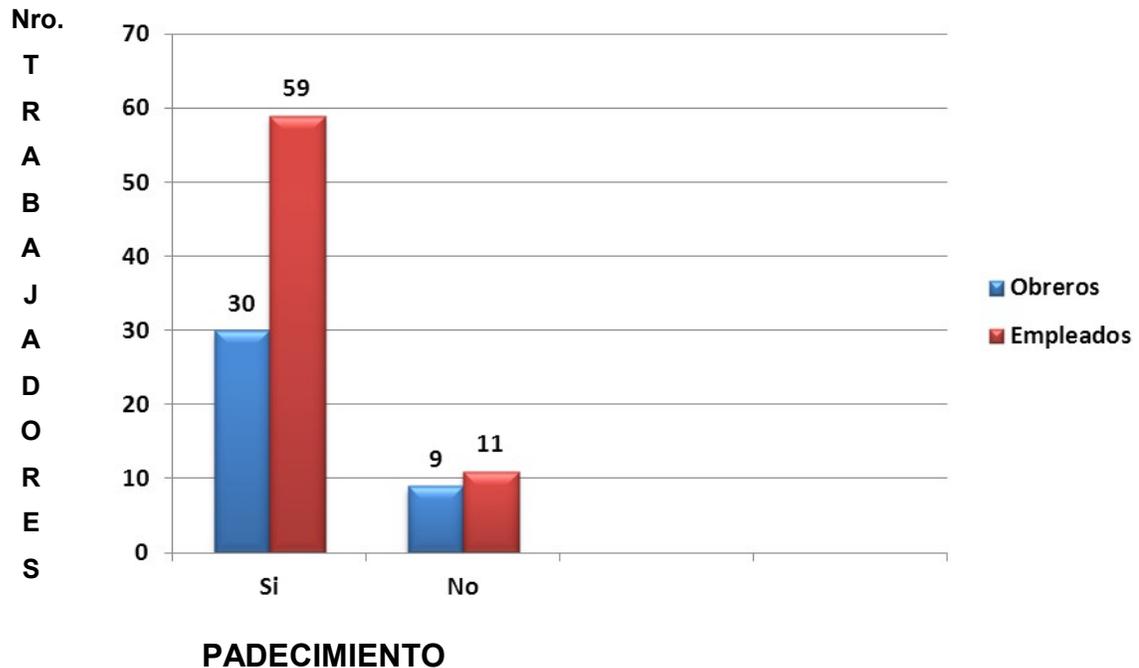


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Ochenta y seis (86) trabajadores expresaron que tienen presente en su área de trabajo riesgos ergonómicos, mientras que veinte tres (23) trabajadores afirman que no están expuesto a este tipo de riesgo. Lo que permite deducir que se requiere de una supervisión en las áreas de trabajo con el fin de diseñar el entorno para que se adapte al trabajador y así mejorar el confort en el puesto de trabajo.

**Gráfico Nro.15.5 Distribución absoluta y porcentual acerca de los riesgos psicosociales que están presentes en su sitio de trabajo**

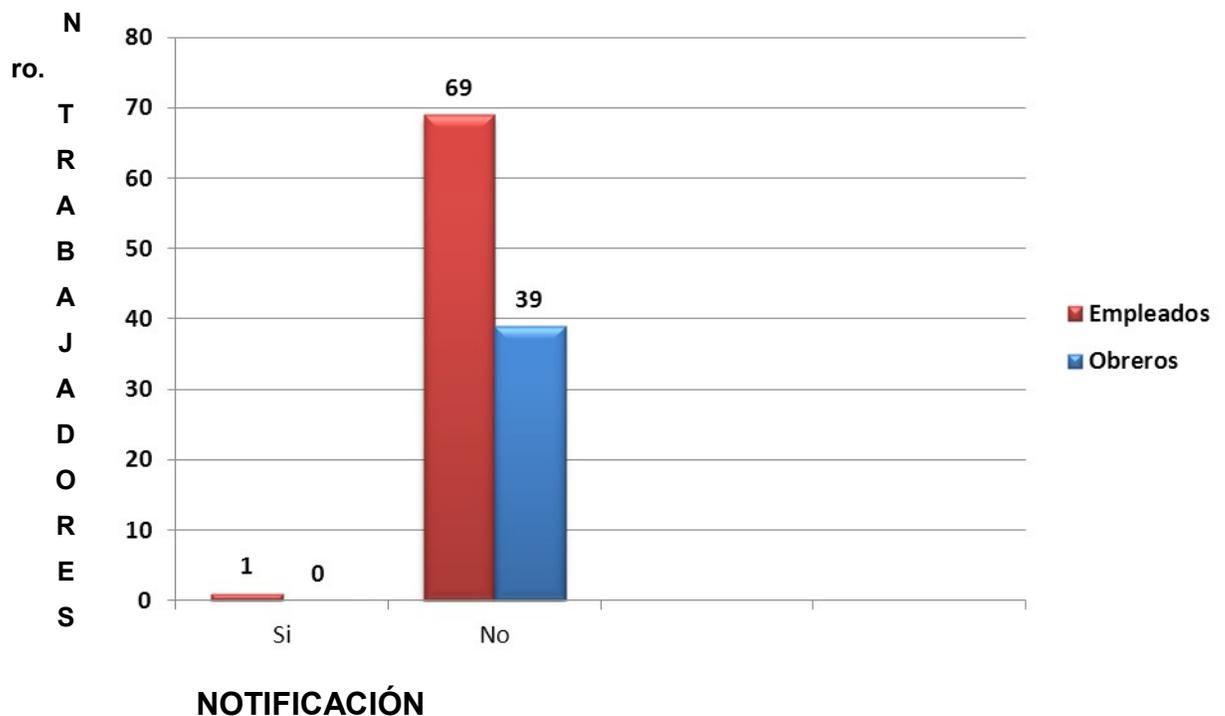


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Ochenta y siete (89) trabajadores afirmaron haber sufrido de estrés y veinte (20) trabajadores consideran que no lo padecen. Lo anterior expuesto indica que la gran mayoría del personal trabaja bajo estrés, lo que pudiera generar como consecuencia: agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad y mal humor, melancolía, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo, soledad entre otros.

**Gráfico Nro.16 Distribución absoluta y porcentual acerca de si ha sido notificación por escrito de los riesgos que padece en su área de trabajo**

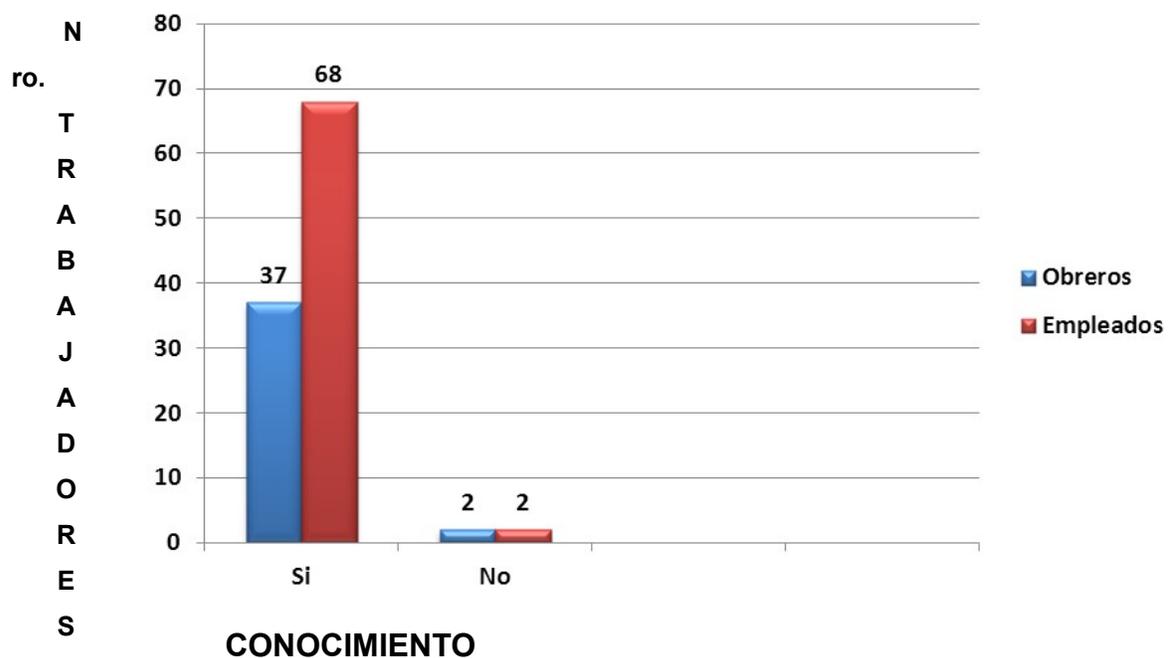


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Ciento ocho (108) trabajadores no han sido notificados por escrito de los tipos de riesgos que tiene presente en su sitio de trabajo sólo un obrero afirmó que si ha sido informado. Lo que permite deducir que el 99% de los supervisores no lo consideran parte de sus funciones y que requieren de incentivo e información sobre el tema.

**Gráfico Nro. 17 Distribución absoluta y porcentual acerca de la importancia de conocer las medidas preventivas y los riesgos ocupacionales**

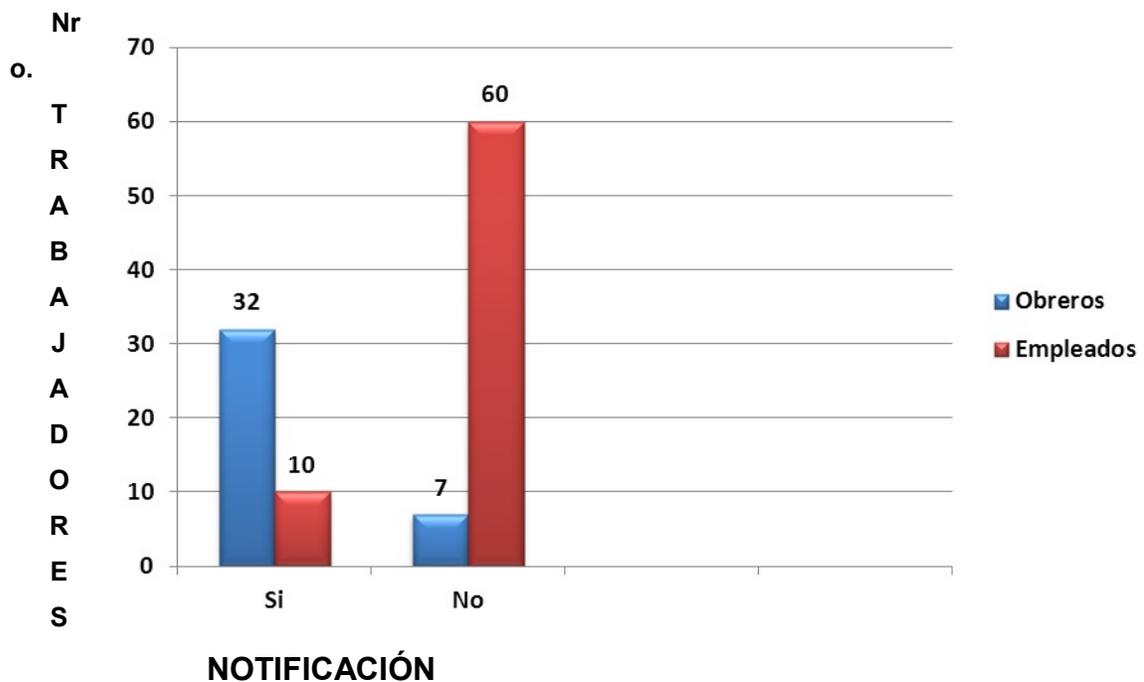


Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### Resultados

Ciento cinco (105) trabajadores, considera que es importante conocer sobre las medidas de prevención y los riesgos ocupacionales para evitar la materialización de los riesgos, mientras que cuatro (4) trabajadores considera que no es necesario. Lo que evidencia que el 96% expresa la necesidad de información sobre esta área.

