



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

**ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE
GRADO ÁREA DE GERENCIA. I SEMESTRE AÑO 2020.**

Autores:

Br. Jofre A. Allen Gamboa

C.I.- 24402243

Br. Barreto G. Olga N.

C.I.- 24130390

Br. Cristina Cumana R.

C.I.- 25897133

Br. Stefanía Navarro

C.I.- 25281905

**Proyecto de Seminario de Grado, en Modalidad Curso Especial de Grado,
Área de Gerencia, presentado como requisito parcial para optar al título de
Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos.**

Cumaná, Marzo 2022



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
CUMANÁ-ESTADO SUCRE**

**ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LOS CURSOS ESPECIALES DE GRADO
AREA DE GERENCIA. I SEMESTRE 2020.**

Autores:

Br. Jofre A. Allen Gamboa

C.I.- 24402243

Br. Olga Nohelis Barreto Gutiérrez

C.I.- 24130390

Br. Cristina del V. Cumana Rivas

C.I.- 25897133

Br. Stefania Navarro

C.I.- 25281905

APROBADO POR:



Prof. (MSC) Oly A. Mata



Prof. (MSC) Zelideth Camacho



Dra. María Montañez



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CURSOS ESPECIALES DE GRADO**

**INFLUENCIA DEL SALARIO EN LA SATISFACIÓN LABORAL DEL
PERSONAL QUE TRABAJA EN LA CORPORACIÓN SERVISUCRE
CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2021.**

**SALUD OCUPACIONAL EN LA CORPORACIÓN DE SERVICIOS
PÚBLICOS DEL ESTADO SUCRE (SERVISUCRE). CUMANÁ,
ESTADO SUCRE, AÑO 2020-2021.**

**PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL
TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACION DE SERVISUCRE
CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.**

RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajo de Grado:

“Los Trabajos de Grado son de exclusiva propiedad de la Universidad y sólo podrán ser utilizados a otros fines con el consentimiento del Consejo del Núcleo respectivo, quien lo participara al Consejo Universitario”.



logo.jpg

DEDICATORIAS

El presente proyecto se lo dedico

Especialmente a Dios, por darme salud, por estar siempre allí cuando más lo necesito y por guiarme a lo largo de todos estos años que han sido de mucho esfuerzo.

A mis padres Yoleiza Gamboa y John Allén que siempre están conmigo cuando los necesito apoyándome en cada paso que doy y especialmente en esta etapa de mi vida. Gracias mamá y papá los amo.

A mi hermano José G. Allén G. (Chino) por estar siempre conmigo en las buenas y en las malas, estas en mi corazón eres mi hermano, mi amigo en toda jornada. Gracias por el apoyo te adoro.

A mi sobrina Rihanna A. J. Allén B. Mi princesita pido a Dios que te bendiga y me dé el privilegio de verte triunfar.

A mi cuñada Francheska D. Benítez por brindarme su amistad y desearme todo lo bueno en mis estudios.

A la abuela más especial del mundo Zoraida Bastado que siempre ha estado conmigo en los momentos felices, difíciles y siempre me guía para hacer las cosas bien te quiero mucho.

A Malene Gamboa mi tía Nena te quiero mucho y le agradezco enormemente haberme ayudado en la elaboración de mí proyecto.

A mis tías Ivonne Gamboa, Deisy Gamboa, Nancy Astudillo y Soraya Martínez que han ayudado en los momentos claves para mi carrera.

A todos ustedes gracias por existir, por tanto cariño y por tanto amor.

Jofre A. Allen

DEDICATORIA

Dedico a Dios por permitirme tener una familia que ha sido incondicional conmigo y poder cumplir con esta meta.

A toda mi familia que me han apoyado durante toda mi carrera, principalmente a mi madre Nohelis Gutiérrez que siempre está conmigo en las buenas y en las malas, a mi hermano, mi tío Joanne González, mis tías, mi abuela y mi viejito porque sin sus consejos y su apoyo no hubiese cumplido esta gran meta.

Olga Barreto

DEDICATORIA

Dedico estas tesinas primeramente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseado.

A mis abuelos Francisca y Justo qué sé que desde el cielo me siguen guiando para que sea una persona de bien y están muy orgullosos de mí.

A mis hermanos Orlando y Cristian por su amor y cariño.

Y sobre todo dedico esta tesis al amor de mi vida mi madre Bárbara Cumana que es mi guía, que con su amor, trabajó y sacrificio todos estos años y apoyo incondicional gracias a ti he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy eres la mejor madre del mundo Te Amo.

Cristina Cumana

DEDICATORIA

Dedico estas tesis primeramente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme llegar hasta este momento importante de mi formación personal. A mi hijo, que me inspiró y fue uno de los principales motivos por el cual perseveré hasta llegar a la meta. A mi abuela, que aunque ya no está físicamente, ella era ejemplo para mí de lucha y perseverancia para alcanzar mis sueños. A mi madre, por su apoyo incondicional y ayudarme en mis estudios. A mi padre, que a pesar de la distancia física siempre ha estado pendiente de mi crecimiento personal y profesional. A mi tía María Navarro, ya ella partió hace poco con Dios, pero para mí fue una gran mujer, preocupada por mis estudios y siempre pendiente de mí. A mi hermano, que mientras yo iba a clases en muchas ocasiones él se quedaba cuidando a mi hijo pequeño. Los amo mucho.

Stefanía Navarro

AGRADECIMIENTOS

Quisiera Expresar mis más sinceros agradecimiento a

A las profesoras Oly Mata, María Montañez y Zelideth Camacho que me dieron los conocimientos básicos para la formación del trabajo de grado y así obtener la Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos.

A una persona especial que ha sido incondicional conmigo mis más sinceras gracias a Marlene Gamboa (Mi tía) que me ha apoyado y asesorado en mí proyecto. La quiero mucho.

A todos mis primos, por estar siempre pendiente; por su valiosa amistad, para que sigan los pasos del éxito. Gracias a todos por tanto cariño.

A esos familiares y amigos incondicionales, que de alguna manera contribuyeron para que la realización de este proyecto se culmine con éxito. Gracias.

A todos ustedes muchas gracias por su apoyo.

Jofre A. Allen

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme una familia tan maravillosa y quien llena de bendiciones, guía e ilumina con sabiduría mi vida en todo lo que me propongo.

A toda mi familia que han estado incondicionalmente y me han brindado el apoyo para cumplir una de mis metas en especial a mi madre Nohelis Gutiérrez, mi tío Joanne González y mis tías Norvis Gutiérrez, Norma Gutiérrez, Yoraima Gutiérrez, a mi abuela y mi abuelo.

A la Universidad de Oriente y a los profesores que con sus conocimientos han permitido formarme profesionalmente.

Olga Barreto

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi gratitud a Dios por bendecirnos la vida, por guiarnos a lo largo de nuestra existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

Gracias a mi madre por confiar y creer en mis expectativas por estar conmigo apoyándome, por los consejos, valores y principios que me has inculcado por darme tu ejemplo de trabajo, esfuerzo y honradez gracias.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen que la Universidad De Oriente siga siendo la Casa Más Alta, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme crecer como persona.

Infinitas gracias a mis tutoras Zelideth, Oly y María, que con sus conocimientos hicieron que pueda crecer día a día cómo profesional, por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional.

Gracias a la Corporación de Servicios Públicos del Estado Sucre por abrirnos las puertas y permitirnos realizar todo el proceso investigativo dentro de la empresa.

Gracias también a todas aquellas personas que de una u otra forma me apoyaron y creyeron en mi aportando su granito de arena.

Cristina Cumana

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi gratitud a Dios por todas sus bendiciones y ayudarme a no decaer cuando todo parecía complicado e imposible. A mis padres que han sabido darme su ejemplo de trabajo, esfuerzo y honradez.

También quiero agradecer a la Universidad de Oriente, sus directivos y profesores porque a pesar de las dificultades no se han rendido y han puesto todo su esfuerzo por seguir formando personas profesionalmente y cultivando valores en cada estudiante.

Stefanía Navarro

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIAS	iv
AGRADECIMIENTOS.....	viii
PARTE I	xviii
INFLUENCIA DEL SALARIO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA CORPORACIÓN SERVISUCRE. CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2021.....	xviii
RESUMEN.....	xxi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
NATURALEZA DEL PROBLEMA.	4
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	6
1.2.1 Objetivo general:.....	6
1.2.2 Objetivos específicos:	6
1.3 JUSTIFICACIÓN	7
CAPÍTULO II.	9
MARCO TEÓRICO.	9
2.1. - Antecedentes de la investigación:.....	9
2.1.1 Antecedentes internacionales:	9
2.1.2 Antecedentes nacionales:.....	11
2.1.3 Antecedentes locales:	12
2.2 Bases teóricas:.....	14
2.2.1 Factores que influyen en el salario laboral:	14
2.2.2 Variables que definen un salario equitativo:	15
2.2.3 Tipos de salarios:.....	16
2.2.4 Clasificación de las ventajas del salario:.....	16
2.2.5 Satisfacción laboral en el trabajo:	18
2.2.6 Insatisfacción laboral:.....	18
2.2.7 La motivación de un trabajador:	18

2.3 Marco institucional:.....	19
2.3.1 Reseña histórica:.....	19
2.3.2 Ubicación:.....	20
2.3.3 Misión, visión y objetivos:	20
2.3.4 Estructura organizativa:.....	22
2.4 Definición de Términos.....	24
CAPÍTULO III.....	26
MARCO METODOLOGICO:	26
3.1 Nivel de la investigación:	26
3.2 Diseño de la investigación:	26
3.3 Población:	27
3.4 Muestra:	28
3.5 Fuentes de información:	28
3.6 Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos:	28
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados:	29
CAPÍTULO IV.....	30
4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:	30
4.2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
4.2.1. CONCLUSIONES:	40
4.2.2. RECOMENDACIONES:	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS.....	46
METADATOS.....	56
PARTE II.....	62
Salud Ocupacional en la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). Cumaná, Estado Sucre, Año 2020-2021	62
RESUMEN.....	64
INTRODUCCIÓN	65
CAPITULO I:.....	66
El Problema de Investigación.	66

1.1. Planteamiento del Problema:	66
1.2. Objetivos de la investigación:	70
1.2.1. Objetivo General:	70
1.2.2. Objetivos específicos:.....	70
1.3. Justificación:.....	71
1.4. Limitaciones:	72
CAPITULO II:	73
Marco Teórico.	73
2.1. Antecedentes de la investigación.....	74
2.1.1. Internacionales.	74
2.1.2. Antecedentes Nacionales.	75
2.1.3 Antecedentes locales.	77
2.2 Bases Teóricas.	79
2.2.1. Aspectos Conceptuales.....	79
2.2.2. Importancia de la Salud Ocupacional.	79
2.2.3. Características de la Salud Ocupacional.	80
2.2.4. Factores que Influyen en la Salud Ocupacional.	81
2.2.5. Factores comunicacionales.	82
2.2.6. Factores Físico Ambientales.	83
2.2.7. Factores de Riesgo Psicosocial	84
2.2.8. Teorías sobre la Salud Ocupacional.....	85
2.2.9. Promoción de la Salud Ocupacional.	88
2.2.10. Objetivos de la Salud Ocupacional.	89
2.3. Marco Institucional.	90
2.3.1 Reseña histórica:	90
2.3.2 Ubicación:	91
2.3.3 Misión, visión y objetivos:	91
2.3.4 Estructura organizativa:.....	92
CAPÍTULO III.....	96