**Gráfico Nro.18 Distribución absoluta y porcentual acerca de si ha sido notificación de medidas preventivas para evitar enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo**



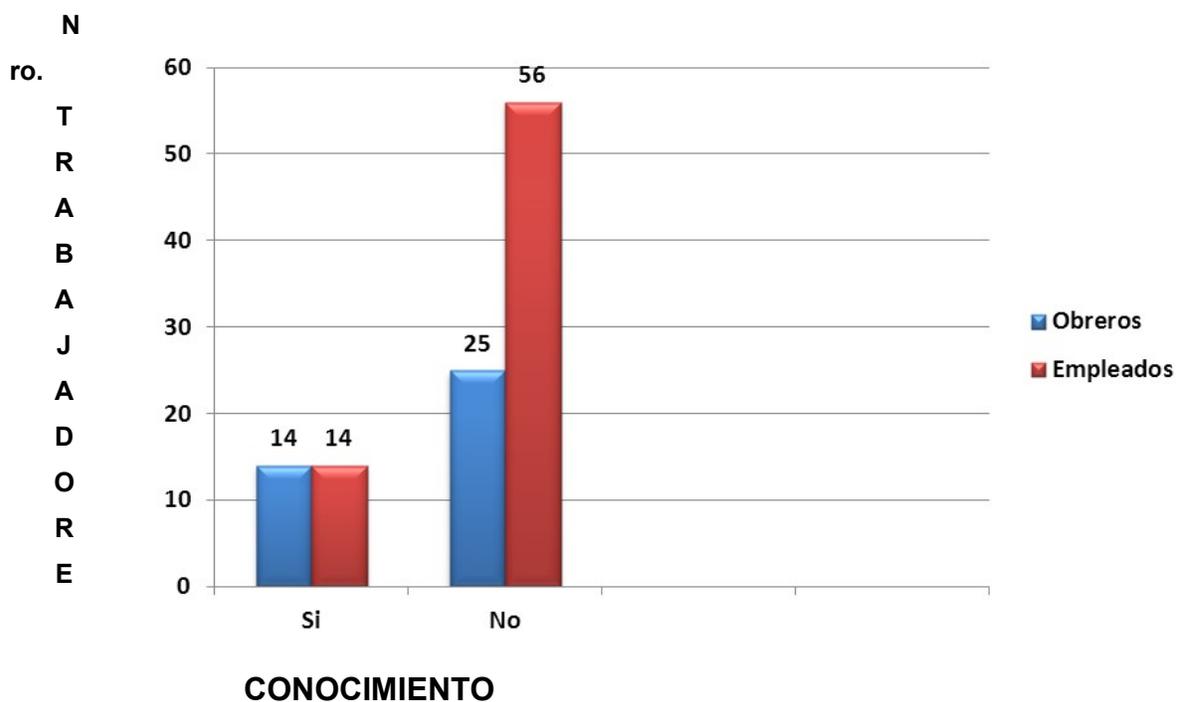
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### Resultados

Sesenta y siete (67) trabajadores, no han sido notificados de algunas medidas preventiva para evitar las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo, mientras que cuarenta y dos (42) trabajadores afirman haber sido informados .Se deduce que existe 62% de la muestra que

expresa un desconocimiento y una ausencia de información por parte de la fundación lo que podría generar más accidentes y enfermedades ocupacionales.

**Gráfico Nro.19 Distribución absoluta y porcentual acerca de si conoce de las medidas preventivas**



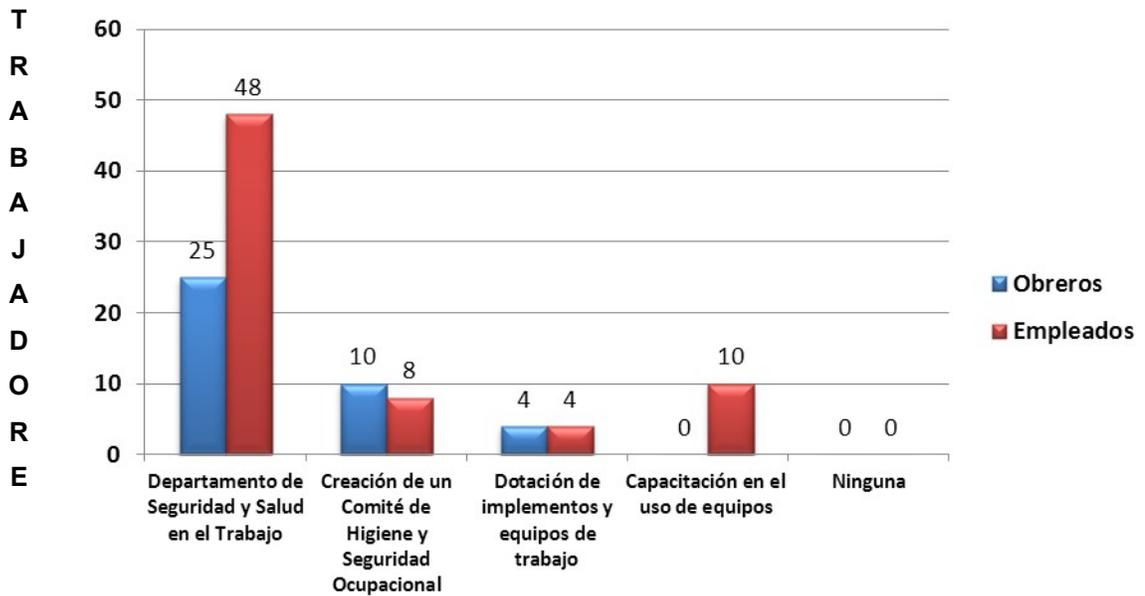
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Ochenta y un (81) trabajadores no conocen las medidas preventivas para evitar la materialización de los riesgos, mientras que el veintiocho (28) trabajadores afirman conocer las medidas. Se puede deducir que estos últimos han trabajado en otras organizaciones donde se les capacitó sobre el tema y algunos se han informado por su propia cuenta por interés de cuidar

su salud. Sin embargo existe un 74% de trabajadores que no conocen acerca de las medidas preventivas.

**Gráfico Nro.20 Distribución absoluta y porcentual acerca de las medidas preventivas que considere prioritarias**  
Nro.



## MEDIDAS PREVENTIVAS

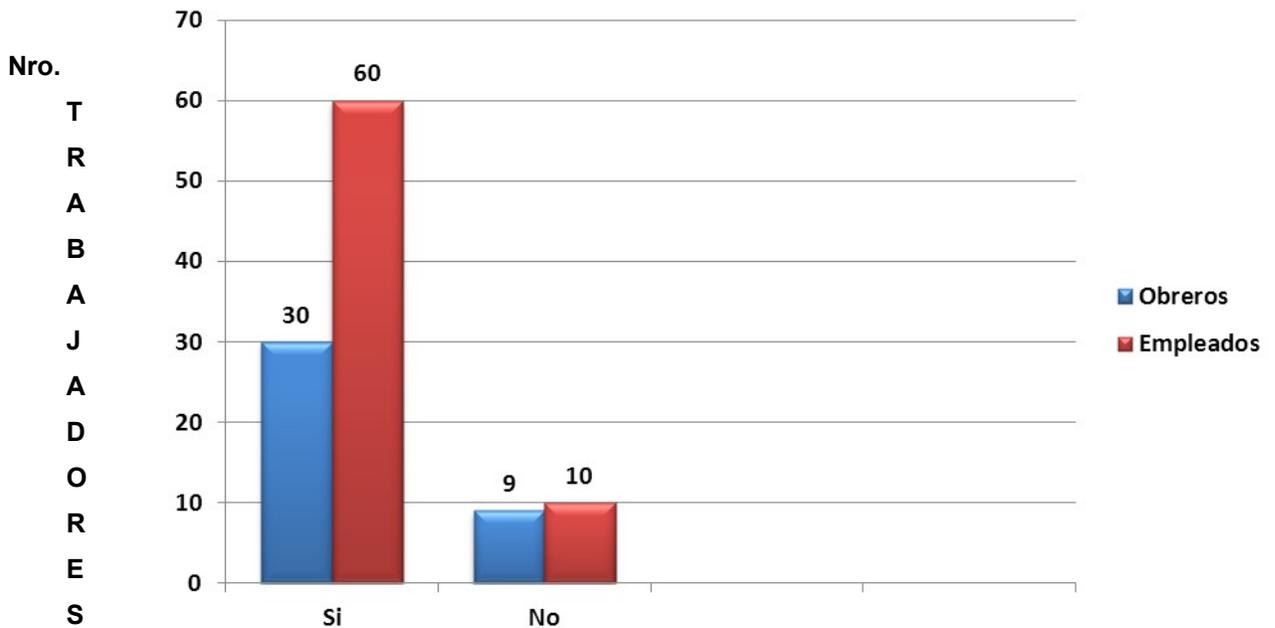
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### Resultados

Setenta y tres (73) trabajadores consideran como principal medida preventiva para evitar los riesgos ocupacionales la creación de un departamento de seguridad y salud en el Trabajo, mientras que dieciocho (18) trabajadores expresan que lo primordial es la creación de un comité de Higiene y Seguridad Ocupacional y diez (10) trabajadores manifiestan que es prioridad la capacitación y por último ocho (08) trabajadores expresan que

debe ser la dotación de implementos y equipo de trabajo. Se deduce que la principal necesidad es un departamento.

**Gráfico Nro.21 Distribución absoluta y porcentual acerca de la obligatoriedad de la existencia del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo**



### **OBLIGATORIEDAD**

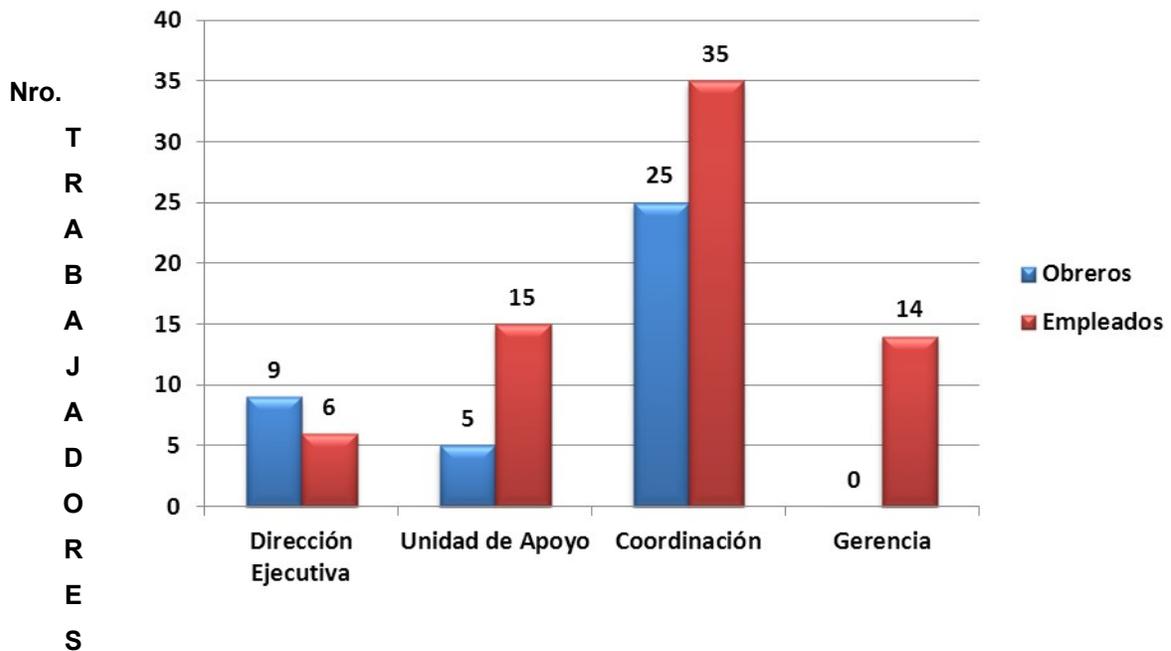
Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### **Resultados**

Noventa (90) trabajadores saben que es obligatoria la existencia de un área de Seguridad y Salud en el Trabajo y diecinueve (19) trabajadores no saben que es obligatorio. Lo que permite determinar que el 83% de los trabajadores están conscientes que es necesaria la existencia de esta área

para que lleve a cabo actividades que contribuyan a disminuir los índices de accidentes y enfermedades ocupacionales.

**Gráfico Nro.22 Distribución absoluta y porcentual acerca de la ubicación del departamento de seguridad y salud en el Trabajo**



### UBICACIÓN DEPARTAMENTAL

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

### Resultados

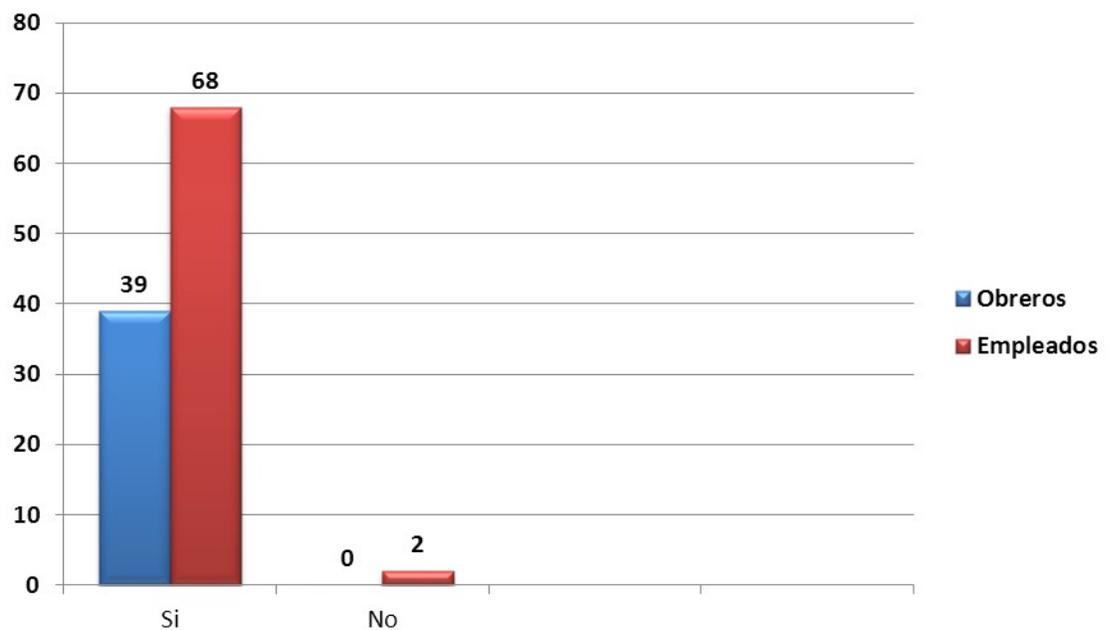
Sesenta (60) trabajadores creen que de existir un departamento en materia de seguridad y salud ocupacional debería estar ubicado como una Coordinación, mientras que diecinueve (19) trabajadores expresan que debe estar ubicado como una Unidad de Apoyo y quince (15) trabajadores consideran que debe funcionar como una Dirección Ejecutiva y por último

catorce (14) trabajadores como una Gerencia. Lo que evidencia que el 55% de la muestra apoya esta propuesta.

**Gráfico Nro. 23 Distribución absoluta y porcentual acerca de la disposición para cumplir con las medidas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo que implemente la fundación**

Nro.

T  
R  
A  
B  
A  
J  
A  
D  
O  
R  
E  
S



## DISPOSICIÓN

Fuente: Datos obtenidos del cuestionario aplicado.

## Resultados

Ciento siete (107) trabajadores están dispuestos a cumplir con las medidas preventivas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional que sean implementadas por la Fundación mientras que dos (02) trabajadores no están dispuestos. Por lo tanto existe el apoyo del 98% del personal a dar cumplimiento a todo lo referente a esta área.

Una vez culminado el Análisis e Interpretación de los Resultados se pueden destacar los siguientes aspectos:

Estos resultados sirven como referencia para determinar que hay trabajadores que han sufrido enfermedades ocupacionales y accidentes laborales en FUNDASALUD, igualmente existe un desconocimiento sobre el concepto de las enfermedades ocupacionales y accidentes laborales evidenciando la falta de estrategias preventivas que informen a la población de los riesgos a los que están expuestos.

Un trabajo sin las condiciones físicas y ambientales adecuadas produce deterioro físico y psicológico de las personas que cumplen funciones en esta situación, por lo tanto se hace necesario la creación de un departamento que se encargue de promover y llevar a cabo un programa eficiente de Seguridad y Salud en el Trabajo que logre adaptarse a las necesidades de los trabajadores y permita brindarle un ambiente de trabajo libre de riesgos.

Los trabajadores que ingresan a FUNDASALUD en la mayoría de los casos no reciben la inducción necesaria y adecuada en materia de seguridad para desarrollar las actividades en su área de trabajo. De igual manera no está establecida la obligatoriedad de la inducción en seguridad para los Gerentes, Coordinadores y Supervisores, así como tampoco este personal no recibe una capacitación o adiestramiento inicial sobre seguridad y salud

ocupacional. Por ende no reciben la capacitación y notificación de riesgo adecuada y necesaria en seguridad para desempeñar los cargos.

Los trabajadores están dispuestos a participar y cumplir con las medidas preventivas que se implementen en esta área. Se debe destacar que los trabajadores serán responsables de cumplir las funciones preventivas que se le asignen para alcanzar los objetivos de prevención marcados en la política. Para ello la fundación deberá proporcionar las instrucciones, formación y estímulos necesarios para asegurar el cumplimiento de las obligaciones normativas y la consecución de los objetivos en esta materia.

## **CAPÍTULO VI: PROPUESTA DEL SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA SEDE PRINCIPAL DE FUNDASALUD.**

Una vez realizado el análisis e interpretación de los resultados se procese a desarrollar los objetivos planteados.

### **6.1 Propuesta del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Sede Principal de FUNDASALUD.**

Toda organización necesita la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de brindarles a los trabajadores condiciones de seguridad, que garanticen la protección de su integridad física y un ambiente adecuado para el desenvolvimiento eficiente y eficaz de todos sus trabajadores. Esto se logra, a través de la ejecución de planes y programas que se adapten a las necesidades de está, que permitan la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

En tal sentido, se propone el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encargue de llevar a cabo los planes y programas en esta área, con el fin de proteger a los trabajadores de peligros físicos, condiciones pocos saludables y actos que atenten contra la seguridad del personal. La aplicación de programas efectivos en esta materia, permitirá preservar y hasta aumentar el bienestar físico y de los trabajadores.

De igual manera, esta propuesta cuenta con el apoyo y disposición del personal para participar en todas las actividades que en este departamento se lleve a cabo, tal como se evidencia en los resultados obtenidos el 98% de

los trabajadores, están dispuestos a cumplir con las medidas preventivas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional que implemente FUNDASALUD.

También cuenta con el respaldo legal del Reglamento Parcial de la Ley de Prevención en el Trabajo, donde expresa en su artículo 22: “los patronos, patronas cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio, deberán organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo propios”.

En el caso de FUNDASALUD cumple con la condición de tener doscientos cincuenta trabajadores por lo tanto es procedente la creación de este servicio que tiene como objetivo 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.

En relación al apoyo directivo, el Director Ejecutivo de FUNDASALUD expuso, en una entrevista realizada por la investigadora que está dispuesto a liderizar cualquier actividad a llevarse a cabo por dicho departamento, de igual manera, se le debe dar participación a todos los gerentes, por ser estos los que interactúan a diario con su personal y conocen de sus necesidades en esta materia. Según los argumentos establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento, toda organización sea público o privado debe tener un área destinada a prestar Servicio de Seguridad y Salud Ocupacional, que le garantice a los trabajadores un ambiente saludable por ende FUNDASALUD debe darle cumplimiento a esta propuesta.

## **Políticas del Servicio de Seguridad y Salud el Trabajo**

Para que la labor prevencionista sea eficiente, dentro de FUNDASALUD es necesario el compromiso de la Alta Gerencia, que permita mediante acciones claras, mejorar las condiciones y medio ambiente laboral en el que se desempeñan los trabajadores conforme al Marco Jurídico Venezolano, que parte desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, seguido de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y demás normas exigen a todo patrón a : "Garantizar a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de Seguridad, Higiene y ambiente de Trabajo adecuados" conforme a lo estipulado en el artículo 87 de la Constitución.

### **Políticas de FUNDASALUD**

Con el objeto de cumplir con el marco legal vigente en esta materia, FUNDASALUD debe desarrollar e implementar Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo y debe incorporarse tomando en cuenta las necesidades de la fundación, sin embargo, para que funcione eficientemente se requiere de compromisos específicos.

Con respecto a este aspecto Gil, M (2007) expresa lo siguiente:

Dentro del cuadro de política general de la empresa, es útil que cada departamento o función defina su orientación política de departamento o funcional respecto aquellos puntos que, de alguna manera, sean más o menos repetitivos. Esto

hará que se aseguren las decisiones útiles en el tiempo oportuno por parte de las distintas unidades organizativas, que se garantice la compatibilidad con las otras actuaciones de la empresa y que se consiga que estas políticas estén integradas y que sean elaboradas con la política general de la empresa (p.208)

La política general de FUNDASALUD expresa:

- ✓ Desarrollar el sistema estatal de salud, así como también, administrar y operar los establecimientos y servicios transferidos del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social a la Gobernación.
- ✓ Las políticas del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ✓ Desarrollar y mantener un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades profesionales, en conformidad con lo establecido en la ley, los reglamentos y normas de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Disminuir los riesgos, condiciones y actos inseguros para así evitar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.
- ✓ Informar, formar, evaluar y asesorar a todo el personal en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ✓ Elaborar propuestas de programas de seguridad y salud ocupacional con la consideración del Comité de Seguridad y

Salud Ocupacional, a los fines de ser presentadas al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación.

### **6.1.1 Objetivos del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Este departamento se encargara de promover, prevenir y vigilar en materia de salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida e integridad personal de los trabajadores, para lograrlo debe darle cumplimiento a los siguientes objetivos:

El principal objetivo de esta área de Seguridad y Salud en el Trabajo es elaborar y desarrollar los programas necesarios para realizar la adecuación de la fundación en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, con el fin de evitar las condiciones que puedan originar accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales permitiendo así garantizar un alto grado de bienestar físico, mental y social a sus trabajadores, preservar los activos y fortalecer el compromiso e imagen de la fundación en esta materia.

- ✓ Brindar participación a todos los trabajadores en la elaboración y ejecución de sus planes como garantía de éxito para su cumplimiento.
  
- ✓ Supervisar todas las actividades que se lleven a cabo en materia preventiva.

- ✓ Crear una cultura en materia de Seguridad y Salud Ocupacional a todo su personal.
  
- ✓ Contar con un personal calificado para asesorar a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional.
  
- ✓ Incentivar y apoyar a su personal para su preparación y actualización en materia de seguridad y salud Ocupacional.

#### **6.2.2 Actividades del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en los trabajadores.**

Las actividades de este departamento deben regirse por un Programa de Higiene y Seguridad Industrial que según la Norma Covenin 2004 “Es el conjunto de acciones y metodologías establecidos para prevenir y controlar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales aprobó la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) que expresa “un Programa se desarrollará en función de las particularidades del centro de trabajo con un modelo de participación activa de los Delegados de Prevención” (p.03).

Para que FUNDASALUD alcance sus objetivos en esta materia se debe desarrollar un programa de Higiene y Salud Ocupacional adecuado con objetivos de prevención definidos, condiciones de trabajo óptimas y un plan de trabajo basado en las siguientes actividades:

### **Plan de Educación e Información**

En la Fundación la mayoría de los trabajadores carecen de conocimiento en cuanto a los riesgos a los que están expuestos y por ende sobre las medidas preventivas que deben tomar.

Lo anterior permite detectar la necesidad de dar respuesta a este problema por tal motivo, este departamento deberá diseñar, planificar organizar y ejecutar actividades en esta área basándose en un cronograma de ejecución que establezca como mínimo dieciséis (16) horas trimestrales por cada trabajador brindándole prioridad a los que están expuestos a mayor riesgo.

Hay que destacar que la capacitación (teórica –práctica) debe darse dentro de la jornada laboral y puede impartirse a través de cursos, charlas y reuniones dirigidas a brindar conocimientos sobre los riesgos y procesos peligrosos. También sobre los posibles daños a la salud que éstos podrían generar y las medidas preventivas para evitar enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.

## **Inducción a Nuevos Ingresos y Cambios o Modificaciones de Tareas**

Según la entrevista y el cuestionario aplicado los trabajadores que ingresan a la Fundación, en la mayoría de los casos no reciben inducción necesaria y adecuada en materia de seguridad para desarrollar sus actividades. De igual manera, no está establecida la obligatoriedad de la inducción en seguridad para los Gerentes, Coordinadores y Supervisores, así como tampoco este personal no recibe una capacitación o adiestramiento inicial sobre seguridad. Es importante mencionar que aquellos trabajadores al ser transferidos a puestos de trabajo distintos, no reciben la inducción y notificación de riesgo en seguridad para desempeñar ese puesto de trabajo.

Una de las actividades necesarias, que permita crear conciencia a los trabajadores sobre los riesgos a los que van exponerse o están expuestos, es informarle verbalmente, por escrito y de manera práctica, haciéndole recorrido en el sitio de trabajo sobre los procesos de mayor peligro, que puedan afectar la seguridad. De igual manera, informar verbalmente y por escrito de las sustancias, materiales y desechos peligrosos existentes; así como también a través de señalamientos. Se debe tomar en cuenta las regulaciones legales vigentes.

### **• Comité de Seguridad Y Salud Laboral**

La Fundación no tiene conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral, por lo tanto se hace necesaria su creación con el fin de brindarles participación a los trabajadores en esta área y darle cumplimiento a lo

establecido en la LOPCYMAT y la Política de Seguridad y Salud Laboral. Esta iniciativa generara una mayor participación por parte de la alta gerencia para prevenir la ocurrencia de accidente y enfermedades ocupacionales.

#### • Educación Periódica

A través de la capacitación continua sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en conjunto con una supervisión acertada los trabajadores podrán tomar conciencia de los distintos riesgos a los que están expuestos y así se podrá evitar sufrir de accidentes y enfermedades ocupacionales. Esto se puede lograr mediante charlas sobre la materia, cursos, talleres entre otros; a fin de desarrollar conciencia sobre las consecuencias y beneficios de un trabajo seguro en cada área respectiva de trabajo.

Para lograrlo se debe:

- ✓ Detectar las necesidades de educación de los trabajadores acerca de esta área.
- ✓ Brindar capacitación especial e integral a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- ✓ Cuando se produzcan cambios o modificaciones de las condiciones presentes en el trabajo o implementación de nueva tecnología se debe informar y capacitar.

- ✓ Mantener al personal informado acerca de las distintas legislaciones y nuevos cambios en esta materia. Con el fin de garantizar la permanencia de conocimiento y manejo de información correcta.

La educación que se les brinde a los trabajadores discapacitados debe estar adaptada a sus características individuales y a los cargos que desempeñen.

Es importante señalar que independientemente de las necesidades y demanda de capacitación que se tenga, los trabajadores deben recibir información acerca de: las leyes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo , identificación de los procesos peligrosos y cómo actuar frente a éstas, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, primeros auxilios, equipos de protección personal, prevención y control de incendio, seguridad vial, ergonomía, crecimiento personal, daños a la salud (tabaco, alcoholismo, sustancias psicotrópicas, estrés laboral, entre otros.