MARCO METODOLÓGICO	96
3.1. Nivel de investigación (Tipo de investigación)	96
3.2 Diseño de la investigación.	97
3.3. Delimitación de la Población o universo de estudio.	98
3.4 Muestra.	99
3.5. Fuentes de información	100
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	100
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados.	101
CAPITULO IV:.....	103
4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	103
4.2.1. CONCLUSIONES:	106
4.2.2. RECOMENDACIONES:	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109
ANEXOS.....	113
METADATOS.....	120
PARTE III	126
PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACION DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE.	126
AÑO 2020-2021.	126
RESUMEN.....	128
INTRODUCCION	130
CAPITULO I:.....	133
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION	133
1.1 Planteamiento del problema.	133
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	139
1.2.1 Objetivo General:.....	139
1.2.2 Objetivos Específicos	140
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	140
CAPITULO II	144

MARCO TEÓRICO	144
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	144
2.1.1 Antecedentes internacionales	144
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	146
2.1.3 Antecedentes locales	148
2.2 BASES TEÓRICAS.....	150
2.2.1 Principales riesgos en talleres mecánicos.....	152
2.2.2 Riesgos de golpes.	155
2.2.3 Riesgos de cortes	155
2.2.4 Caídas de igual o distinto nivel	156
2.2.5 Riesgos de contactos eléctricos	156
2.2.6 Riesgos de quemaduras.....	157
2.2.7 ASPECTOS CONCEPTUALES	157
2.2.8 LAS Enfermedades Profesionales y sus Impactos.....	161
2.2.9 Capacitación y Adiestramiento	162
2.2.10 Teoría de Frederick Herzberg sobre factores higiénicos que influyen en los trabajadores.....	162
2.2.11 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	163
2.3 BASES LEGALES.....	165
2.4 Marco institucional:.....	171
2.4.1 Reseña histórica:.....	171
2.4.2 Ubicación:.....	171
2.4.3 Misión, visión y objetivos:	171
2.4.4 Estructura organizativa:.....	173
2.4.5 ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EMPRESA.....	176
CAPITULO III.....	177
MARCO METODOLÓGICO	177
3.1. Enfoque de la Investigación.	177
3.2. Nivel de Investigación.....	178
3.3. Diseño de Investigación.	178

3.4. Población y Muestra.....	179
3.5. Fuentes de la Investigación.....	179
3.5.1. Fuentes Primarias.....	180
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	180
3.7. Técnicas de Procedimiento y Análisis de Datos.....	182
3.8. Validez del instrumento.....	183
CAPITULO IV	187
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	187
4.1-Análisis de los Resultados.....	187
4.2.-Identificación de los riesgos.....	192
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	204
ANEXOS	206
METADATOS.....	372

PARTE I

**INFLUENCIA DEL SALARIO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL QUE TRABAJA EN LA CORPORACIÓN SERVISUCRE.
CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2021.**



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

**INFLUENCIA DEL SALARIO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA CORPORACIÓN
SERVISUCRE. CUMANÁ, ESTADO SUCRE. AÑO 2021.**

**TUTORA:
MSC. ZELIDETH CAMACHO**

**REALIZADO POR:
ALLEN G. JOFRE A.
BARRETO G. OLGA N.
CUMANA R. CRISTINA
NAVARRO STEFANÍA**

**Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como requisito
parcial para optar por el Título de:
LICENCIADO EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS**

Cumaná, Marzo 2022



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CURSOS ESPECIALES DE GRADO
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

**INFLUENCIA DEL SALARIO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL QUE TRABAJA EN LA CORPORACIÓN SERVISUCRE. CUMANÁ,
ESTADO SUCRE. AÑO 2021**

Tutora:

Msc. Zelideth Camacho

Autores:

Allen G. Jofre A.

Barreto G. Olga N.

Cumana R. Cristina

Navarro Stefanía

Año 2022

RESUMEN

. Cabe señalar que nuestra investigación tiene relación con la influencia del salario en la satisfacción laboral, por lo tanto, queremos saber cómo se sienten los empleados de la corporación SERVISUCRE con el salario que perciben, si les alcanza para cubrir sus necesidades básicas y el sustento familiar, además de las condiciones en las que laboran y los beneficios que debe gozar el trabajador para mejorar su calidad de vida. El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo fundamental Analizar la influencia del salario en la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Corporación Servisucre Cumaná Estado Sucre. Año 2020-2021. Esta investigación se llevó a cabo a través del uso de metodología descriptiva, y del enfoque de investigación de campo, para participar en la comprensión de la realidad y en la búsqueda del nivel de motivación y satisfacción que tienen los empleados y que tiene que ver el sueldo con este. A su vez esta permitió que se establecieran los principios teóricos que relacionan el sueldo con la satisfacción laboral y la motivación. Así como también como puede haber un equilibrio entre lo que puede hacerse con el sueldo y como el empleado puede sentirse plenamente satisfechos e identificados con sus funciones.

INTRODUCCIÓN

Los **factores que históricamente se han relacionado con altos grados de satisfacción laboral** son: las tareas intelectualmente estimulantes, los retos continuados, las recompensas equitativas, las posibilidades reales de promoción, buenas condiciones ambientales, higiénicas y de seguridad idóneas y una buena relación con jefes y compañeros. Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades, capacidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad individual y retos intelectuales, estos dependiendo de su motivación **intrínseca ya que se origina en el interior de la persona**, con el objeto básico de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. Cuando alguien está motivado intrínsecamente obtiene placer por la propia realización de la tarea, es decir, **disfruta con el propio proceso**. Por el contrario, la **motivación extrínseca depende de las satisfacciones que recibamos del exterior**, de las otras personas. En el ámbito laboral, dichas satisfacciones suelen estar relacionadas con recompensas económicas: aumento de sueldo, bonificaciones, beneficios o un ascenso. Además de lo anteriormente expuesto, los siguientes factores suman a favor del bienestar y las sensaciones positivas de los empleados: Contratar a las personas adecuadas para cada puesto, Crear lazos con los trabajadores, Contar con un sistema de incentivos, Promover el trabajo en equipo y la formación adecuada, Crear espacios de descanso y desconexión, donde los empleados puedan charlar mientras toman agua o un buen café.

Mientras que los siguientes factores influyen en el sentido contrario, es decir, provocan insatisfacción laboral y sus temibles consecuencias, lo que hace que el trabajador no se sienta involucrado con el proyecto general de la empresa, comete errores, baje la calidad del trabajo y los mejores talentos acaben marchándose a la competencia esto es debido al salario bajo, Mala relación con los compañeros o jefes, Escasa o nulas posibilidades de promoción, Malas

condiciones laborales, Falta de higiene en el trabajo, iluminación deficiente o espacios insuficientes, Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral.

En nuestro país hablar de satisfacción laboral es complicado por la situación crítica que estamos atravesando los Venezolanos, aun así, crear un ambiente en el trabajo donde brinde horarios accesibles y permita tener poder adquisitivo es difícil. Si hablamos de los trabajadores públicos estos tienen diferentes tablas salariales según capacitación y tiempo de servicio. Por esta razón nuestro proyecto lleva por nombre: INFLUENCIA DEL SALARIO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2021.

En el cual se hará esta investigación partiendo de las siguientes interrogantes:

¿Qué incentivos proporciona la Corporación para motivar a los trabajadores?

¿Qué tipo de apoyo reciben los trabajadores por parte de la Corporación para mejorar su calidad de vida?

¿Cuál ha sido la retribución económica de la Corporación a los trabajadores?

¿Qué otros beneficios ofrece la Corporación Servisucre a los trabajadores para su incentivo laboral?

Con el objetivo de analizar la influencia del salario en la satisfacción laboral del personal que trabaja en dicha empresa.

No obstante también describe los factores que influyen en la percepción del trabajador para definir el nivel de satisfacción cuando interacciona con el medio donde labora. De igual forma determina las variables que definen un salario equitativo de bienestar del personal en la realización de un buen trabajo y se dan a conocer los tipos de salarios de los trabajadores que laboran dentro de la Corporación para la buena eficiencia en su ambiente de trabajo. Tomando en cuenta basamento legales importante como la Ley Orgánica del Trabajo y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Por lo tanto, cabe destacar la importancia que tiene hoy en día la satisfacción laboral ya que te ayuda a conocer cuáles son esos factores que pueden ser detonantes para que un empleado se vaya de su compañía. Las organizaciones necesitan retener empleados talentosos para el crecimiento a largo plazo y alcanzar el éxito deseado.

CAPÍTULO I.

NATURALEZA DEL PROBLEMA.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

El mundo laboral se ha convertido en un punto de referencia para analizar las conductas de las personas. Por lo tanto, la calidad de vida ha cambiado radicalmente y se ha alterado global y significativamente los estilos de vida de los individuos. Lograr una satisfacción laboral será positivo a favor de la calidad humana.

El tema de la satisfacción laboral ha resultado ser un problema más complejo de lo que se pensó en un principio, por otro lado llega a ser nula la satisfacción en las labores que desempeña el empleado, se observará que la insatisfacción produce una baja en la eficiencia organizacional, que puede expresarse a través de la conducta de expresión, lealtad, negligencia, agresión o retiro (Ortiz y Orez. 2003).

Finalmente, señalar que las conductas generadas por la información laboral pueden embarcarse en dos ejes principales: activo, pasivo, destructivo-constructivo, de acuerdo a su orientación (Flores, 1992).

En la actualidad el trabajo y como consecuencia sus elementos (materia prima, instrumentos, procesos productivos, actividades, encomendados al personal y sistema administrativo) han sufrido cambios sustantivos que han repercutido en distintos aspectos de la vida laboral de los trabajadores, afectando su satisfacción en el trabajo.

Es evidente que una de las principales motivaciones es el dinero. Sin embargo, son mucho los que prefieren el sueldo más ajustado a cambio de menos horas de trabajo y más tiempo para sí mismo, es decir prefieren la motivación.

Existen diferentes tipos de salarios que pueden ofrecerle al empleado para aumentar su motivación, talento y compromiso en la empresa.

El salario que reciben los empleados a final del mes ya no es tan importante si la empresa no ofrece otro tipo de incentivo no económico por los cuales merezca la pena permanecer dentro de la empresa.

Cada vez es más frecuente que los empleados no solo se sientan atraídos por empresas que ofrezcan una retribución económica acorde a su vida, sino que valoren positivamente a esa retribución, que vaya acompañada de estrategias basadas en el llamado salario.

Los empleados felices son más innovadores, la felicidad laboral consigue equipos más productivos y contar con equipos felices en las empresas tiene el impacto positivo en el absentismo de los empleados.

Se ha evidenciado que los aspectos motivacionales juegan en lo esencial para la consecución de los objetivos de las empresas.