Para incentivar al personal se pueden hacer reconocimientos mediante diplomas, placas por hechos sobresalientes en la prevención de accidentes, sea en forma individual o grupal. Establecimiento de concursos y competencias para desarrollar el interés y la participación individual, de grupo y de la supervisión.

#### • Inspección

La Fundación está en la obligación de realizar inspecciones en los sitios de trabajo a través de esta coordinación en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Con el fin de identificar condiciones inseguras e insalubres para establecer los controles pertinentes al caso y llevar a cabo las mejoras inmediatas; tomando en consideración las instalaciones, maquinas, sustancias, herramientas, y equipos utilizados.

También se deben tomar en cuenta la estadística de accidentabilidad y morbilidad, resultados de inspecciones anteriores. Se deben diseñar los instrumentos a utilizar en las inspecciones.

Las observaciones realizadas en las inspecciones deberán ser discutidas con prontitud con el Comité de Seguridad y Salud Laboral para tomar las acciones correctivas y su comprobación en conjunto. Este departamento en unión con el Comité antes mencionado deberán realizar un informe con los resultados de las inspecciones, determinado las medidas correctivas incumplimiento y tiempo de corrección.

### **• Monitoreo y Vigilancia Epidemiológica de los Riesgos y Procesos Peligrosos**

En FUNDASALUD la mayoría de los trabajadores no saben a cuáles riesgos están expuestos, ya que no se llevan a cabo actividades para que el personal adopte una cultura preventiva en esta materia. Sin embargo la fundación en base a los resultados obtenidos en la identificación de los procesos peligrosos realizada, en unión con los trabajadores, deberá aplicar las mediciones ambientales correspondientes. Se deben realizar monitoreos

ambientales, para determinar la concentración ambiental de sustancias o el nivel de intensidad del fenómeno físico también sobre indicadores biológicos de exposición, a fin de mantener un registro actualizado de las condiciones de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tiene el deber de participar en la elaboración, aprobación y ejecución de los mecanismos aplicados en el monitoreo y vigilancia epidemiológica.

#### **• Monitoreo y Vigilancia Epidemiológica de la Salud del Personal**

En FUNDASALUD no existe un programa preventivo para detectar a tiempo las condiciones de salud necesarias requeridas para realizar una determinada actividad.

Esta área y el Comité de Seguridad y Salud Laboral deberán establecer un sistema general de vigilancia de la salud de los trabajadores basado en: el registro, análisis, interpretación y divulgación sistemática, derivadas de las evaluaciones individuales y colectivas de la salud de los trabajadores, así como también de llevar un registro de los incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, ya que no existen antecedentes debido a que esta actividad no se lleva a cabo.

En la fundación no existen carteleras informativas que permitan conocer los niveles de accidentabilidad que existen en ella, de igual manera no tiene medios de información (vallas, carteleras, boletines de información)

que indiquen los resultados de accidentabilidad. Por lo tanto no se está dando cumplimiento a lo establecido en las normas en esta materia.

Se debe destacar que todo trabajador tiene derecho a tener acceso a la información acerca de las estadísticas de accidentabilidad, las enfermedades comunes y ocupacionales, las lesiones que afectan a los trabajadores, las políticas diseñadas en esta materia, las acciones que deben llevarse. Estas estadísticas deberán ser publicadas mensualmente, manteniendo los principios de confiabilidad del personal.

Se deben llevar a cabo jornadas médicas preventivas con el fin de realizar exámenes y consultas a las áreas de Odontología, Optometría, Medicina General, dermatología y otorrinolaringología con el fin de crear conciencia preventiva a los trabajadores.

A fin de proteger la integridad, dignidad, el derecho al trabajo no podrán practicarse como requisito a la solicitud de empleo o para continuar laborando, pruebas de anticuerpos contra el VIH, sin el consentimiento libre expreso y manifiesto de la persona ni prueba de embarazo.

Se deberá llevar un control minucioso de vacunación al personal médico y enfermero expuestos a contaminantes biológicos y también ha condiciones y factores de riesgos físicos y ergonómicos que pueden afectar la salud y comportamiento de los trabajadores .

## **Monitoreo y Vigilancia de la Utilización del Tiempo Libre del Personal**

Este departamento debe desarrollar e implementar un sistema de vigilancia permanente donde se tome en cuenta los siguientes aspectos: jornada de trabajo, horas extras laborales, hora de descanso dentro de la jornada, días de descanso obligatorio, días de descanso disfrutados, días de descansos convencionales, números de días de vacaciones, que garantice la utilización del tiempo libre de los trabajadores. Se deben llevar a cabo programas de recreación y turismo social rigiéndose por las leyes en la materia que permitan a través del descanso reunir las energías físicas y a través de la recreación y diversión liberar las tensiones nerviosas y restablecer el equilibrio psicológico en los trabajadores.

#### **• Reglas y Normas Para un Trabajo Seguro y Saludable**

La Fundación debe tener un sistema de información donde se maneje un lenguaje claro y preciso que permita contribuir al conocimiento de los procesos peligrosos. Esta área y el Comité de Seguridad y Salud Laboral se encargaran de establecer las normas con el fin de promover la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, cuyas normas es de obligatorio cumplimiento y estará sujeta a modificaciones por razones tecnológicas. Se debe destacar que estas normativas deben mantenerse actualizadas con respecto a los cambios legales en esta área.

#### **• Uso y Selección de la Ropa, Equipos y Accesorios de Protección**

Cuando la naturaleza del riesgo no se pueda eliminar en su fuente de origen, los trabajadores deben usar ropa, equipos o dispositivos de protección personal de acuerdo al riesgo que se pueda presentar. En FUNDASALUD existe un 19% de trabajadores que realizan sus actividades manualmente (personal de limpieza, carpintería) sin protección alguna y requieren del uso de uniformes, guantes, tapa bocas con el fin de protegerse de los riesgos expuestos. Sin embargo el 81% del personal de FUNDASALUD realiza sus funciones en el área administrativa por lo que no es necesario el uso de uniforme con el fin de prevenir algún riesgo.

- **Planes de Contingencia y Atención de Emergencia**

- **Recursos Económicos**

FUNDASALUD deberá disponer de una partida presupuestaria anualmente que constituirá los recursos económicos necesarios, para lograr el cumplimiento de los objetivos planteados por este servicio para lo cual deberá señalar todas las inversiones previstas en esta materia.

- **Ingeniería y Ergonomía**

Se deben adecuar los métodos de trabajo, máquinas, herramientas y útiles usados en el proceso de trabajo, a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores, a fin de lograr

que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armónica entre el trabajador y su entorno.

Se debe llevar un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o las remodelaciones de los mismos y debe ser aprobado por el Comité de esta área y por el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). También se debe implementar un programa de mantenimiento preventivo, predictivo y correctivo a las máquinas y herramientas de trabajo.

En FUNDASALUD, es necesaria un departamento que se dedique de manera exclusiva al área de seguridad y salud ocupacional que establezca e implemente las políticas y programas en esta área, que incentive al personal a conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral cuyos delegados representen a todos los trabajadores y procuren darle respuestas a las necesidades en esta materia.

### **6.1.3 Estructura Organizativa del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Para el diseño de una estructura organizativa se debe tomar en cuenta ciertos criterios que obedecen a las condiciones a las cuales se ve expuesta FUNDASALUD con el fin de hacer este proceso más eficiente.

#### **Naturaleza del Servicio**

Esta fundación presta un servicio público dedicado a contribuir con el desarrollo en materia de salud de la población Sucrense, depende de la Gobernación del Estado, tiene una estructura organizativa ya definida basada a satisfacer determinadas necesidades de interés colectivo.

- **Cantidad de Trabajadores**

Cuenta con una nómina en su sede principal integrada por trescientos cuarenta y cinco (345) trabajadores.

Según Cortes, (2007) El tamaño del departamento de seguridad, en proporción al número de empleados, no constituyen más que una indicación, toda vez que el número de empleados no sirve como base de comparación para juzgar el tamaño de las operaciones y número de riesgos potenciales (p.48).

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo expresa lo siguiente al respecto: "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".

En toda empresa es necesario llevar a cabo políticas de seguridad y salud laboral, la creación del departamento en esta área debe estar influenciada por el número de trabajadores y la naturaleza del servicio que presta. En esta Fundación existe un número suficiente de trabajadores que requieren no sólo de la aplicación de políticas, también de una área exclusiva destinada a dirigir, asegurar, asesorar y ejecutar todas las actividades y

tareas en esta materia con el fin de llevar a cabo conjuntamente con el departamento de Recursos Humanos, la función de establecer y ejecutar un programa destinado a proteger a los trabajadores y aumentar la productividad mediante la prevención y control de accidentes y enfermedades.

- **Condiciones Laborales**

Crear un ambiente laboral seguro requiere del cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad y salud, sin embargo en FUNDASALUD, algunas oficinas suelen ser muy pequeñas para la cantidad de personas que trabajan en las mismas, ocasionando hacinamiento y riesgos de contagio de enfermedades comunes (gripe).

Con respecto a las posturas de los trabajadores que laboran en las oficinas por lo general es incorrecta debido a que los diseños de los asientos no son adecuados, lo que podría generar trastorno músculo esquelético, no existe botiquín de primeros auxilios en ninguna de estas. Mejorando y supervisando estos aspectos se contribuiría a la formación de un ambiente laboral más seguro y confortable.

- **Índices de Accidentes y Enfermedades Ocupacionales**

En esta Fundación no existe un registro de accidentes ni enfermedades ocupacionales para poder controlarse y darle seguimiento a las mismas, con el fin de tomar medidas correctivas al respecto, sin embargo, en los

resultados arrojados en la el cuestionario, veintidós (22) trabajadores han sufrido alguna lesión laborando y sesenta (69) han padecido alguna molestia física o mental consecuencia de su trabajo de ciento nueve (109) trabajadores que representan la muestra.

### **Disponibilidad de Recursos**

Con respecto al recurso humano preparado y capacitado, cuenta con personas en la Fundación interesadas en laborar en el área más no cuenta con especialistas en el área de Higiene y Seguridad, de llevarse a cabo este proyecto debe contratarse personal especializado como un Ingeniero Industrial con experiencia en el área.

El presupuesto de FUNDASALUD está ajustado para cancelar el pago de las nóminas administrativas, obreras, de personal médico fijo, contratado, así como también gastos administrativos y compra de insumos para los centros asistenciales. Para poder llevar a cabo este proyecto se puede aplicar como estrategia, solicitar la aprobación de una partida extra al Ejecutivo Regional. De igual manera, se puede acudir al Fondo de Compensación Interterritorial (F.C.I) para la aprobación de recursos financieros. Esta información fue suministrada a través de una entrevista al director de esta fundación el Dr. Jesús Adolfo Alpino.

Por otro lado, se deberá crear y mantener la motivación en el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, pero es la alta directiva quien debe diseñar en conjunto con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo estableciendo el compromiso y la política en esta materia, participando activamente en

todas las actividades al respecto. También se debe propiciar la participación a todo el personal con el fin que se sientan identificados e incentivados a colaborar con este proyecto.

### **Cumplimiento de Normas y Leyes**

Actualmente en nuestro país, existe un amplio marco legal que las organizaciones deben cumplir en materia de seguridad y salud ocupacional con el fin de brindar un ambiente sano y seguro a sus trabajadores. Dentro de los cuales se encuentran:

La Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, expresa que todo organización deberá garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados y el Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”

De igual manera la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, es una herramienta legal que indica las normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable. También contiene las sanciones por el cumplimiento de la normativa.

El Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tiene como objetivo desarrollar las normas de la ley antes mencionada dirigida a promover y mantener el más alto grado de

bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras en todas sus ocupaciones. De igual manera prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los mismos y procurar un trabajo digno y adecuado a sus aptitudes y capacidades. Por último garantizar y proteger los derechos de los trabajadores y patrones en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.

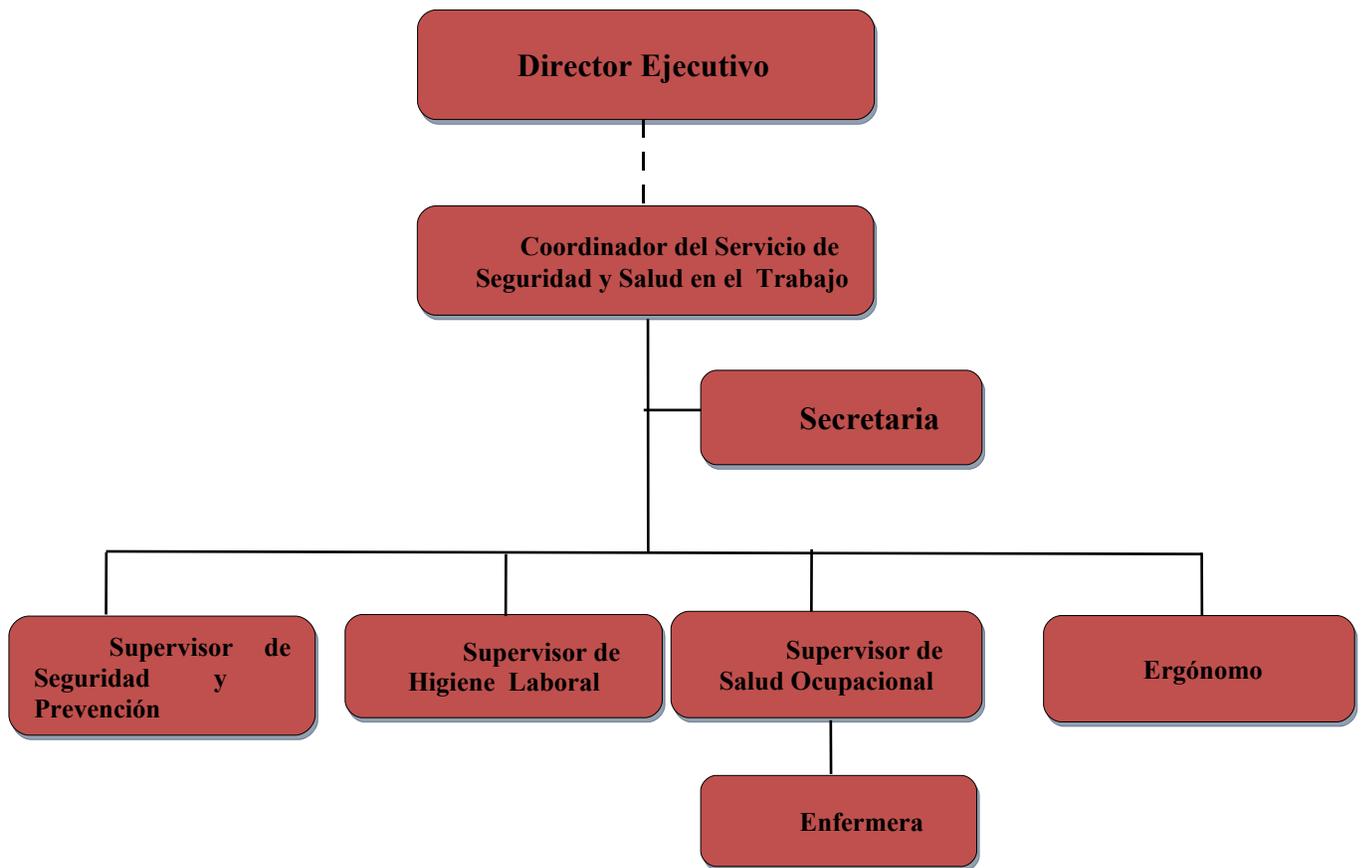
La Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un instrumento aplicable a todos los trabajos efectuados, bajo relación de dependencia, por cuenta de una empleadora o empleador cualesquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persiga o no fines de lucro, sean públicas o privadas y en general toda prestación de servicio personales, donde haya empleadora o empleador, trabajadoras o trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, dentro del territorio de la República Bolivariana de Venezuela.

La Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008) tiene como objetivo establecer los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico, en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, por parte de las empleadoras y los empleadores, asociadas o asociados, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las anteriores leyes, reglamentos y normas mencionadas evidencian que existe un gran número de herramientas legales que FUNDASALUD debe darle cumplimiento, con el fin de brindar condiciones saludables que contribuyan a la prevención de enfermedades y accidentes ocupacionales garantizar así una mayor productividad.

En consecuencia, se propone en este proyecto la creación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encargue de dar respuesta a esta problemática, cuya estructura organizativa se realizó tomando como referencia aspectos del Anteproyecto de la Norma Técnica de “Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo Propio”: donde se expresa debe ser denominada Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y a los fines de asegurar la autonomía e independencia de sus funciones, debe estar adjunta a la más alta jerarquía o autoridad del patrona o patrono. Por tal motivo actuara como departamento asesor de la Dirección Ejecutiva y en conformidad con los aspectos relacionados a la organización lineal funcional donde se distingan las líneas de autoridad y responsabilidad, así como las líneas de comunicación que indican las distintas actividades y funciones de cada uno de los cargos. Así como se muestra en la Figura Nro. 01 la propuesta Estructura Organizativa que incluye el Servicio y sus niveles de dependencia y jerarquía.

**Figura Nro. 01 Organigrama del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo**



Fuente: Autor.

#### **6.1.4 Cargos y funciones que debe desempeñar el personal del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo**

El principal recurso de toda organización es el humano. Sólo puede funcionar cuando las personas están en sus puestos de trabajo, desempeñando adecuadamente las funciones para las que fueron seleccionadas, admitidas y preparadas.

Al tomar como referencia el Anteproyecto de la Norma Técnica de “Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo Propio” En su Artículo Nro. 08 expresa con respecto a los miembros de este departamento y sus respectivas funciones lo siguiente:

El personal que conforma el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe gozar de independencia y autonomía respecto de las partes (patronos/patronas y trabajadores/trabajadoras), quienes se abstendrán de realizar cualquier tipo de coerción o coacción contra éstos, con ocasión al ejercicio de sus funciones. En consecuencia, no podrá considerarse por el patrono, patrona o sus representantes causa justificada de despido de este personal, las acciones y decisiones que adopten en el ejercicio legítimo de sus funciones en garantía de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lo anterior permite deducir que ningún patrón o trabajador debe tratar de limitar o violentar algún empleado de este departamento por querer darle cumplimiento a sus funciones y tampoco podrá ser despedido sin justa causa.

Dentro de los cargos y funciones que tiene el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran:

#### 6.1.4.1 Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este cargo de acuerdo a la figura Nro. 01 tendrá la responsabilidad de identificar, evaluar, controlar, disminuir y en el mejor de los casos eliminar los riesgos existentes en las áreas de trabajo, de igual manera, debe dar cumplimiento a las leyes y normativas vigentes en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, a fin de brindarles condiciones de seguridad e higiene al personal en sus distintas áreas, que garanticen la protección e integridad física y un ambiente adecuado a todos los trabajadores .Por otro lado, el ocupante de este cargo deberá contar con todos los conocimientos en el área de seguridad y prevención de riesgo pudiera ser un ingeniero industrial o un especialista experto en estas áreas.

#### **Perfil del Cargo**

Según Martha Alles, (2006) “Los perfiles de puestos existen para identificar las funciones esenciales y la responsabilidad de cada cargo en las instituciones”.

El perfil del cargo, permite conocer los requisitos y cualificaciones personales exigidos para un cumplimiento satisfactorio de las tareas: nivel de estudios, experiencia, características personales, entre otros.

El perfil sugerido para el cargo de Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo es el siguiente:

<b>Cuadro Nro. 1 Perfil del puesto de trabajo</b>
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b> <b>Coordinador del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
<b>EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA</b>  <p><b>Educación:</b> Profesional Universitario, preferiblemente con el título de Ingeniero Industrial, Licenciado en Relaciones Industriales, más especialización de dos (2) años de duración en el área de seguridad y salud ocupacional.</p> <p><b>Experiencia:</b> Cinco (5) años de experiencia continua de carácter operativo, supervisorio y estratégico en el área de seguridad industrial, higiene ocupacional y protección ambiental.</p>
<b>CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS</b>  <p><b>Conocimientos en:</b></p> <p>Leyes, reglamentos y estatutos relativos al área de seguridad, salud ocupacional y ambiental.</p> <p>Políticas, normas y procedimientos en materia de seguridad industrial, protección ambiental e higiene ocupacional.</p> <p>Equipos de evaluación ambiental.</p> <p>Métodos de prevención y registros de accidentes, inspecciones y otros relacionados con la seguridad industrial e higiene ocupacional.</p>

**Cuadro Nro. 1 (Continuación)**

**Perfil del puesto de trabajo**

**DENOMINACIÓN DEL PUESTO**

**Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS**

**Habilidad para:**

Tomar decisiones acertadas.

Interpretar leyes, reglamentos, resoluciones y/o acuerdos relacionados con la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y protección ambiental.

Supervisar y controlar personal.

Expresarse claramente en forma oral y escrita. Elaborar y presentar informes técnicos.

Tratar en forma cortés y efectiva al personal de la Fundación y público en general. Evaluar planes y programas de protección ambiental, seguridad e higiene ocupacional.

**Destrezas en:**

El manejo de equipos e instrumentos de medición.

El manejo de material de oficina. El manejo de microcomputador.

**Adiestramiento requerido:**

Comunicación y motivación.

Manejo y supervisión de personal.

Relaciones interpersonales.

Extinción de incendios.

Control de riesgo.

Contaminación ambiental.

<b>Cuadro Nro. 1(Continuación)</b>	
<b>Perfil del puesto de trabajo</b>	
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b>	
<b>Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
<b>Responsabilidades</b>	
<p>Crear un ambiente y actitudes psicológicas que promuevan la seguridad.</p> <p>Desarrollar y mantener un ambiente seguro para la realización del trabajo físico. Para ello es necesario realizar una planeación con el fin de evitar accidentes en el área de trabajo.</p> <p>Vigilar el cumplimiento de la normatividad en Seguridad e Higiene y de promover la mejoría de las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales.</p> <p>Localizar y evaluar los riesgos.</p>	
<b>RELACIONES</b>	
<b>Internas</b>	<b>Externas</b>
<p>Gerencia de Recursos Humanos.</p> <p>Subordinados y demás personal.</p>	<p>Ministerio de Trabajo (Inpectoría del trabajo)</p> <p>Instituto Nacional de prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)</p> <p>Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores(INCRET) Entre otros</p>
<b>RETOS:</b> Hacer estrategias de seguridad reduciendo accidentes y enfermedades ocupacionales por lo tanto reducir gastos innecesarios para la fundación.	

Fuente: Autor.

#### **6.1.4.1.1 Funciones del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo.**

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 en el Trabajo.

Vigilar por la construcción, aplicación, difusión, y evaluación de los Planes de Trabajo del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Dirigir, ejecutar y vigilar el cumplimiento de las políticas, lineamientos y normativas vigentes en materia de seguridad y prevención a personas y bienes.

Elaborar y coordinar un programa de seguridad y salud ocupacional y darle participación al directivo y gerentes de los demás departamentos quienes serán los responsables directos que se le de cumplimiento. Con el fin de abarcar las verdaderas necesidades en esta materia y lograr llevar acabo un programa eficiente y eficaz.

Evaluar con la ayuda de mediciones cualitativas y cuantitativas, la magnitud de los riesgos para determinar su real peligrosidad.

Asesorar al personal bajo su cargo e incentivarlo a participar en talleres, charlas y cursos en materia de Seguridad y Salud Laboral con el fin que se

mantengan sus conocimientos actualizados y pueden ofrecer cada día un mejor servicio.

Coordinar los entrenamientos y simulacros en materia de seguridad y salud ocupacional.

Formular, evaluar y mejorar los planes de seguridad periódicamente.

Intervenir en las nuevas construcciones o ampliaciones de FUNDASALUD con el fin de dar cumplimiento a las normativas en materia de seguridad.

Ejercer acciones de motivación a la dirección ejecutiva, auxiliándose de informes, estadísticas, estudios de costos.

Trabajar en conjunto con el departamento de compra cuando se invierta en equipos y maquinarias que deban cumplir con normas de seguridad e higiene industrial con el fin de revisar las especificaciones y prever el costo.

#### 6.1.4.2 Secretaria del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo

Este cargo estará bajo la dirección del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá la responsabilidad de desempeñar tareas que comprendan transcripción de oficios, informes, declaración vía internet de accidentes, enfermedades u otros en la pagina del INPSASEL. Por otra parte

podrá realizar actividades administrativas que son competencia de su superior inmediato con previa autorización del mismo, preparará y procesará documentos y registros legales correspondientes a este servicio. También atenderá al personal de FUNDASALUD y público en general. El ocupante de este cargo debe ser bachiller o Técnico Superior Universitario en Secretaría o Administración y tener estudios en el área de Seguridad y Salud Ocupacional.

El perfil propuesto para el cargo de la Secretaría de Seguridad y Salud en el Trabajo es el siguiente:

<b>Cuadro Nro. 2 Perfil del puesto de trabajo</b>
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b> <b>Secretaría del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
<b>CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS</b> <b>Conocimientos en</b> Técnicas secretariales. Seguridad y Salud Laboral El manejo de equipo común de oficina (computadora, fax, fotocopidora, máquina de escribir electrónica y otros). Métodos y procedimientos de oficina. Computación básica. Relaciones humanas. Normas de cortesía. <b>Habilidad para:</b> Relacionarse con público en general. Expresarse claramente en forma verbal y escrita. Seguir instrucciones orales y escritas. Tratar en forma cortés y efectiva al público.

**Cuadro Nro. 2(Continuación)**

**Perfil del puesto de trabajo**

**DENOMINACIÓN DEL PUESTO**

**Secretaria del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo**

**CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS**

**Habilidad para:**

Redactar correspondencia de rutina, actas e informe referidos accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, estadísticas. Comprender situaciones de diversa índole.

Organizar el trabajo de la oficina.

**Destrezas**

**en:**

El manejo de computador, máquina de escribir, fax, fotocopidora archivos.

**ADiestRAMIENTO REQUERIDO:**

Secretariado Computarizado.

Nuevos programas de computación.

Técnicas actualizadas de ortografía y redacción.

Actualización en el área de Seguridad, Salud Ocupacional y Protección del Ambiente. Relaciones Humanas.

Fuente: Autor.

#### 6.1.4.2.1 Funciones de la Secretaria del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo

Será responsabilidad de la secretaria darle cumplimiento a las siguientes funciones:

Redactar y transcribir en la computadora o en máquina de escribir los programas u oficios asignados y material didáctico para los diferentes eventos como seminarios, talleres entre otros.