El buen ambiente en el trabajo, la flexibilidad de horarios, la capacidad para escoger días de las vacaciones, ayudas para guarderías o tickets, comedores, la posibilidad de realizar teletrabajo o una oferta de formación por parte de la empresa deben ser aspectos a tener en cuenta para fomentar el optimismo y la motivación, ya que tienen un importante impacto sobre el estado de ánimo del trabajador y por consiguiente su productividad.

En Venezuela, ha sido poco estudiado el fenómeno de la satisfacción laboral y a la vez está pasando por una crisis económica en el cual los trabajadores se sienten insatisfechos por cuanto el salario les es insuficiente para satisfacer otras necesidades básicas (transporte, ropa, calzado, medicina, etc). Al respecto, los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre, no escapan de esa problemática. Lo que conlleva a realizar un estudio a fin de determinar la situación real en cuanto al salario devengado por los referidos trabajadores y por ende, su influencia en la calidad de vida de los mismos. En tal sentido, se formulan las siguientes interrogantes que servirán de ayuda para iniciar a desplegar la investigación.

¿Qué herramienta implementa la Corporación Servisucre para mantener motivados a los trabajadores?

De esta interrogante se derivan las siguientes Preguntas:

¿Qué incentivos proporciona la Corporación para motivar a los trabajadores?

¿Qué tipo de apoyo reciben los trabajadores por parte de la Corporación para mejorar su calidad de vida?

¿Cuál ha sido la retribución económica de la Corporación a los trabajadores?

¿Qué otros beneficios ofrece la Corporación Servisucre a los trabajadores para su incentivo laboral?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1 Objetivo general:

Analizar la influencia del salario en la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Corporación Servisucre Cumaná Estado Sucre. Año 2020-2021.

1.2.2 Objetivos específicos:

- Describir los factores que influyen en la percepción del trabajador para la definición de su nivel de satisfacción cuando interacciona con el medio donde labora.
- Determinar las variables que definen un salario equitativo de bienestar del personal en la realización de un buen trabajo.
- Conocer los tipos de salario de los trabajadores que laboran dentro de la Corporación para la buena eficiencia en su ambiente de trabajo.
- Caracterizar las ventajas del salario para la clasificación de los trabajadores que se sienten a gusto con su trabajo.

1.3 JUSTIFICACIÓN

En la historia de la humanidad el hombre siempre ha laborado para satisfacer sus necesidades...Flores (1999:114).

Toro (1992), sostiene que, “las personas se vinculan al proceso productivo de un país mediante el trabajo, obteniendo un ingreso para atender sus necesidades y las de su familia...el trabajo constituye una fuente de conocimientos y experiencias, un medio de desarrollo de habilidades y un mecanismo de motivación, positiva o negativa, para el desempeño de cualquier actividad”.

Para Milkovich (1996), la palabra compensación significa equilibrar, deducir e implica intercambio. Este significado adquiere validez cuando se enmarca en una relación empleado – empleador, dado que la compensación trata de equilibrar la relación existente entre el capital y el trabajo, otorgando este último una remuneración por las labores realizadas.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) 2002 expresa que el salario “Es la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador por la prestación de sus servicios y, entre otros, comprende las comisiones, las primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras, trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Artículo 91. “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es

inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento”.

De tal manera que, se considera relevante otorgarle importancia al salario equitativo, justo y acorde a la labor realizada, como estímulo o gratificante. Por lo que constituye el centro de las relaciones. Todas las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben un sueldo o salario, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre hechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. El salario para las personas representa una de las complejas transacciones, ya que cuando una persona acepta un cargo, se compromete a una rutina diaria, a un patrón de actividades y una amplia gama de relaciones sociales dentro de una organización, por lo cual recibe una recompensa salarial.

El motivo que impulsa a realizar esta investigación se debe a la aparente insatisfacción laboral que padecen los trabajadores de Servisucre, debido a un salario que quizás no satisface a los referidos trabajadores, además de las condiciones en las que laboran en la Corporación y los beneficios que debe gozar el trabajador para mejorar su calidad de vida.

La presente investigación se enfocará en estudiar la satisfacción laboral de los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre, donde se identificará los factores que determinan, como se sienten los trabajadores con el salario percibido y si les alcanza para cubrir sus necesidades básicas y el sustento familiar.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO.

El marco teórico contiene la ubicación contextual del problema en una determinada situación histórico social, sus relaciones con otros hechos o problemas, las vinculaciones de los resultados por obtener con otros ya conseguidos, además de las definiciones de nuevos conceptos. Balestrini (1997:85). En este sentido, el marco teórico referencial para este estudio, estará constituido por: el paradigma epistemológico cuantitativo, descriptivo, de campo, documental; los antecedentes de la investigación; algunos enfoques teóricos referidos al problema objeto de este estudio; el marco institucional, su ubicación geográfica y por último la definición de términos más relevantes contenidos en la teoría.

2.1. - Antecedentes de la investigación:

2.1.1 Antecedentes internacionales:

En este aparte, cabe señalar a Rocco (2009), el cual efectuó una investigación en la Universidad de Chile titulada "Satisfacción laboral y salario: una aproximación teórica". Teniendo como objetivo analizar la relación entre satisfacción laboral y los distintos componentes del salario, y concluyendo que la satisfacción laboral es un constructo importante para las organizaciones y al cual se le debe prestar atención, aún más en la época de economía cambiante que vivimos. Mediante esta investigación observamos que la satisfacción laboral es indispensable para el buen funcionamiento de una organización, y el logro de la misma se hará en conjunto, por tanto si los trabajadores están conformes, harán un buen trabajo.

Así mismo, los autores Dokse y Birria, (2014) en un proyecto titulado Factores asociados a la adaptación del salario laboral de los trabajadores de universidades adyacentes de la ciudad de México. Los resultados revelaron que de acuerdo al salario laboral bien remunerado, favoreció que los obreros fueran más innovadores, mientras que tener un bajo salario económico tuvo más riesgo para una negligencia laboral. Los autores concluyeron que el bajo ingreso influye sobre la felicidad laboral del obrero y por consecuencia contar con un grupo más productivo que permita lograr una buena función dentro del campo laboral.

Otra investigación, realizada por Martínez y Cols (2016) titulado características socio demográficas de los obreros y profesionales de empresas dedicadas al calzado, en Bogotá Colombia, planteó, como objetivo: Conocer los patrones de ajustes socioeconómicos de obreros y profesionales con sueldos bajos, comparándolos con obreros y profesionales procedentes de otras empresas de sueldos bien remunerados. Los resultados demostraron que en los obreros y profesionales con bajos sueldos existe una baja calidad de su autoimagen/autoestima lo que se relaciona con el hecho de no cumplir a cabalidad las actividades asignadas. Los autores llegaron a la conclusión que los obreros y profesionales muestran desajustes laborales y una peor autoestima.

En el mismo orden de ideas, Terán (2017), realizó una investigación en la Universidad Católica San Pablo (Perú), titulada “Trabajo de investigación: Salario y su relación con el rendimiento laboral”. Esta investigación concluye que el salario se está convirtiendo en el principal motivador de los colaboradores, permitiéndoles trabajar confortablemente disminuyendo el estrés y logrando un incremento de su rentabilidad laboral. La referida investigación contrasta con el presente proyecto al mostrar que el salario es muy importante en la satisfacción de los trabajadores, no solo el monetario, sino también los beneficios que permitan crecer.

2.1.2 Antecedentes nacionales:

En cuanto a estudios realizados en Venezuela, se puede citar una investigación realizada por Díaz Beatriz, E y Pérez R, Eduardo A. (2001), titulada: Incidencias de la remuneración indirecta en la satisfacción de los trabajadores durante el periodo julio 2000 y julio 2001, Universidad católica Andrés Bello, Caracas, planteó como objetivo analizar la incidencia en la satisfacción de los trabajadores generadas por los programas de remuneración indirecta implementados en el periodo julio 2000 y julio 2001. Fue un estudio de tipo explicativo descriptivo y el instrumento que utilizaron fue el de la encuesta que se aplicó de manera auto administrativa, para formular a los individuos, sujetos de medición y un conjunto de preguntas abiertas y cerradas. De esta manera se concluyó que la satisfacción de un trabajador está determinada por el balance entre lo que este aporta y lo que recibe a cambio, de la siguiente manera, si el empleado percibe que está siendo recompensado con equidad. Con respecto al desarrollo del trabajo, se sentirá satisfecho en este caso al tener niveles medios de satisfacción por lo que se puede afirmar que el trabajador no se siente culpable al ser sobre recompensado o subestimado en las recompensas por sus aportes y esfuerzos en su trabajo.

De igual manera, Manzo E, Zuljay. Y Macallo P, Nadia M (2004) presentan una investigación titulada “Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida por los empleados de Telcel C.A, sede principal parque Canaima, Caracas”, en la que plantean como objetivo general: Describir las relaciones entre la remuneración recibida y los beneficios recibidos y aspirados con la calidad de vida laboral percibida. Este estudio se realizó puramente descriptivo y tuvieron que emplear dos instrumentos de recolección de la información, orientados de manera esencial a alcanzar los fines propuestos. De esta manera, el primer instrumento aplicado fue el modelo integral de calidad de vida en el trabajo del Dr. Armando Lares Soto creado en 1998 como parte de una investigación del autor para optar por el doctorado. El segundo instrumento aplicado fue el cuestionario de remuneración y beneficios; el cual fue elaborado por los investigadores, quienes se basaron en el instrumento elaborado por Márquez y Morett en el 2003, como parte de su tesis de grado titulada “Paquete de beneficios deseados de acuerdo

al perfil de características personales y composición familiar del empleado, para optar al título de licenciadas, concluyendo de esta manera que no existen relaciones significativas entre la Remuneración Recibida y los Beneficios Recibidos con la Calidad de Vida Laboral percibida por los empleados de Telcel C.A; y sí existe relación significativa entre los Beneficios Aspirados y la Calidad de Vida Laboral percibida por los empleados de Telcel C.A sede principal Parque Canaima.

Siguiendo el orden de ideas, en la siguiente investigación realizada por Vacaros y Ramírez (2011) cuyo título es “Nivel de vida y apoyo social de los obreros de la Universidad de los Andes, Mérida y su relación con el salario laboral percibido”. Se realizó un descriptivo correlacional y de corte transversal con 42 obreros y la recolección de la información se realizó mediante la aplicación de un instrumento sobre conocimientos, diseñados para la investigación. Los resultados mostraron que los 42 obreros presentaron disconformidad con el salario y apoyo social recibido. Se concluyó que los 42 obreros manifestaron estar insatisfechos con su salario actual.

2.1.3 Antecedentes locales:

En cuanto a estudios realizados en la región, se puede referir el de Bello y Jiménez, los cuales realizaron una investigación titulada: “Satisfacción laboral de los empleados en relación a los incentivos que ofrece la organización protección civil y administración de desastres del Municipio Bermúdez, Carúpano, Estado Sucre, (2005)”, presentada para optar al título de licenciados en Gerencia de Recursos Humanos, en la Universidad de Oriente. El objetivo fue estudiar la satisfacción laboral de los empleados en relación con los incentivos que ofrece la organización protección civil y administración de desastres del municipio Bermúdez. Llegando a la conclusión que en la organización protección civil se evidenció que los empleados si reciben incentivos tanto financieros como no financieros reconociéndose en cierta medida que el factor monetario les permite sufragar las necesidades personales, de índole económico, y el factor no monetario le permite al

trabajador alcanzar sus metas personales aspirando así satisfacerlas con el hecho de desarrollar bien sus responsabilidades dentro de la institución.

Así mismo, se detectó que el nivel de satisfacción de los empleados en relación a los incentivos financieros y no financieros que le son otorgados han resultados muy positivos para los mismos, aunque debe destacarse que los financieros son entregados con mayor frecuencia que los no financieros, este hecho no les impide a la mayoría del personal sentirse satisfecho y dispuesto a laborar eficientemente en beneficio de la empresa y de la comunidad en general.

Otra investigación realizada por Oliveros (2006) titulada: "Satisfacción laboral caso: Personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre. Cumaná, Estado Sucre, presentada para optar el título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos. El objetivo de la investigación fue determinar el grado de satisfacción del personal docente y de investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, llegando a las siguientes conclusiones: Los docentes de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre se encuentran satisfechos solo con ciertos aspectos de su trabajo, no queriendo decir lo anterior que realmente sientan la satisfacción deseada en su desempeño.

Por otro lado, González Nancy y Martínez Sofia (2014), presentan un estudio cuyo título es, "Aspectos que inciden en el salario laboral y la adaptación de los trabajadores en su ambiente de trabajo en Empresas Polar Cumaná Estado Sucre, 2014". El objetivo fue determinar la incidencia del salario laboral y la adaptación de los trabajadores en su ambiente de trabajo en Empresas Polar, Cumaná, Estado Sucre, Venezuela, en el lapso comprendido entre junio - agosto de 2014. La muestra la conformaron los 62 trabajadores, las técnicas que utilizaron para la recolección de datos, fue la entrevista directa y la información recabada en un formulario previamente realizado, en el cual estaban diseñadas las variables del estudio. Los resultados mostraron que solo 49 trabajadores estaban en disconformidad y 13 estaban conformes con su salario laboral. De los 62 trabajadores y su adaptación en el ambiente de

trabajo y según la escala de datos se concluyó que 95,7% tuvieron desajuste en el ambiente laboral.

2.2 Bases teóricas:

En esta parte se exponen las principales teorías e investigaciones que orientan el presente proyecto y los diversos aspectos relacionados con la influencia del salario laboral del personal de la Corporación Servisucre. Cumaná - Estado Sucre.

El salario laboral es la suma de dinero que percibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. (wikipedia).

2.2.1 Factores que influyen en el salario laboral:

Según Stráuss " Son muchos los factores que influyen en el bienestar del trabajador, pero sin duda alguna, unos de los principales es el salario. (P. 93).

Estos son los factores que influyen en el sentido contrario es decir, provocan insatisfacción laboral y sus temibles consecuencias, lo que hace que el trabajador no se sienta involucrado con el proyecto general de la empresa, cometa errores, baje la calidad del trabajo y los mejores talentos acaben trabajando para la competencia.

El mismo autor diversifica entre los factores:

- Salario bajo. Para que un trabajador no se sienta satisfecho en su trabajo es cuando no recibe un salario alineado con su formación, experiencia, capacidad, funciones y responsabilidad.
- Mala relación con los compañeros o jefes. Las actitudes prepotentes y desconsideradas, sobre todo por parte de los superiores, son el principal motivo de un mal ambiente laboral.
- Escasa o nulas posibilidades de promoción. Es necesario flexibilizar las planillas y que las personas vean en la empresa un lugar donde poder desarrollarse en lo personal y en lo profesional.

- Inadecuadas condiciones laborales. Falta de higiene en el trabajo, iluminación deficiente o espacios insuficientes, son algunos de los factores que crean sensación de malestar y fastidio en los trabajadores, impidiendo su bienestar.
- Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral. Las empresas deben facilitar los medios necesarios, implantando unos horarios racionales, para que las personas puedan cuidar y atender a sus familias, en especial cuando tienen a su cargo personas mayores o enfermas y niños pequeños.
- Por otra parte, el equilibrio es fundamental para conseguir la satisfacción laboral. Un empleado al que se le exige un trabajo por debajo de sus expectativas y posibilidades puede causarle frustración y sentimientos de fracaso.

2.2.2 Variables que definen un salario equitativo:

En el trabajo determinan la satisfacción laboral, un trabajo intelectual, estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores. De tal manera que, los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales.

En este sentido, Cuellos (2010: 19-25) las variables más comunes:

- Los empleados prefieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justas, claras y acordes con sus expectativas.
- Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las condiciones para realizar un buen trabajo.
- Como se puede observar, la índole del trabajo y del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas influyen profundamente en la satisfacción personal.

2.2.3 Tipos de salarios:

Para Rafael Alburguegue (2007) existen varias formas de salario.

- Salario nominal: Es el tipo de salario que integra las "nóminas" o listados de trabajadores, a los cuales se le asigna un cargo y una especificación fija de responsabilidades en base al peldaño organizativo y también en monto de pago.
- Salario por unidad de obra: Esta forma de salario se recibe únicamente cuando la obra o el servicio ha culminado y/o prestado. Es decir paga al final del trabajo.
- Salario por unidad de tiempo: Este tipo de salario, en cambio paga por cada hora de tiempo transcurridas en las labores propias del trabajo, agrupadas por días, semanas, quincenas o mes.
- Salario mixto: Una forma de salario intermedia entre el de la unidad de obra y el de unidad de tiempo.

Según Rafael Alburguegue también pueden distinguirse otras formas de salario, dependiendo como se efectúe el pago:

- Salario en metálico: Aquel que se paga mediante la moneda legal del país en curso, es decir, en dinero constante y sonante.
- Salario en especie: Aquel que se paga mediante otro tipo de bienes no metálico como productos, fichas, bonos, alimentos etc.

2.2.4 Clasificación de las ventajas del salario:

Así mismo para Lares (2006: 19-22) el salario se puede clasificar de acuerdo:

- Es el salario un recurso de retención y atracción del talento humano.
- La introducción del salario en el mundo laboral obviamente tienen que ver con esa relación que establece la compañía con el empleado.
- El tema de productividad es esencial.

- Tener estos pendientes en la cabeza hace que posiblemente el empleado esté en la oficina, pero no necesariamente concentrado en el trabajo y quizás llegue a la casa y en vez de estar atendiendo a sus hijos esté resolviendo problemas de la oficina.
- Así, hoy día las empresas son conscientes de que para tener de cuerpo y mente presente a sus colaboradores es necesario conciliar la vida personal y laboral.
- Las medidas que se implementen en términos de salario redundan en una mejor calidad de vida de los empleados y un mayor sentido de pertenencia.
- Al implementar medidas que represente un salario digno el impacto suele notarse, primero que todo, en el sentido de pertenencia.
- “Crece el compromiso del empleado con sus responsabilidades y con la empresa”.
- También es un hecho que bajan los niveles de estrés.
- Implementar estas prácticas no es fácil, pues implican un cambio cultural dentro de las organizaciones y además deben establecerse bajo unas políticas claras.
- “Estas son prácticas recientes, que implica un cambio cultural y como todo cambio se deben tener muy claro los retornos de la inversión de este tipo de iniciativas y una lógica de negocio, para que no alteren la intención del negocio”.
- Así mismo, no aplicar a todos los cargos y niveles, o se deben diseñar paquetes y programas de acuerdo a los grupos de edad e interés de las personas que laboran en la empresa, pues las expectativas de un joven profesional no son las mismas de quien se va a pensionar.
- Para un profesional, especialmente si es mujer, el tema del manejo de los padres, mientras que alguien que empieza su vida laboral prefiere tiempo para estudiar y dedicarse a actividades deportivas.

- Lo cierto es que actualmente, la conciliación de vida personal y laboral es cada vez más fuerte.

2.2.5 Satisfacción laboral en el trabajo:

La satisfacción en el empleo designa, básicamente, un conjunto de actitudes ante el trabajo. Podemos describirla como una disposición psicológica del sujeto hacia su trabajo, y esto supone un grupo de actividades y sentimientos (Strus y Sayles, 2003).

- A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación.
- Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales.

2.2.6 Insatisfacción laboral:

De acuerdo a Morales y Velandia (2004) cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. (P. 22-23).

- Abandono: La insatisfacción expresada mediante la conducta orientada a irse, incluye la búsqueda de otro empleo y renuncia.
- Expresión: La insatisfacción expresada por intentos activos y constructivos por mejorar la situación.
- Lealtad: Expresada mediante una empresa pasiva y optimista para que la situación mejore.
- Negligencia: Implica actitudes pasivas que permiten que la situación empeore.

2.2.7 La motivación de un trabajador:

Para Arredondo (2002) A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación. Lo mismo sucede entre la satisfacción con el trabajo y la moral del empleado; muchos autores emplean ambos términos como si fueran sinónimos.

- Las nuevas generaciones de empleados ya no tienen como máxima prioridad un buen sueldo; para jóvenes cada día más exigentes y preocupados por un crecimiento profesional, un salario económico o estabilidad ya no son sus máximos objetivos al momento de buscar emplearse.
- El salario económico, ahora, no atrae con la misma intensidad que un excelente salario.
- Este nuevo concepto de salario se refiere a aquella retribución que busca un trabajador donde se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales y así mejorar su calidad de vida.
- Mucha de la rotación que registran algunas nóminas de ciertas empresas no tiene que ver con un mal empleado, sino con la condiciones laborales que éstas ofrecen a empleados que hoy en día buscan mejorar, plantearse metas y retos para mejorar sus condiciones.

2.3 Marco institucional:

2.3.1 Reseña histórica:

Con el propósito de promover, coordinar, organizar, supervisar y coadyuvar con el sistema de servicios públicos en el estado Sucre, el ejecutivo regional, mediante la consolidación, el agrupamiento de sus instituciones con competencia en materia de servicios públicos y en articulación con las empresas de carácter comunal o social; así como otras formas asociativas, busca coordinar el cumplimiento de sus actividades, diseñando estrategias gubernamentales para hacer del estado Sucre un hábitat donde se humanicen las relaciones familiares, vecinales y haciéndolo más placentero para todos sus habitantes.

En este sentido un grupo de Legisladores proponen la Creación de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE).

La Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre, inicia sus funciones como tal, según la Ley que Crea la Corporación de Servicios Públicos del Estado Sucre, sancionada por el Consejo Legislativo del estado Sucre el doce (12) de noviembre de 2019 y publicada en la Gaceta Oficial del Estado Sucre el diecinueve (19) de noviembre de 2019, bajo N° 2.560, en la misma se establecen en su título I, las disposiciones generales, objeto y las competencias y en su título II, todo lo relacionado con la Corporación, su creación, objeto, atribuciones, prerrogativas de ley, conformación del Directorio con sus atribuciones, atribuciones del Presidente, así como su organización, actividad y funcionamiento.