Llevar archivos y registros de la correspondencia, documentos e informes de reuniones, de declaración de accidentes y enfermedades ocupacionales y toda información pertinentes al área de Seguridad y Salud Laboral

Concertar citas, entrevistas, atender visitas, concertar; brindar información sobre los asuntos rutinarios solicitados ya sea telefónicamente o personalmente concerniente al departamento.

Elaborar de conformidad a listas de participantes los certificados o diplomas respectivos posterior a la cláusula de los mismos. De igual manera, registrar a los participantes en los cursos y talleres en el libro de actas.

### 6.1.4.3 Supervisor de Seguridad y Prevención

Este cargo estará bajo la dirección del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo tendrá la responsabilidad de llevar a cabo todas aquellas actividades destinadas a la prevención, identificación y control de los accidentes de trabajo. El ocupante de este cargo deberá tener un grado de instrucción mínimo de Técnico Superior Universitario en Higiene y Seguridad o carreras a fines a esta área y debe estar complementada con amplios conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales.

El perfil sugerido para el cargo de Supervisor de Seguridad y Prevención es el siguiente:

<b>Cuadro Nro. 3 Perfil del puesto de trabajo</b>
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b> <b>Supervisor de Seguridad y Prevención</b>
<b>EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA</b> Educación: Profesional Universitario, preferiblemente con el título de Técnico Superior Universitario en Higiene y Seguridad, más especialización de un (1) año de duración en el área de seguridad industrial. Experiencia: Tres (3) años de experiencia continua de carácter operativo, supervisorio y estratégico en el área de seguridad industrial
<b>CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS</b> <b>Destrezas en:</b> El manejo de equipos e instrumentos de medición.
<b>Adiestramiento requerido:</b> Manejo y supervisión de personal. Relaciones interpersonales.                      Extinción de incendios. Control de riesgo.                                      Contaminación ambiental.
<b>Cuadro Nro. 3(Continuación)</b> <b>Perfil del puesto de trabajo</b>

**DENOMINACIÓN DEL PUESTO****Supervisor de Seguridad y Prevención****CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS****Conocimientos en:**

Leyes, reglamentos y estatutos relativos al área de seguridad, salud ocupacional y ambiental.

Equipos de evaluación ambiental.

Métodos de prevención y registros de accidentes, inspecciones y otros relacionados con la seguridad industrial e higiene ocupacional.

Habilidad para:

Motivar al personal a participar en las actividades referentes al área de seguridad.

Interpretar leyes, reglamentos, resoluciones y/o acuerdos relacionados con la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y protección ambiental.

Supervisar y controlar personal.

Elaborar y presentar informes técnicos.

**Destrezas en:**

El manejo de equipos e instrumentos de medición.

Fuente: Autor.

**6.1.4.3.1 Funciones del Supervisor de Seguridad y Prevención**

El supervisor de Seguridad y Prevención deberá cumplir con las siguientes funciones:

- Identificar, analizar y evaluar los riesgos mecánicos, riesgos especiales y procesos peligrosos asociados con las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como establecer los mecanismos de control necesarios, con la participación de los trabajadores y trabajadoras y Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Mantener actualizados los registros de las estadísticas de accidentes e incidentes de trabajo y publicarlos en lugar visible en los centros de trabajo.
- Participar en la evaluación y selección de los equipos de protección personal individual y colectiva, en conjunto con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajadores o trabajadoras y Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Participar en conjunto con el equipo de trabajo multidisciplinario y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en la evaluación de los puestos de trabajo.
- Participar activamente en la solución de las demandas de mejoras efectuadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Participar en el desarrollo e implementación de los programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Evaluar las condiciones de seguridad de las infraestructuras donde se desarrollarán los planes de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y los riesgos derivados de las actividades programadas, coordinadas por el área de Recursos Humanos.
- Participar conjuntamente con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajadores y trabajadoras, en la elaboración e implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, proponer las medidas encaminadas a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Investigar conjuntamente con los delegados y delegadas de prevención del área y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, los accidentes e incidentes de trabajo, con el fin 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 o empleadora, cooperativa u otra forma asociativa.
- Realizar el informe correspondiente de la investigación de accidentes e incidentes de trabajo, e informar al empleador o empleadora, cooperativa u otra forma asociativa, a los efectos de la Declaración

Inmediata y Declaración Formal del Accidente, ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

- Aplicar métodos de identificación, valoración de riesgos y procesos peligrosos, en conjunto con los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas y el resto del equipo multidisciplinario, para la construcción y aplicación de procedimientos seguros de trabajo.
- Elaborar planes de contingencia en conjunto con el equipo multidisciplinario, los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas.
- Desarrollar programas de inducción y capacitación para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, donde se le forme e informe al personal en todos los niveles jerárquico a través de charlas, cursos, campañas de prevención entre otros.
- Revisión de los proyectos de obras nuevas o de ampliación de las instalaciones o maquinarias para comprobar que una vez instaladas no constituye fuentes de condiciones peligrosas difíciles de suprimir.
- Investigación de accidentes para detectar causas y adoptar las medidas oportunas para su control

- Organizar la defensa contra siniestro y emergencias.
- Elaborar y actualizar estadísticas de accidentes de trabajo.
- Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales cumpliendo las normativas al respecto.

#### 6.1.4.4 Supervisor de Higiene Ocupacional

Este cargo esta bajo la dirección del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo y el ocupante del mismo deberá realizar actividades para prever los factores de riesgos para la salud potencialmente involucrado en los procesos, operaciones o equipos de trabajo y actuar anticipadamente en la planificación de su prevención a través del análisis de proyectos de nuevas instalaciones, métodos y procesos de trabajo así como de la modificación de los ya existentes. El ocupante de este cargo debe ser Ingeniero Industrial.

El perfil sugerido para el cargo de Supervisor de Higiene Ocupacional es el siguiente:

<b>Cuadro Nro. 4</b>
<b>Perfil del puesto de trabajo</b>
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b>
<b>Supervisor de Higiene Ocupacional</b>
<b>EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA</b>
Educación: Profesional Universitario, preferiblemente con el título de Técnico Superior Universitario en Higiene y Seguridad, más especialización de un (1) año de duración en el área de Higiene Ocupacional.
<b>Perfil del puesto de trabajo</b>
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b>
<b>Supervisor de Higiene Ocupacional</b>
<b>EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA</b>
Experiencia: Tres (3) años de experiencia continua de carácter operativo, supervisorio y estratégico en el área de higiene ocupacional
<b>CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS</b>
<b>Conocimientos en las áreas de:</b>
Toxicología
Fisiología.
Efectos en la salud relacionados con el trabajo.
Ergonomía
Seguridad Ocupacional, Salud Pública y Promoción de Salud
Equipos de evaluación ambiental.
Métodos de prevención y registros de accidentes, inspecciones y otros relacionados con la seguridad industrial e higiene ocupacional.
<b>Habilidad para:</b>
Motivar al personal a participar en las actividades referentes al área de Higiene Ocupacional
Interpretar leyes, reglamentos, resoluciones y/o acuerdos relacionados con la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y protección

<p>ambiental.</p> <p>Supervisar y controlar personal.</p> <p>Elaborar y presentar informes técnicos.</p>
<p><b>Destrezas en:</b></p> <p>El manejo de equipos e instrumentos de medición.</p>
<p><b>Perfil del puesto de trabajo</b></p>
<p><b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b></p> <p><b>Supervisor de Higiene Ocupacional</b></p>
<p><b>Adiestramiento requerido:</b></p> <p>Manejo y supervisión de personal.</p> <p>Relaciones interpersonales.                      Extinción de incendios.</p> <p>Control de riesgo.                                      Contaminación ambiental.</p>

Fuente: Autor.

#### 6.1.4.1 Funciones del Supervisor de Higiene Ocupacional

El Higienista Ocupacional tendrá las siguientes funciones:

- Identificar, analizar y evaluar información de los riesgos higiénicos (químico, físicos, biológicos, disergonómico) riesgos especiales y procesos peligrosos asociados con las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como establecer los mecanismos de control necesarios, con la participación de los trabajadores y trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
- Participar en el ingreso, manejo y disposición de sustancias químicas y elaboración de las hojas técnicas correspondientes.
- Asesorar en los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o en la remodelación de los mismos.
- Participar en el desarrollo e implementación de los programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Evaluar las condiciones de higiene y saneamiento básico de las infraestructuras donde se desarrollaran los planes de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social coordinadas por el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- Evaluar y seleccionar los equipos de protección personal individual y colectiva, en conjunto con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajadores o trabajadoras y Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Evaluar los puestos de trabajo, con la finalidad preventiva de adaptarlos al trabajador en conjunto con el equipo de trabajo multidisciplinario, los

Delegados o Delegadas de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

- Iniciar las acciones de control en el ambiente de trabajo cuando el nivel de intensidad del fenómeno físico o la concentración ambiental halla superado el Nivel técnico de Referencia de exposición.
- Mantener información actualizada sobre las características de los puestos de trabajo.
- Elaborar indicadores de gestión que permitan evaluar y establecer los mecanismos de control necesario.
- Vigilar y proponer mejoras sobre los elementos de saneamiento básico (agua potable, alimentación, instalaciones sanitarias).
- Participar activamente en la solución de las demandas de mejoras efectuadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Participar, conjuntamente con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la elaboración e implementación de los sistemas de vigilancia

- Participar en conjunto con los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas y el resto del equipo multidisciplinario, en la elaboración de los planes de contingencia.

#### 6.1.4.5 Supervisor de Salud Ocupacional

Este cargo esta bajo la dirección del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la responsabilidad de llevar a cabo todas aquellas actividades que buscan proteger y mejorar la salud física, mental y social de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la fundación. El ocupante de este cargo debe tener un grado de instrucción de medico especialista en medicina ocupacional.

El perfil sugerido para el cargo de Supervisor de Salud Ocupacional es el siguiente:

<b>Cuadro Nro. 5 Perfil del puesto de trabajo</b>
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b> <b>Supervisor de Salud Ocupacional</b>
<b>EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA</b> <b>Educación:</b> Profesional Universitario, preferiblemente con el título de

médico ocupacional, más especialización de un (1) año de duración en el área de medicina ocupacional.

#### **EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA**

**Experiencia:** Tres (3) años de experiencia continua de carácter operativo, supervisorio y estratégico en el área de salud ocupacional.

#### **CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS**

##### **Conocimientos en:**

Leyes, reglamentos y estatutos relativos al área de seguridad, salud ocupacional y ambiental. Ergonomía y puestos de trabajo.

Métodos de prevención y registros de enfermedades y accidentes laborales.

##### **Habilidad para:**

Motivar al personal a participar en las actividades referentes al área de salud ocupacional.

Interpretar leyes, reglamentos, resoluciones y/o acuerdos relacionados con la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y protección ambiental.

Supervisar y controlar personal.

Elaborar y presentar informes técnicos y realizar los trámites, documentación y reportes al INPSASEL.

##### **Destrezas en:**

Manejo de instrumentos médicos.

Fuente: Autor.

#### **6.1.4.5.1 Funciones del Supervisor de Salud Ocupacional**

Las funciones a llevar a cabo por el Supervisor de Salud Ocupacional son las siguientes:

- Diseñar, implementar y evaluar los programas de promoción y prevención de salud en el trabajo y atención de los daños a la salud en ocasión al trabajo.
- Asesorar en las actividades de prevención en salud que permitan el desarrollo de los planes de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social coordinados por el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- Vigilar el cumplimiento de recomendaciones médicas emitidas a los trabajadores en conjunto con el Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Realizar informes técnicos sobre perfil de salud.
- Participar en conjunto con el equipo de trabajo multidisciplinario, los trabajadores o trabajadoras y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en la evaluación de los puestos de trabajo, con la finalidad preventiva de adaptarlos al trabajador y trabajadoras.
- Participar en las actividades de formación en materia de higiene y salud en el trabajo de los trabajadores y trabajadoras.

- Participar en la elaboración e implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológica conjuntamente con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Seguridad y Salud Laboral, trabajadores y trabajadoras.
- Organizar y participar en los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados y la atención médica de emergencia en conjunto con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar activamente en la solución de las demandas de mejoras efectuadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Investigar las probables enfermedades ocupacionales en conjunto con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la participación de los delegados y delegadas de prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el fin 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 o empleadora, cooperativa u otra forma asociativa, según los parámetros establecidos en la Norma Técnica correspondiente.
- Realizar el diagnóstico de las enfermedades ocupacionales e informar al empleador o empleadora, cooperativa u otra forma asociativa, a los

efectos de la Declaración y Notificación, según corresponda ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

- Analizar, en conjunto con el equipo multidisciplinario, los procesos peligrosos existentes, identificando los grupos más vulnerables, con los fines de elaborar recomendaciones y proponer programas de protección específicos.
- Atender las lesiones de los trabajadores y trabajadoras, producidas por los accidentes de trabajo y clasificarlos según la categoría de daño contemplada en el artículo 78 de la Lopcymat, así como determinar posterior a su rehabilitación, el grado de discapacidad, sus habilidades y destrezas, para su reubicación en un puesto de trabajo acorde.
- Participar en conjunto con los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas y el resto del equipo multidisciplinario, en la elaboración de los planes de contingencia.
- Elaborar indicadores de gestión que permitan establecer los mecanismos de control sobre el sistema de vigilancia epidemiológica necesario.
- Planificar, organizar, ejecutar y evaluar actividades de medicina preventiva, medicina del trabajo, tendientes a preservar mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus

ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

- Estimular los procesos de participación e integración con los trabajadores a través de estrategias de comunicación tales como: auto-reportes, carteleras, buzón de sugerencias entre otros.
- Crear, actualizar y mantener una base de datos índice de enfermedades ocupacionales, la evaluación médica de los empleados, la investigación de los accidentes que ocurran y un programa de entrenamiento y divulgación de las normas para evitarlos.
- Inspeccionar los puestos y las áreas de trabajo, con el fin de detectar mal manejo de equipos, posiciones incorrectas, equipos y herramientas en condiciones no aptas para laboral.
- Realizar los trámites, documentación y reportes al INPSASEL.