2.3.2 Ubicación:

Av. Cancamure, frente a la Urb. Los Araguaney, Cumaná Municipio Sucre, Parroquia Altagracia , Estado Sucre zona postal 6101.

2.3.3 Misión, visión y objetivos:

Misión:

Regular, promover, formular, administrar, diseñar, coordinar, organizar, ejecutar y controlar las políticas del Ejecutivo Regional en el área de los servicios públicos, así como todas las actividades de infraestructura orientadas al mantenimiento, reparación, repotenciación de las áreas físicas, equipos obras civiles, maquinaria e insumos necesarios para la eficiente y oportuna prestación de los servicios públicos en el estado Sucre.

Visión:

Ser una Corporación líder en la prestación de servicios públicos, de elevada capacidad gerencial, basándose en altos estándares de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente, a través de un personal técnico altamente capacitado.

Objetivos:

- 1) Prestar servicios públicos, en las actividades relacionadas con la elaboración de proyectos de obras civiles, mecánicas, forestales y eléctricas.
- 2) Ejecución de proyectos de obras de urbanismos, reparación y mantenimientos de obras civiles, construcción de viviendas, ejecución de pilotines, fundaciones, movimientos de tierras, deforestación y reforestación, programas de mantenimiento de plantas de tratamiento y estaciones de bombeo de aguas blancas y residuales, así como cualquier actividad conexas.
- 3) Abaratar los costos de la producción y prestación de servicios, adquiriendo y distribuyendo al mayor y detal materiales de construcción, así como la exportación e importación de bienes relacionados con las áreas de trabajo de la Corporación.
- 4) Generar empleos permanentes y seguros para los asociados, que permita mejorar las condiciones de vida para estos y sus familiares.
- 5) Desarrollar programas educativos basados en los valores y principios del cooperativismo, así como formar y capacitar a los asociados para la administración exitosa de la empresa.
- 6) Participación según lo determinen los intereses de la Corporación en Licitaciones con entes de la contratación pública o privada.
- 7) Firmar convenios con Instituciones públicas y privadas que permita adquirir bienes y servicios en beneficio de los asociados y la comunidad.
- 8) Promover la integración del movimiento cooperativo a nivel Local, Regional, nacional e Internacional.
- 9) Ejercer la representación, la comisión y mandatos comerciales de personas naturales y jurídicas; y en general a cualquier otra actividad de lícito comercio que fuere necesario o conveniente para el desarrollo de la Corporación estén o no en la anterior numeración, la cual debe considerarse enunciativa y no limitativa del objeto social de la Corporación.

2.3.4 Estructura organizativa:

➤ NIVEL SUPERIOR:

DIRECTORIO:

- PRESIDENTE:

- Coordinación de Despacho de Presidencia.
- Coordinación de Sala de Análisis Situacional.

- DIRECTOR ADMINISTRATIVO.

- DIRECTOR OPERATIVO.

- UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA: (Adscrita al Directorio).

- Coordinación de Control Posterior.
- Coordinación de Determinación de Responsabilidades.

➤ NIVEL DE APOYO Y ASESORÍA:

- CONSULTORÍA JURÍDICA.

- OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

- Coordinación de información y Promoción de la Participación Ciudadana.
- Coordinación de Atención de Denuncias, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Peticiones.

➤ NIVEL FUNCIONAL CONCENTRADO:

UNIDADES:

- UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:

- Coordinación de compra.
- Coordinación de planificación y presupuesto.
- Coordinación de ordenación de pago.
- Coordinación de Tesorería.

- Coordinación de Contabilidad.
- Coordinación de Bienes Nacionales.
- Responsables de Almacén.
- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS:
 - Coordinación de Nómina.
 - Coordinación de Bienestar Social.
 - Responsable de Consultorio Médico.
- UNIDAD DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.
- UNIDAD DE TECNOLOGÍA Y COMUNICACIÓN.
- UNIDAD DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES.
- UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES:
 - Coordinación de Seguridad.
 - Coordinación de Mantenimiento.
 - Coordinación de Transporte.
- UNIDAD DE DISEÑO Y DESARROLLO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS:
 - Responsable de Producción De Productos Químicos.
 - Responsable de Producción De Bloques.
 - Responsable de Producción De Pintura.
 - Responsable de la Cauchera.
- GERENCIA DE PROYECTOS.
- GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA.
- GERENCIA OPERATIVA:
 - Coordinación de Talleres.
 - Coordinación de Suministros y Agregados.

- Coordinación de Logística y Cocina.

GERENCIA GENERAL DE SERVICIOS PÚBLICOS:

- GERENCIA DEL SERVICIO DE AGUA.
- GERENCIA DEL SERVICIO ELÉCTRICO.
- GERENCIA DEL SERVICIO DE MANEJO DE DESECHOS SÓLIDOS.

➤ NIVEL DESCONCENTRADO:

- GERENCIA SEDE CARÚPANO.
- GERENCIA SEDE GUIRIA.

2.4 Definición de Términos.

Según Tamayo (1998), la definición de términos:

"Es la aclaración del sentido en que se utilizan las palabras o conceptos empleados en la identificación y justificación del problema"(p.78).

- Ambiente Laboral: Es el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.
- Bienestar: Es el conjunto de cosas que se necesitan para vivir bien. Dinero para satisfacer las necesidades materiales, salud, tiempo para el ocio y relaciones afectivas sanas son algunas cuestiones que hacen al bienestar de una persona.
- Equitativo: Es un adjetivo que significa algo relativo o perteneciente a la equidad o la igualdad, que tiene equidad. Se identifica con otros términos como justicia e imparcialidad.
- Insatisfacción: Es aquel nivel de desencanto personal producido por la frustración de que no haya cumplido un deseo determinado.

- **Insatisfacción Laboral:** Es una respuesta negativa por parte del empleado hacia su trabajo, ya que se encuentra condicionada por la propia actitud del empleado y por la organización de ciertos factores de la empresa.
- **Motivación:** Es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona.
- **Motivación laboral:** Es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados. A la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.
- **Satisfacción:** Es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Este verbo refiere a pagar lo que se debe, saciar un apetito, sosegar las pasiones del ánimo, cumplir con ciertas exigencias, premiar un merito o deshacer un agravio.
- **Satisfacción Laboral:** Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que esta directamente relacionada con la buena marcha de la empresa, la calidad del trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.
- **Servicios:** Hace referencia a la acción servir, sin embargo este concepto tiene múltiples acepciones desde la materia en que sea tratada.
- **Periódico:** Se refiere a que guarda o repite con frecuencia intervalos determinados.

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLOGICO:

En este capítulo se desarrollan aspectos que permiten tipificar la investigación, basándose en la revisión de varios autores sobre los cuales se sustenta la metodología a utilizar en el estudio.

De esta forma se precisa, que la investigación busca analizar la Influencia del Salario en la Satisfacción Laboral del Personal que trabaja en la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre, enmarcado en el paradigma empírico positivista.

Para el logro de los objetivos propuestos en el presente proyecto, la metodología a seguir será la siguiente:

3.1 Nivel de la investigación:

La presente investigación se ubica en un estudio descriptivo el cual "Consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento" (Arias, 2006:24). Por lo tanto se pretende medir y evaluar las variables y características relevantes de la situación u objeto determinados. En el presente caso, la influencia del salario en la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Corporación Servisucre.

3.2 Diseño de la investigación:

Este trabajo comprende la descripción, registro y análisis de la relación existente entre la influencia del salario y la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre.

Para Martin Alvira, citada por Balestrini M., (1997: 118), "Un diseño de investigación se define como el plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto, las técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos".

En tal sentido, el tipo de diseño de investigación que se aplicará en este estudio, será de campo, pues los datos que se obtendrán serán recogidos directamente del lugar de los hechos y de los miembros objeto de este estudio (personal de la empresa), según Arias (2006), una investigación de campo "consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna" (p.31). Además de, una investigación bibliográfica o documental. La investigación documental, constituye una actividad que se desarrolla en cualquier ámbito donde pueda obtenerse registro de información, observaciones, valoraciones, análisis e interpretaciones y en la cual el aporte personal representa una cuota de participación en el desarrollo de la investigación, la producción de nuevos conocimientos, propuestas, comparaciones, y generalizaciones sobre el tema de estudio.

Al respecto, según los autores Finol y Nava (2001, p.73) la investigación documental es proceso sistemático de búsqueda, selección, lectura, registro, organización, descripción, análisis e interpretación de datos extraídos de fuentes documentales, existentes en torno a un problema, con el fin de encontrar respuestas a interrogantes planteadas en cualquier área del conocimiento humano.

3.3 Población:

La población (N) de estudio está constituida por todo el personal que labora en la Corporación Servisucre de Cumaná, la cual está compuesta por 258 personas.

Según Acevedo y Rivas (2000: 272), “la población son todas las unidades de investigación que seleccionamos de acuerdo con la naturaleza de un problema, para generalizar hasta ella los datos recolectados”.

3.4 Muestra:

La muestra de estudio se eligió de forma no probabilística, sino intencional, definida por Arias (2006) como: " En este caso los elementos son escogidos con base en criterio o juicio pre-establecido por el investigador (p.85).

Se decidió por un muestreo no probabilístico debido a que la población de estudio no tiene un cronograma de asistencia definido, por la ausencia de los trabajadores a su lugar de trabajo, motivado a la pandemia mundial (Covid-19). Debido a este suceso se tomó una muestra de 25 trabajadores que son los que aún cumplen y asisten a su puesto laboral ya que el Covid-19 logro que se aumentara temporalmente el resto de los trabajadores que laboran en la Corporación Servisucre.

3.5 Fuentes de información:

Según Hurtado, (2007: 101) las fuentes de recolección de datos "se consideran documentos susceptibles de revisión" de las cuales menciona:

Las fuentes primarias: "son todas aquellas que proporciona datos de primera mano, tales como los libros, ensayos, artículos de publicaciones, informe de investigación, monografía, entre otros".

Las fuentes secundarias: "Son aquellas que hacen referencia a las fuentes primarias" tales como resúmenes, listado de referencias de informes o libros publicados en un área determinada.

3.6 Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos:

Las técnicas "Son los procedimientos o forma particular de obtener los datos e información", (Arias, 2006: 67): Es decir, son todos aquellos

instrumentos de los cuales se vale el investigador para obtener la información deseada.

Uno de los instrumentos para la recolección de los datos será la encuesta, la cual "Es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismo o en relación con un tema en particular" (Arias, 2006:72).

Encuesta: Se caracteriza por ser un formulario impreso que contiene preguntas que serán respondidas por la muestra tomada del personal que integra la Corporación Servisucre de Cumaná, Estado Sucre la cual permite recolectar información sobre ciertos aspectos que darán respuesta a los objetivos planteados en esta investigación. Para ello se utiliza formatos de cuestionarios y lápices.

Al respecto Delgado de Smith (2006:264) define a el cuestionario como: "La recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple".

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados:

Validación: Un requisito indispensable que debe reunir toda investigación, independientemente de su naturaleza, es la validez; en tal sentido Hernández, Fernández y Baptista (2010:346) establecen que "se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir". De esta afirmación se desprende que la validez de un instrumento de recolección de información se relaciona directamente con la problemática analizada, los objetivos de la investigación, y las variables e indicadores definidos en el estudio.

Confiabilidad: La confiabilidad de un instrumento de recolección de datos garantiza en cierta forma que el proceso de investigación cumpla con la rigurosidad científica propia de un estudio objetivo.

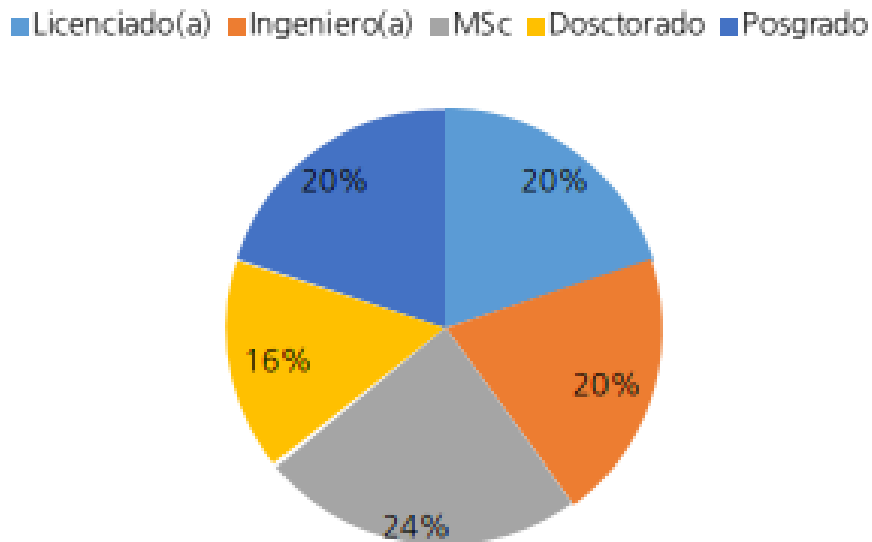
Al respecto, el cuestionario será aplicado simultáneamente al personal de la Corporación Servisucre de Cumaná, Estado Sucre.

CAPÍTULO IV.

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

En el presente capítulo se dará los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento de recolección de datos a veinticinco (25) trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre. A continuación se presentan los gráficos con sus respectivos análisis y la información de los datos recabados a través de la realización del cuestionario efectuado a la muestra de estudio.

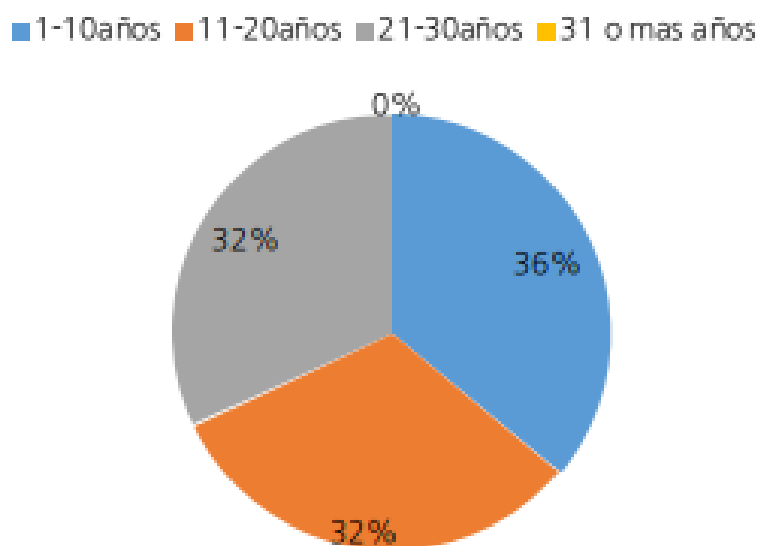
Grafico Nro. 1: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio. Con relación al NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LOS EMPLEADOS



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre.

Una vez realizado el trabajo de campo y la recolección de los datos, hemos llegado a la conclusión que 25 trabajadores (12 del género femenino y 13 del masculino). Dando como resultado como se refleja en la Gráfica Nro 1., un 24% de los empleados tienen Doctorado, el 20% como Licenciados(as), el 20% de Postgrado, otro 20% como Ingeniero (a) y un 16% como MSc.

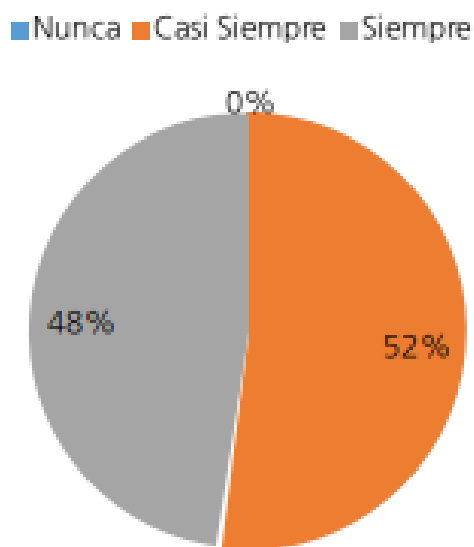
Gráfico Nro. 2: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio. En lo referente a los AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre.

Como se refleja en la gráfica N 2: el 36% de los trabajadores dieron como resultado que tienen entre 1-10 años laborando, en cambio 32% dio como resultado tener entre 11-20 años, al igual que de 21-30 años y en el grupo de 31 ó más años obtuvimos un 0% de los trabajadores.

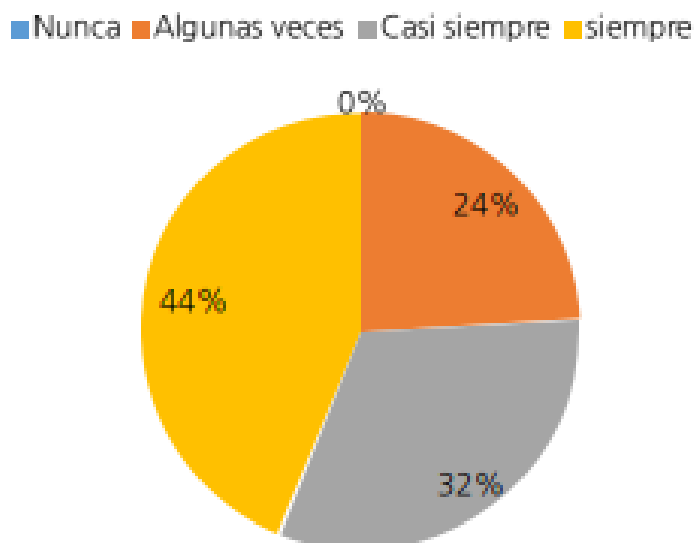
Gráfica Nro. 3: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio con respecto a MOTIVACIÓN para realizar sus labores.



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre.

Como se refleja en la gráfica Nro 3: El 52% de los trabajadores están casi siempre motivados y entusiasmados en desarrollar sus labores, sin embargo, en la categoría “siempre” nos encontramos con el 48% de los empleados y en “nunca” con un 0%.

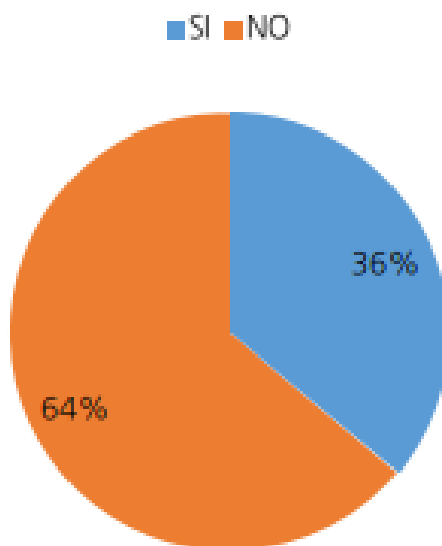
Gráfica Nro. 4: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio con respecto a CONDICIONES FÍSICAS EN EL ENTORNO LABORAL.



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre.

Como se refleja en la gráfica Nro. 4: El 44% de los trabajadores señalaron que siempre, consideran que las condiciones físicas en su entorno laboral son las adecuadas, en cambio el 32% señalaron que casi siempre están en buenas condiciones, el 24% responde que algunas veces están bien.

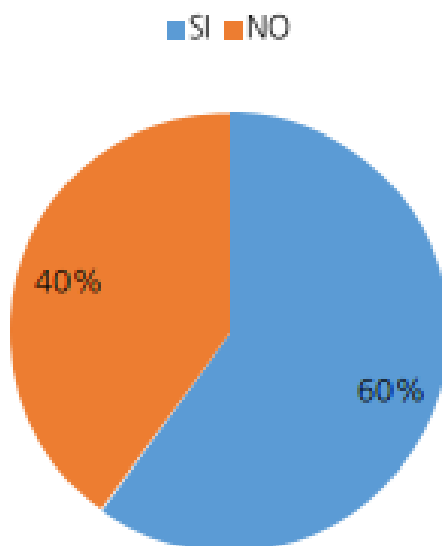
Gráfica N 5: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio en lo referente a SATISFACCIÓN O CONFORMIDAD CON EL SUELDO O SALARIO DEVENGADO



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná, Estado Sucre.

Como se refleja en la gráfica Nro. 5: Un 64% de los trabajadores señalaron que No se sienten satisfechos con su sueldo devengado por su trabajo, sin embargo el 36% Si se siente satisfecho con ese salario.

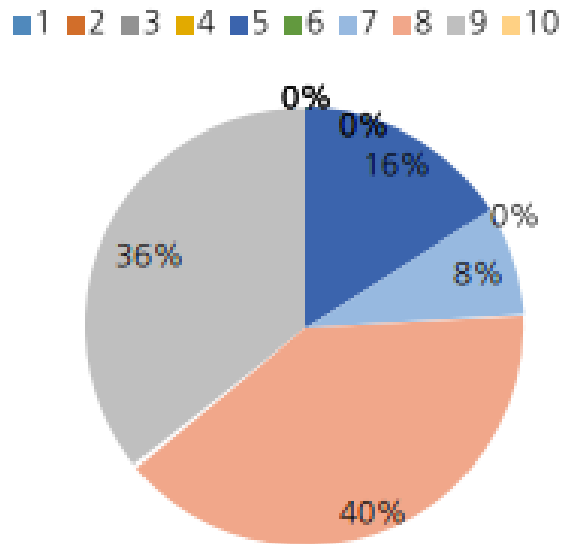
Gráfica N 6: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio en cuanto a BENEFICIOS ECONÓMICOS Y CONDICIONES DE TRABAJO.



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná, Estado Sucre.

Como se refleja en la gráfica Nro. 5: Un 60% de los trabajadores señalaron que los beneficios económicos y las condiciones de trabajo eran mejores hace 6 años que en la actualidad, en cambio el 40% señalaron que no.