#### 6.1.4.6 Enfermera Ocupacional

Este cargo estará bajo la dirección del Supervisor de Salud Ocupacional y tiene como propósito asistir y apoyar al Médico Ocupacional en las actividades de atención médica para controlar la salud e higiene de los trabajadores de FUNDASALUD a través de medidas preventivas y curativas, cumpliendo con Normas de Sanidad, Seguridad Social, Salud Ocupacional,

Ley Orgánica del Trabajo y LOPCYMAT, así como también en funciones de transcripción, archivo, recepción de llamadas, visitas y demás controles administrativos. El ocupante de este cargo debe tener un grado de instrucción de Técnico Superior en Enfermería o Licenciado en Enfermería.

El perfil sugerido para el cargo de Enfermero Ocupacional es el siguiente:

<b>Cuadro Nro. 6 Perfil del puesto de trabajo</b>
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b> <b>Enfermera Ocupacional</b>
<b>EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA</b> <b>Educación:</b> Profesional Universitario, preferiblemente con el título de Técnico Superior Universitario en Enfermería o Licenciado en Enfermería. más especialización de un (1) año de duración en el área ocupacional.
<b>EXPERIENCIA</b> <b>Experiencia:</b> Tres (3) años de experiencia continua de carácter operativo, supervisorio y estratégico en el área ocupacional.
<b>CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS</b> <b>Conocimientos en:</b>  Paquetes de computación.  Registro de Estadísticas Medicina Ocupacional.  Leyes, reglamentos y estatutos relativos al área de seguridad, salud ocupacional y ambiental.  Ergonomía y puestos de trabajo.

Métodos de prevención y registros de enfermedades y accidentes laborales.

**Perfil del puesto de trabajo**

**DENOMINACIÓN DEL PUESTO**

**Enfermera Ocupacional**

**Habilidad para:**

Seleccionar recursos tecnológicos, instrumental y materiales de acuerdo con los criterios de solución y de complejidad de los pacientes.

Aceptar y cumplir con las reglas y normas.

Cooperar y trabajar en grupo.

Motivar al personal a participar en las actividades referentes al área de salud ocupacional.

Interpretar leyes, reglamentos, resoluciones y/o acuerdos relacionados con la prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales y protección ambiental.

Elaborar y presentar informes técnicos y realizar los trámites, documentación y reportes al INPSASEL.

**Destrezas en:**

Manejo de instrumentos médicos.

Acciones de enfermería en situaciones de urgencia y catástrofes para lograr minimizar daños y pérdidas de vidas humanas.

Fuente: Autor.

#### **6.1.4.6.1 Funciones de la Enfermera Ocupacional**

Dentro de las funciones que debe cumplir se destacan las siguientes:

- Realizar exámenes de espirometría, audiometría, electrocardiografía u otros estudios paraclínicos, bajo la supervisión del médico o médica.
- Aplicar técnicas básicas de enfermería a fin de apoyar la gestión médico asistencial, así como la gestión administrativa.
- Participar en el desarrollo e implementación de los programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Apoyar al área de Medicina Ocupacional en las actividades de prevención en salud, que permitan el desarrollo de los planes de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, coordinadas por el área de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- Participar, en conjunto con el área de Medicina Ocupacional y las áreas de trabajo, en la gestión de seguimiento y control del sistema de vigilancia epidemiológica.

- Organizar y participar en los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados y atención médica de emergencia, en conjunto con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar activamente en la solución de las demandas de mejoras de las condiciones de trabajo, efectuadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Elaborar planes de contingencia, en conjunto con los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas y el resto del equipo multidisciplinario.

#### 6.1.4.6 Ergónomo

Este cargo esta bajo la dirección del Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo y el ocupante tiene como objetivo desarrollar una visión preventiva en los trabajadores a través de la adaptación maquina- hombre y concebir, conjuntamente con responsables técnicos, máquinas, organizaciones, dispositivos técnicos, formaciones, alcanzar los objetivos de la producción y al mismo tiempo garanticen el bienestar físico, psíquico y social de las personas. El ocupante de este cargo puede ser Ingeniero Industrial, Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, Medico Ocupacional, Psicólogo. Con especialidad en el área de la ergonomía.

El perfil sugerido para el cargo de Ergónomo es el siguiente:

<b>Cuadro Nro. 7 Perfil del puesto de trabajo</b>
<b>DENOMINACIÓN DEL PUESTO</b> <b>Ergónomo</b>
<b>EDUCACIÓN Y EXPERIENCIA</b> Educación: Profesional Universitario, preferiblemente con el título de Ingeniero en Higiene y Seguridad o Licenciado en Recursos Humanos, Medicina, Psicología más especialización de un (3) año de duración en el área de ergonomía. Experiencia: Tres (3) años de experiencia continúa de carácter operativo, supervisorio y estratégico en el área de ergonomía.
<b>CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS</b> <b>Destrezas en:</b> Instrumentos para el análisis de medidas (Informática, estadística, herramientas de medidas)
<b>Adiestramiento requerido:</b> Manejo y supervisión de personal. Relaciones interpersonales Control de riesgo. Contaminación ambiental.
<b>Destrezas en:</b> El manejo de equipos e instrumentos de medición.

Fuente: Autor.

#### 6.1.4.7.1 Funciones del Ergónomo

Dentro de las funciones que debe cumplir se destacan las siguientes:

- Detectar y analizar las condiciones disergonómicas en los puestos de trabajo existentes y los planificados a futuro, a fin de garantizar la adecuación del trabajo al hombre minimizando los riesgos, en conjunto con los trabajadores y trabajadoras, delegados o delegadas de prevención, asociados y asociadas y el resto del equipo multidisciplinario.
- Mantener información actualizada sobre los puestos de trabajo.
- Participar activamente en la solución de las demandas de mejoras efectuadas en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- Participar en el desarrollo e implementación de los programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, conjuntamente con el resto del equipo.
- En conjunto con el equipo de trabajo multidisciplinario, evaluar los puestos de trabajo, con la finalidad de adaptarlos al trabajador y minimizar el riesgo, con el propósito de mantener armonía entre el trabajador o trabajadora y su entorno laboral.

- Mantener un registro actualizado de todos y cada uno de los puestos de trabajo. Este registro debe contemplar las condiciones de los objetos de trabajo, de los medios, de los procedimientos y de las relaciones sociales de trabajo.
- Elaborar en conjunto con los trabajadores y trabajadoras, asociados y asociadas y el resto del equipo multidisciplinario, planes de contingencia.
- Participar conjuntamente con los demás integrantes del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, trabajadores y trabajadoras, en la elaboración e implementación de los sistemas de vigilancia epidemiológica, a fin de proponer las medidas encaminadas a establecer una relación armoniosa entre el hombre o mujer, con el objeto de trabajo, los medios de trabajo, la actividad del trabajo y la organización del trabajo.

Las actividades que deba cumplir este departamento estarán destinadas a prevenir las enfermedades y los accidentes que se han suscitado y, de igual forma, cumplir con las leyes existentes en esta materia. Es importante resaltar la necesidad de hacerle seguimiento y control al programa de Seguridad y Salud Ocupacional y darle respuestas a los problemas presentados por los trabajadores; si es de tomarse medidas administrativas (rotación de puestos, compra de equipo, herramientas y accesorios) deberá hacerse con el fin de brindar condiciones óptimas adaptadas a sus capacidades y limitaciones y hacer del trabajo un sitio saludable y cómodo.

## **CONCLUSIONES**

El análisis de los resultados del presente trabajo conduce a enunciar las siguientes conclusiones:

- La ausencia de medidas prevención en materia de seguridad y salud ocupacional, ha contribuido al padecimiento de lesiones en un 26% del personal encuestado, esta situación ha generado como consecuencia que continúe el aumento de

accidentes, incidentes y enfermedades profesionales que afectan la vida y salud de sus trabajadores.

- La fundación no lleva un registro ni control de la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales lo que impide la investigación de los mismos.
- La escasa cultura en materia de Seguridad y Salud Laboral se evidencia en la ausencia de políticas en materia de Seguridad y Salud Ocupacional.
- FUNDASALUD no posee un Programa de Seguridad y Salud Laboral.
- La Fundación no cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Los trabajadores que laboran FUNDASALUD no reciben una capacitación en materia de Seguridad y Salud, por lo tanto no se le brinda conocimiento sobre las enfermedades, accidentes, y riesgos labores a los que están expuestos.

- No existe personal capacitado en el área de seguridad y salud ocupacional.
- En FUNDASALUD se cuenta con una Coordinación Regional de Prevención de Riesgo y Preparativos Ante Emergencias y Desastres destinada prestar servicio a la comunidad sucrense, pero no dispone de un área destinada a prevenir la seguridad y salud de sus trabajadores.

## **RECOMENDACIONES**

- Una vez finalizada la investigación se recomienda a FUNSASALUD asumir el compromiso de crear un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que le permita minimizar, controlar y eliminar los riesgos que

producen accidentes laborales y enfermedades ocupacionales a los trabajadores.

- Se debe llevar un registro y control de los accidentes y enfermedades ocupacionales con el fin de identificar las causas y de esta manera poder llevar a cabo un análisis y evaluación de los mismos y poder aplicar las medidas correctivas.
- En el caso que FUNDASALUD aplique políticas en el área de Seguridad y Salud laboral debe ser divulgada y entendida por todos los niveles jerárquicos de la fundación con la finalidad de que estas políticas sea conocida por todas las personas que laboran en la empresa.
- Se sugiere la creación de un programas en materia de Seguridad y Salud Laboral que se base en las necesidades de todos los trabajadores con el fin de cubrir las carencias en esta materia y debe brindársele participación con el fin que se sientas tomados en cuenta y se logren las metas en esta área.
- La Fundación debe activar el Comité de Seguridad y Salud Laboral, con el fin de darle cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente y lograr mantener un control activo y reactivo mediante procedimientos adecuados de vigilancia, mantenimiento y comprobación que aseguren el funcionamiento correcto de las medidas preventivas adoptadas.

- FUNDASALUD deber gestionar con urgencia la capacitación a su personal pudiera ser a través de cursos y charlas que le permitan ir creando una cultura en materia de Seguridad y Salud Laboral e informarlos sobre cuales son los riesgos a los que están expuestos, como evitarlos y disminuirlos con el fin de favorecer su bienestar físico y mental.
- De implementarse esta propuesta se recomienda contratar personal con experiencia y capacitado en el área de seguridad y salud laboral con el fin de garantizar que se ejecute un programa efectivo en esta materia.
- La Alta Directiva de FUNDASALUD debe apoyar la creación de está coordinación con el fin de prevenir los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores que los sensibilice y los capacite para la prevención así como tiene a disposición de la comunidad Sucrense la Coordinación Regional de Prevención de Riesgo y Preparativos Ante Emergencias y Desastres.

## **BIBLIOGRAFÍA**

### **FUENTES IMPRESAS**

#### **Libros.**

Alvares, L. y Pacheco, A. (1993). *Guía para la instalación del programa permanente de mejoramiento de la productividad en las empresas cubanas*. México-Cuba.

Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. (5ª ed.).Caracas: Espíteme.

Blanco, A. (1999). *Formulación y Evaluación de Proyectos*. (4ª ed.).Madrid: Torán.

Beer, E. (1989). *Gestión de Recursos*. Editorial al Ministerio de Trabajo.

Canteras, F. (1995). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Gestión 2000.

Carribero, A. *Planes de Beneficios Sociales*. (2000).Caracas: Vega.

Chávez, N. (1994). *Introducción a la [Investigación Educativa](#)*. (2ª ed.). Maracaibo: ARS Gráficos.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8ª ed.)México: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª ed.)Colombia: McGraw-Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. (3ª ed.) Colombia: Limuza.
- Cortes, J. (2001). *Seguridad e Higiene del Trabajo. Técnicas de Prevención de Riesgos Labores*. (3ª ed.) México: Alfaomega.
- Dentamara, M. (1998). *Accidentes Industriales: Casos de riesgo y prevención*. (2ª ed.) Madrid: Ace.
- Denton, K. (1996). *Seguridad Industrial. Administración y Método*. (2ª ed.) México: McGraw- Hill.
- Dolan, S; Cabrera, R. y Jackson, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. (2ª ed.) Madrid: McGraw-Hill Interamericana.
- George, T. (1986). *Principios de la Administración*. México: Continental S.A.
- Gil, M. (2007). *Como Crear y hacer funcionar una empresa*. (7ª ed.) España. ESIC
- Gómez, L; Barkin D. y Cardy, R. (2002). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. (3ª ed.) México: Prentice. Hall.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, L. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw -Hill Interamericana.