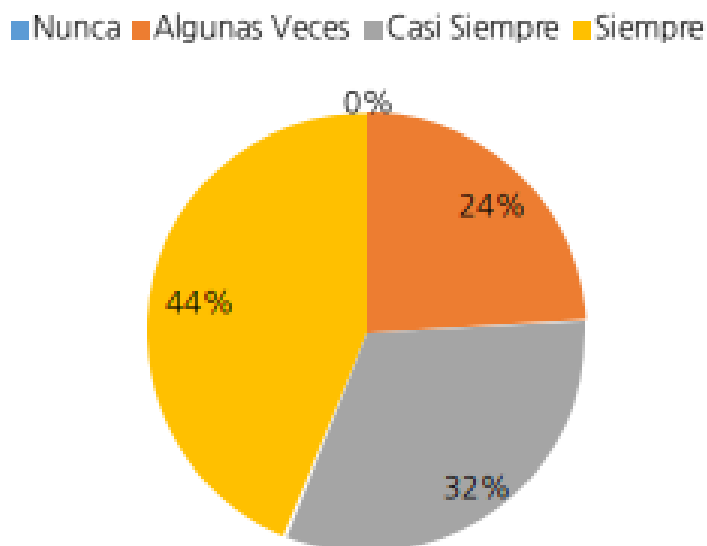
Gráfica N 7: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio en cuanto al NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL.



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná, Estado Sucre.

Como se refleja en la gráfica Nro. 7: Un 40% de los trabajadores señalaron que su grado de satisfacción laboral es el nivel 8 debido a que le apasiona su trabajo, en cambio, el 36% señalaron el nivel 9 porque le gusta lo que hacen, el 16% señalaron el nivel 5 debido a que no se sienten tan satisfechos con sus labores debido a que no le alcanza el dinero, el 8% señalaron el nivel 7 porque se sienten bien realizando sus labores y en el resto de los niveles nos encontramos con el 0% ya que ninguno señaló esos niveles.

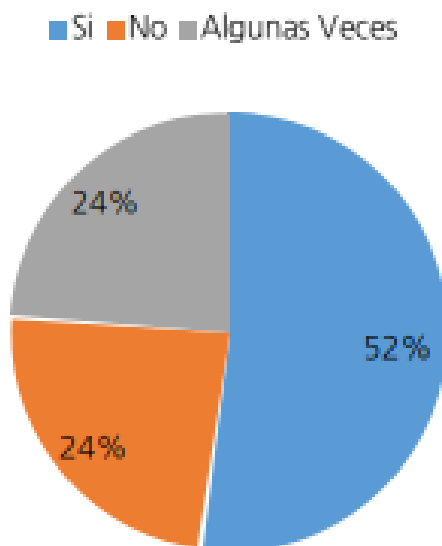
Gráfica N 8: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio con respecto a FUNCIONABILIDAD DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS.



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná, Estado Sucre.

Como se refleja en la gráfica Nro.8: un 44% de los empleados señalaron que siempre el departamento de Recursos Humanos es eficiente en cambio el 32% señalaron que casi siempre, el 24% señaló que algunas veces y nos encontramos con el 0% en la categoría “nunca” debido a que ninguno señaló esta opción.

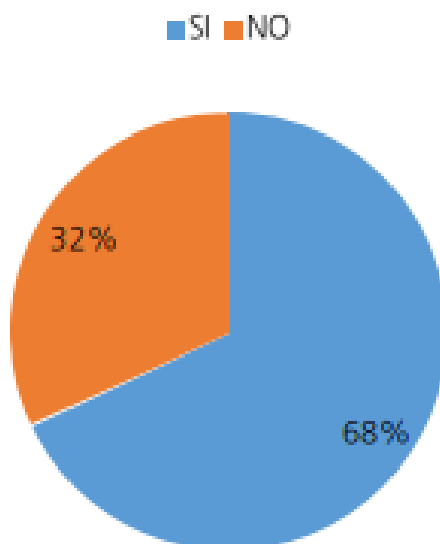
Gráfica N 9: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio en cuanto a la RELACIÓN ENTRE SU SATISFACCIÓN LABORAL CON EL SALARIO DEVENGADO.



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná, Estado Sucre.

En la gráfica Nro. 9 se refleja: Un 52% de los trabajadores señalaron que Si tiene que ver su satisfacción laboral con el sueldo devengado, el 24% señaló que su satisfacción laboral No tiene nada que ver con el sueldo devengado y el otro 24% señaló que algunas veces tiene que ver la satisfacción laboral con su salario devengado.

Grafica N 10: Distribución porcentual de las respuestas dadas por la muestra en estudio en cuanto a SU SATISFACCIÓN LABORAL CON LA SITUACIÓN PAÍS.



Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Corporación Servisucre de Cumaná Estado Sucre.

En la gráfica Nro. 10. Se refleja: Un 68% de los empleados señalaron que su satisfacción laboral se incrementa SI se solventa la situación del país, sin embargo, el 32% señalaron que si mejora la situación país, su nivel de satisfacción laboral No se incrementará

Tomando en cuenta las encuestas realizadas, podemos notar que en nuestra investigación pudimos analizar la Influencia que tiene el Salario en algunos trabajadores para su Satisfacción Laboral, así como otros que se sienten satisfechos en su área laboral, sabemos que cada persona tiene distintas maneras de pensar y percibir las cosas, por lo tanto, si tiene estabilidad económica y cuenta con la cesta básica, se siente satisfecho consigo mismo, su familia y la sociedad.

4.2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.2.1. CONCLUSIONES:

En consonancia con los resultados obtenidos, se presentan las conclusiones para cada uno de los objetivos planteados:

Para el objetivo general el cual se encuentra orientado a Analizar la influencia del salario en la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Corporación Servisucre Cumaná, Estado Sucre. Año 2020-2021 se concluye: Cabe señalar que los empleados acotaron que a pesar de que no tienen un salario que le alcanza para cubrir la cesta básica, en la corporación implementan jornadas de ventas de comidas mensuales, celebran la fiesta del día del niño a todos los hijos de los trabajadores, también el día de las madres dando los regalos, al igual, que el día del trabajador con un compartir. Otra de ellas es que colocan al trabajador que esta de cumpleaños en una cartelera y le regalan su torta, así como también les hacen jornadas de peluquería y barbería a sus trabajadores.

Los datos revelaron una correlación positiva, afirmando ambas fuentes de información que para alcanzar la satisfacción laboral es fundamental que los empleados se sientan plenamente identificados con sus funciones, es decir, motivados con las actividades a realizar, por ello, se requiere considerar los factores tanto extrínsecos como intrínsecos vinculados a la motivación, contribuyendo así en el logro de los objetivos institucionales, pero también el sueldo tiene que ver con la satisfacción laboral de los empleados debido a que se sienten bien con ellos, su familia y la sociedad cuando cuentan con su cesta básica porque no tienen la preocupación de que tienen que comprar para comer o para la higiene personal, entre otros.

En lo que respecta al primer objetivo específico el cual estuvo orientado a Describir los factores que influyen en la percepción del trabajador para la definición de su nivel de satisfacción cuando interaccionan con el medio donde

laboran, se concluye: Además del apoyo económico que nos relataron los trabajadores encuestados también nos dieron información acerca de apoyos que les brinda la corporación a sus familiares en medicamentos o si necesitan un servicio funerario, de igual forma pudimos constatar el apoyo con los bonos además del sueldo fijo a los trabajadores, con mejor rendimiento en el mes, se refleja que el gerente trata de aplicar los mejores beneficios económicos, así como aquellos elementos que debe aplicar incentivando al personal, sin embargo, desde la perspectiva de algunos empleados, se manifiesta con unos niveles medio, casi alto y altos mostrando vinculación con la motivación que tienen los empleados al realizar sus actividades.

En cuanto al segundo objetivo específico, el cual estuvo orientado a determinar las variables que definen un salario equitativo de bienestar del personal en la realización de un buen trabajo. Se concluye: que las variables que se toman en cuenta en la corporación de servicios públicos para que cada trabajador se sienta satisfecho con un salario equitativo este puede llegar a variar entre una y otra persona. Entre las variables que más resaltan en esta corporación pudimos encontrar: la Competencias y habilidades: ya que los conocimientos profesionales son el principal y mayor criterio a la hora de asignar un sueldo. Si alguien es más eficiente ganará un buen sueldo. Como lo pudimos constatar en la pregunta número 1 de nuestro cuestionario que la mayoría de los trabajadores cuentan con una carrera o profesionalización. Sin embargo nos dimos cuenta que en esta corporación toman en cuenta las habilidades blandas de cada trabajador como su personalidad, su capacidad para relacionarse con los demás, así como también su liderazgo y comunicación. Otra variables son los pagos complementarios: son aquellas aportaciones que reciben los trabajadores debido a diferentes elementos o situaciones que se encuentran relacionados a la labor que realizan por ejemplo: los turnos. La antigüedad y el riesgo de cada actividad, estos complementos son entregados al trabajador en forma de compensación, otras variantes es la edad y el poder de negociación. Las gratificaciones y los salarios emocionales que también deben considerarse

parte del salario ya que esto permite que el trabajador además de tener una motivación realicen su trabajo de manera eficiente.

Para el tercer objetivo específico, el cual estuvo orientado a conocer los tipos de salarios de los trabajadores que laboran dentro de la Corporación para la buena eficiencia en su ambiente de trabajo, se concluye: en Servisucre establecen un sueldo base a sus trabajadores, quedando este de forma fija generalmente de carácter mensual o por la realización de sus servicios, sin embargo el salario de los contratados va a cambiar dependiendo de las horas extras, las gratificaciones y los salarios emocionales que también deben considerarse parte del salario ya que esto permite que el trabajador además de tener una motivación, realice su trabajo de manera eficiente.

4.2.2. RECOMENDACIONES:

- Se considera importante sugerir que se creen fuentes de información en cuanto a los factores de satisfacción laboral y motivación laboral., logrando que generen un equilibrio entre lo que se puede hacer con el sueldo y lo requerido por sus miembros, con la finalidad de sentirse plenamente satisfechos e identificados con sus funciones.

- Así mismo, la Gerencia debe aplicar estrategias que permitan que el personal se sienta satisfecho con sus actividades, para eso se requiere brindarles bono de productividad, incentivos no remunerados, como reconocimientos, cursos de actualización profesional o situaciones que generen motivación y mayor compromiso.

- Establecer canales de comunicación para que los empleados se sientan escuchados.

- Ser flexible en cuanto a las retribuciones, en cuanto a los sistemas de incentivos, por ejemplo: con los horarios y con las políticas de conciliación. La

flexibilidad también tiene que ver en cómo adaptarse al mercado y a las necesidades que se van generando dentro de la compañía.

- Ser transparente acerca de la rentabilidad de la corporación y asegurarse de que los trabajadores se sientan seguros.
- Proporcionar nuevas oportunidades de formación, crecimiento y más.
- Reconocer a los empleados: públicamente. Y corregirle en privado (en caso, que ocurra un incidente).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Aray, Juan. Ley Orgánica del trabajo. Comentada .Venezuela .Caracas (1998).
- Arias G, F (2006) El proyecto de investigación. Editorial Epistema. Caracas-Valencia-Venezuela.
- Brenes Córdoba, A.R. Manual de derecho de trabajo, T.I. 1962.
- Flores García Rada, J (1992) El Comportamiento Humano en las Organizaciones. Lima: Universidad del Pacifico.
- García Alvares, A.L. y Ovejero Bernal, A. (2000) Feedback Laboral y Satisfacción. Universidad de Oviedo España.
- Robbins, S.P. (1998) Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall, Octava edición.
- Starr, Gerald, La fijación de los salarios mínimos, Ginebra, Ediciones OIT, 1981.
- Varela, R.(2006) Administración de la compensación. Edit. Prentice Hall. Primera edición. México.