Janania, C. *Manual de Seguridad e Higiene Industrial*. (2ª ed.) México: Limusa. S.A.

Koontz, Harold. (2004). *Administración una Perspectiva Global*. México: McGraw -Hill Interamericana.

Koontz, H y Wehnrich, H. (1994). *Administración: Una Perspectiva Global*. México: McGraw –Hill Interamericana.

Luna, A. (1996). *Metodología de las tesis*. (2ª ed.) México: trillas.

Malpica L (1990). *Administración de la Seguridad Total*. (2ª ed). México: Prentice Hall Hispanoamericana.

MAPFRE. (1992). *Seguridad en el Trabajo. Gestión en la Prevención de la Empresa*. España: MAPFRE.

Mercado, S. (1.997). *¿Cómo hacer una tesis?* (2ª ed). México: Limusa.

Páez., T; Gómez L. y Raydan, E. (1991). *La nueva gerencia de recursos humanos: calidad y productividad*. Venezuela. Editorial Tiempos Nuevos.

Petit, T. (1978). *Fundamentos de coordinación administrativa*. (2ª ed.). México: Limusa.

Puigmitja I (2001) *Seguridad Industrial y Salud*. (4ª ed.). México: Limusa S.A.

Ramírez, C. (2002). *Seguridad Industrial "Un Enfoque Integral"*. (2ª ed.). México: Limusa.

Reyes, P. (2000). *Administración de Personal. Relaciones Humanas*. (1ª ed.). México: Limusa.

Stoner, J. (1989). *Administración*. (3ra ed.). México: Prentice-Hall Hispanoamérica.

Tamayo, M y T. (2002). *El Proceso de la Investigación Científica*. (3ª ed.). México: Limusa S.A.

Terry, F. (1986). *Principios de la Administración*. (2ª ed.). México: Continental.

Universidad Nacional Abierta (2006). *Metodología de la Investigación*. (5ª ed.). Caracas: autor.

Werther, W y Keinth, D. (2003). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

#### **Artículos.**

Adán, G. (1996). Seguridad y salud para nuestros trabajadores. *Revista Cañaveral*, 2. (3) ,57-60.

Burkardt, F. (1988). Factores Humanos: Cómo fomentar una conducta segura. *Revista Ingeniería Química*, XX.(234),43-58.

Seabrook, K (1999). ¿Cómo Evaluar un Sistema de Seguridad? Industrial. *Revista Mapfre*. 6 (61), 41.

## TRABAJOS ACADÉMICOS

### Trabajo de Grado.

Guerra, L. y Curapiaca, A. (2004). *Diseño de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Industrial para la Empresa de electricidad de Oriente, Eleoriente, C.A.* Trabajo de grado de licenciatura no publicado. Universidad de Oriente, Cumaná.

### Documentos Legales.

Anteproyecto de Norma Técnica de “Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo Propio”. (2009).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.453(extraordinaria), 24-03-2000.

Decreto de Creación de FUNDASALUD. (Decreto N° 1807). (1995, Marzo 17). *Gaceta Oficial Extraordinaria del Estado Sucre* , 174, Abril, 1995.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 38.236, 26-07-2.005.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social. (2002) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 37.600, 30 -12- 2002.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 5.152, 19-06- 1997.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2008) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 38.910, 15-04-2008.

Reglamento Parcial de la Ley de Prevención en el Trabajo. (2006) *Gaceta Oficial de la República de Venezuela*, 38.426, 28-04-2006.

## **FUENTES ELECTRÓNICAS**

**Libro en línea.**

Darkins, C. (2006). Estrategia para la gestión del recurso humano [Monografía en línea]. Consultado el 29 de Enero de 2010 en: [www.gestiopolis.com/canales6/ger/estrategia-gestion-recursos-humanos.htm](http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/estrategia-gestion-recursos-humanos.htm)

### ***Tesis en línea.***

Fernández, D y Rincón, L. (2004). *Evaluación del Programa de Higiene y Seguridad Industrial en Carbones del Guasare S.A* [Tesis en línea]. Colegio Universitario Dr. Rafael Beloso Chacín, Maracaibo. Consultado el 30 de Marzo de 2009 en: [http//.monografias.com/trabajos25/higiene-industrial/higiene-industrial](http://.monografias.com/trabajos25/higiene-industrial/higiene-industrial)

### ***Artículos de revistas electrónica.***

Velásquez, R. (1999). *La Protección e Higiene del Trabajo en la Cultura Empresarial*. [Revista en línea], 2 Holguin. Consultado el 05 de Junio de 2009 en:

## **ANEXOS**



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

## **CUESTIONARIO SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Este cuestionario tiene por objeto recabar información acerca de la necesidad y beneficios que conllevaría la Creación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD Cumaná- estado Sucre. La aplicación del mismo esta destinada a los obreros y empleados que laboran en dicha sede. Los datos suministrados serán tratados con absoluta confidencialidad y utilizados sólo para los fines de esta investigación.

Para llenar este cuestionario le agradecemos observar las siguientes instrucciones:

- Lea cuidadosamente cada pregunta antes de comenzar a responder.
- Marque con una equis (x) la respuesta que convenga cuando así se le solicite.
- Use lapicero de color negro o azul.
- Procure no hacer enmienda.
- Se le recomienda no dejar de responder ninguna pregunta; consulte cualquier duda con la tesista Liliana Patiño.

**¡POR SU COLABORACIÓN MUCHAS GRACIAS!**

**CUESTIONARIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

1.- ¿Ejecutando alguna actividad de su trabajo se ha lesionado?

1 vez

2 veces

3 veces

Muchas veces

Ninguna

2.- ¿Sabe usted lo que es un accidente de trabajo?

Si

No

3.- ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo?

Si

No

4.- ¿Sabe usted si existe algún departamento en Fundasalud donde acudir en caso de sufrir un accidente de trabajo?

Si

No

5.- ¿Ha asistido alguna vez algún Centro Asistencial (hospital, ambulatorio, centro de diagnostico integral, barrio adentro, clínica, entre otros) motivado algún accidente de trabajo?

Si

No

6.- ¿Ha sentido alguna molestia física o mental que usted considere que es consecuencia de su trabajo?

Si

No

7.- ¿Cuántas veces ha sentido alguna molestia física o mental que usted considere que es consecuencia de su trabajo?

1 vez

2 veces

3 veces

Muchas veces

Ninguna

8.- ¿Sabe usted lo que es una Enfermedad Ocupacional?

Si

No

9.- ¿Ha sufrido alguna enfermedad ocupacional?

Es aquella que contrae la persona durante la realización de su trabajo como consecuencia de su exposición a sustancias peligrosas o por estar dentro de condiciones ambientales nocivas". Si  No

10.- ¿Sabe usted si existe algún departamento en Fundasalud donde acudir en caso de sufrir una enfermedad ocupacional?

Si

No

11.- ¿Ha asistido alguna vez algún Centro Asistencial (hospital, ambulatorio, centro de diagnostico integral, barrio a dentro, clínica, entre otros) motivado alguna enfermedad Ocupacional

Si

No

12.- ¿Ha recibido capacitación antes de desarrollar algún trabajo que se le haya asignado?

Si

No

13.- ¿Su supervisor inmediato le ha informado si existe algún riesgo ocupacional?

Si

No

14.- ¿Sabe usted lo que significa riesgo Ocupacional?

Si

No

16.- ¿Ha sido notificado por escrito de los tipos de riesgos que tiene presente en su sitio de trabajo?

Si

No

17.-¿Cree usted que es importante conocer de las medidas de prevención y los riesgos ocupacionales para evitar la materialización de estos riesgos?

Si

No

18.- ¿Ha sido notificado de algunas medidas preventivas para evitar las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo?

Si

No

19.- ¿Conoce usted las medidas preventivas para evitar la materialización de lo riesgos?

Si

No

20.- ¿Dentro de las siguientes medidas preventivas para evitar los riesgos ocupacionales cual considera usted que es prioridad?

Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo

Creación de un Comité de Higiene y Seguridad Ocupacional

Dotación de implementos y equipos de trabajo

Capacitación en el uso de equipos

Ninguna

21.- Sabía usted que es obligatorio la existencia del área de Seguridad y Salud Laboral?

Si

No

22.- ¿De existir un departamento en materia de Seguridad y Salud Laboral en Fundasalud en que nivel jerárquico debería estar ubicado?

Dirección Ejecutiva

Unidad de Apoyo

Gerencia

Coordinación

23.- ¿Estaría usted dispuesto a cumplir con las medidas preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral que implemente la Fundación?

Si

No



UNIVERSIDAD DE ORIENTE

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

**ENTREVISTA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

Esta entrevista tiene por objeto recabar información acerca de la necesidad y beneficios que conllevaría la Creación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la sede principal de FUNDASALUD Cumaná-estado Sucre. La aplicación del mismo esta destinada al personal gerencial que laboran en dicha sede. Los datos suministrados serán tratados con absoluta confidencialidad y utilizados sólo para los fines de esta investigación.

**ENTREVISTA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL**

1. ¿En que nivel jerárquico de la estructura organizativa de Fundasalud considera usted debería pertenecer el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo?
  
2. ¿Cuáles recursos en la institución están presentes que contribuyan a la materialización del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo?
  
3. ¿Cuenta Fundasalud con personal con conocimiento en el área de Seguridad y Salud Laboral que puedan formar parte de un departamento especialista en la misma?
  
4. ¿Cuáles competencias debería tener el personal requerido para el área de Seguridad y Salud Laboral?  
  
¿Esta dispuesto apoyar a la Fundación en el área de seguridad y salud Laboral en cuanto a la puesta en practica de las medidas preventivas?
  
5. ¿Qué piensa usted que hace falta en la actualidad para implementar un área de Seguridad y Salud Laboral?

## **HOJA DE METADATOS**

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

<b>Título</b>	<b>Propuesta del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD) Sede Principal Cumaná, Estado Sucre. Año 2.011</b>
<b>Subtítulo</b>	

**Autor(es)**

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>PATIÑO SANCHEZ, LILIANA</b>	<b>CVLAC</b>	<b>14660160</b>
	<b>e-mail</b>	<b>Lilipat@hotmail.com</b>
	<b>e-mail</b>	

**Palabras o frases claves:**

<b>Seguridad Laboral</b>
<b>Prevención</b>
<b>Higiene Ocupacional</b>
<b>Servicios de Seguridad</b>

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

**Líneas y sublíneas de investigación:**

<b>Área</b>	<b>Subárea</b>
-------------	----------------

<b>Ciencias Sociales</b>	<b>Gerencia de Recursos Humanos</b>

**Resumen (abstract):**

RESUMEN

La Fundación del Estado Sucre para la Salud (FUNDASALUD) sede principal, no cuenta en la actualidad con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo que coordine las actividades en esta materia y vele por que los lugares de trabajo sean no solo seguros sino también saludables y evitar así la incidencia de accidentes y enfermedades ocupacionales. Para realizar este estudio se efectuó una investigación de campo, a una muestra de ciento nueve (109) trabajadores que laboran en esta fundación. Se les aplicó un cuestionario para determinar el conocimiento sobre el tema de seguridad y salud ocupacional y el noventa y ocho por ciento (98%) de los encuestados esta dispuesto a cumplir las normativas que se implementen en esta materia. Con la Creación de un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo se busca reducir, minimizar o eliminar los riesgos que producen lesiones, enfermedades y accidentes en los puestos de trabajo.

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

**Contribuidores:**

<b>Apellidos y Nombres</b>	<b>ROL / Código CVLAC / e-mail</b>	
<b>Freddy Lastra</b>	<b>R</b>	
	<b>OL</b>	A <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> A <input checked="" type="checkbox"/> X

	C VLAC	17.539.955
	e- mail	FreddysII2@hotmail.com
Anselmo Millan	R OL	A <input type="text"/> C <input type="text"/> S <input type="text"/> U <input type="text"/> T <input type="text"/> U <input type="text"/> J <input type="text"/> x
	C VLAC	9.308.095
	e- mail	Anselmomillanc@hotmail.com
Elaiza Mora	R OL	A <input type="text"/> C <input type="text"/> S <input type="text"/> U <input type="text"/> T <input type="text"/> U <input type="text"/> J <input type="text"/> x
	C VLAC	9.273.163
	e- mail	Elaizamora@yahoo.com

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

Lenguaje: SPA

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESIS-PATIÑO.DOC	Aplication/word

**Alcance:**

**Espacial:** **NACIONAL** (Opcional)

---

**Temporal:** **TEMPORAL** (Opcional)

---

**Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos**

---

**Nivel Asociado con el Trabajo: LICENCIADA**

---

**Área de Estudio: Recursos Humanos**

---

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

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE**

---

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



UNIVERSIDAD DE ORIENTE  
CONSEJO UNIVERSITARIO  
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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. BOLAÑOS CUNVELO  
Secretario



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

## 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”.

---

**LILIANA PATIÑO  
AUTOR**

---

**ELAIZA MORA  
TUTOR**