- Vecino, M. (2007) SATISFACCION LABORAL.

- Werther, W.B. y Davis, k. (1996) Administración de personal y recursos humanos, México.

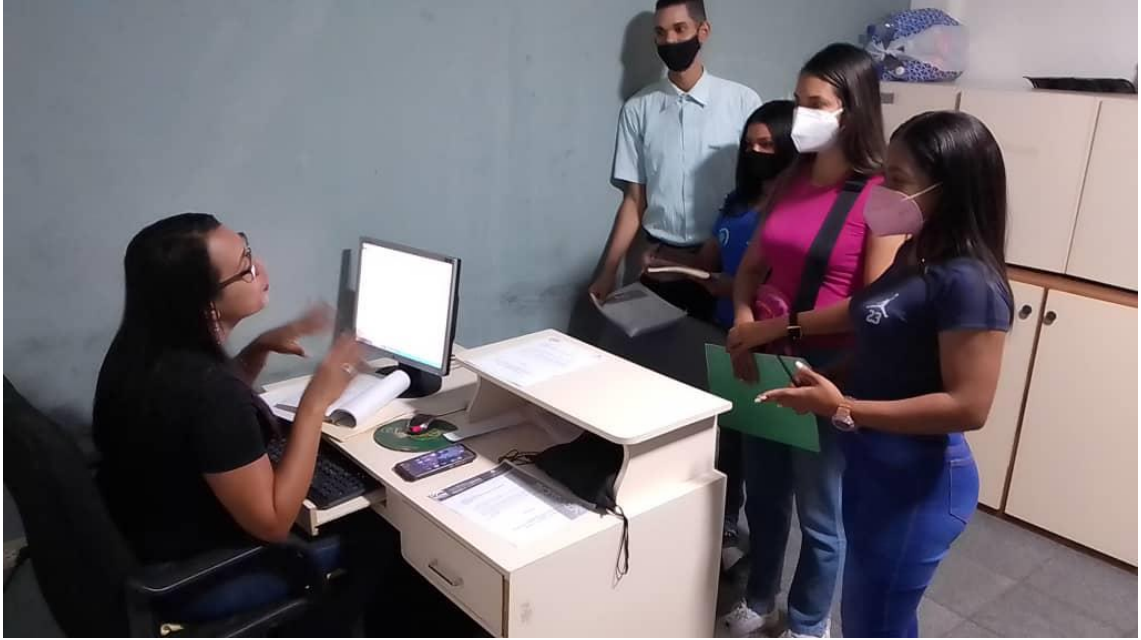
- Wexley, K.N. y Yukl, G.A (1990) Conducta Organizacional y Psicología del personal. México: Compañía Editorial Continental S.A.

Páginas web.

- <http://www.conference-board.org/utilities/presDetail.cfm?pres>
- <http://www.jobmanagementvision.com>
- <http://www.mintra.gov.ve/sitio/salario-minimo.htm>

ANEXOS















UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
CURSO ESPECIAL DE GRADO: PERSONALIDAD.

ENCUESTA.

A través de las presentes interrogantes se pretende recoger información para desarrollar la investigación titulada; INFLUENCIA DEL SALARIO EN LA SATISFACION LABORAL DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA CORPORACION DE SERVISUCRE CUMANA ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021, la cual será presentada por los Bachilleres: Allen Jofre, Cumana Cristina, Navarro Estefanía y Barreto Olga, como curso especial de Grado para optar al título de Licenciatura en Gerencia de Recursos Humanos que otorga la Universidad de Oriente.

Es oportuno señalar que la información proporcionada será absolutamente confidencial, estará acompañada por el anonimato, ya que, no se requiere de la identificación o firma de quien la proporcione y su finalidad será estrictamente académica.

Se agradece de antemano su valiosa cooperación.

Febrero 2022

DATOS PARA MEDIR LOS NIVELES DE INFLUENCIA DEL SALARIO EN LA
SATISFACION LABORAL DEL PERSONAL QUE TRABAJA EN LA
CORPORACION DE SERVISUCRE CUMANA ESTADO SUCRE

Instrucciones. Lea cuidadosamente cada pregunta que se le presente y escoja la alternativa que más refleje su situación u opinión marcando con una equis(X) la opción seleccionada.

PARTE I

PREGUNTAS PERSONALES

SEXO

F_____ M_____

EDAD_____

ESTADO CIVIL: CASADO (A) _____ SOLTERO (A) _____

VIUDO (A)_____ OTRO_____

CONDICIÓN LABORAL: CONTRATADO (A) _____ FIJO _____

PARTE II

1.- ¿Nivel de Instrucción?

Licenciado_____ Ingeniero_____ MSc_____ Doctorado_____

Posgrado_____

2.- ¿Cuántos años tiene bajo la modalidad antes mencionada?

1-10 años_____ 11-20 años _____ 21-30 años _____

31-o más años_____

3.- ¿Siente usted motivación, y entusiasmo para desarrollar sus labores?

Nunca _____ Casi Siempre _____ Siempre _____

4.- ¿Considera usted que las condiciones físicas en su entorno laboral son las adecuadas?

Nunca _____ Algunas veces _____ Casi siempre _____

Siempre _____

5.- ¿se siente usted satisfecho con el salario devengado por su trabajo?

SI _____ NO _____

6.- ¿Podría asegurar usted que los beneficios económicos y las condiciones de trabajo eran mejores hace 6 años que en la actualidad?

SI _____ NO _____

7.- ¿Qué puntuación daría usted a su grado de Satisfacción Laboral?

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. . 8. 9. 10.

8.- ¿Cree usted que la organización y supervisión por parte del Departamento de Gerencia de Recursos Humanos es óptima?

Nunca _____ Algunas Veces _____ Casi Siempre _____

Siempre _____

9.- ¿cree usted que su satisfacción laboral tiene algo que ver con el sueldo que devenga?

SI_____ NO_____ ALGUNAS VECES_____

10.- ¿Cree usted que su Satisfacción Laboral incrementaría si se solventa la situación País?

SI_____ NO_____

Gracias por su Colaboración!

METADATOS

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

Título	Influencia Del Salario En La Satisfacción Laboral Del Personal Que Trabaja En La Corporación Servisucre. Cumaná, Estado Sucre. Año 2021
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Allen Jofre	CVLAC	24.402.243
	e-mail	jofrealen16@gmail.com
	e-mail	
Cumana Cristina	CVLAC	25.897.133
	e-mail	kristinacumana11@gmail.com
	e-mail	
Navarro Stefanía	CVLAC	25.281.905
	e-mail	stefania.933@hotmail.com
	e-mail	
Barreto Olga	CVLAC	24.130.390
	e-mail	olgabarreto94@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Sueldo, motivación, insatisfacción, remuneración, satisfacción, necesidades

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
Ciencias Social	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

Cabe señalar que nuestra investigación tiene relación con la influencia del salario en la satisfacción laboral, por lo tanto, queremos saber cómo se sienten los empleados de la corporación SERVISUCRE con el salario que perciben, si les alcanza para cubrir sus necesidades básicas y el sustento familiar, además de las condiciones en las que laboran y los beneficios que debe gozar el trabajador para mejorar su calidad de vida. El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo fundamental Analizar la influencia del salario en la satisfacción laboral del personal que trabaja en la Corporación Servisucre Cumaná Estado Sucre. Año 2020-2021. Esta investigación se llevó a cabo a través del uso de metodología descriptiva, y del enfoque de investigación de campo, para participar en la comprensión de la realidad y en la búsqueda del nivel de motivación y satisfacción que tienen los empleados y que tiene que ver el sueldo con este. A su vez esta permitió que se establecieran los principios teóricos que relacionan el sueldo con la satisfacción laboral y la motivación. Así como también como puede haber un equilibrio entre lo que puede hacerse con el sueldo y como el empleado puede sentirse plenamente satisfechos e identificados con sus funciones.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Zelideth Camacho	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2022	03	

Lenguaje: SPA _____

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Trabajo de Alternativa. Bien	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ **(Opcional)**

Temporal: _____ **(Opcional)**

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado(a) **Gerencia de Recursos Humanos**

Nivel Asociado con el Trabajo: **Licenciado(a)**

Área de Estudio: **Gerencia de Recursos Humanos**

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

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



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

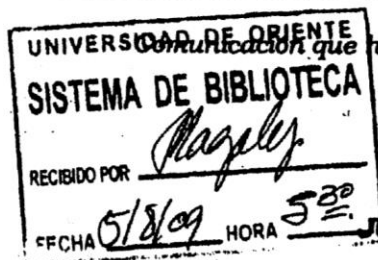
Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolaños Cuvale
Secretario



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

JABC/YGC/maruja

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

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de 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”.



Jofre Allen




Cristina Cumana



Stefania Navarro



Olga Barreto



PROF: MSC, Zelideth Camacho
ASESOR

PARTE II

Salud Ocupacional en la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). Cumaná, Estado Sucre, Año 2020-2021



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

Salud Ocupacional en la Corporación de Servicios
Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). Cumaná,
Estado Sucre, Año 2020-2021

Tutora: Msc. María Montañez

Autores:

Br. Jofre Allen C.I:24.402.243

Br. Cristina Cumana C.I:25.897.133

Br. Stefanía Navarro C.I:25.281.905

Br. Olga Barreto C.I:24.130.390

Cumana, Marzo del 2022.

RESUMEN

Unos de los propósitos determinantes de la salud ocupacional es el control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente y viceversa, pero sabemos que muchas veces es imposible evitar accidentes o enfermedades ocupacionales, por tal motivo el desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo fundamental Describir la salud ocupacional de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). Esta investigación se llevó a cabo a través de una metodología descriptiva y documental, y del enfoque de investigación de campo, el cual permitió interactuar con el grupo objeto de estudio, para participar en la comprensión de la realidad y en la búsqueda de información de los accidentes y enfermedades en la empresa. A su vez esta permitió que se establecieran los elementos y principios teóricos que están relacionados con la salud ocupacional, para nosotros tener conocimiento, observar y detectar los principales problemas por las cuales están expuestos los trabajadores de la Corporación, por tal motivo, buscar las mejores soluciones y condiciones de trabajo de acuerdo a las normativas. La investigación corresponde en mantener el bienestar tanto físico como mental y social de las personas que poseen un empleo, así como también la salud, la seguridad y la calidad de vida del trabajador.

INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores, los problemas en los que debe ocuparse la salud ocupacional son las fracturas, cortaduras y distensiones por accidentes laborales, los trastornos por movimientos repetitivos, los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas. También puede encargarse del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales.

Cabe destacar que la salud ocupacional es un tema de importancia en las empresas o instituciones puesto que permite garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas pronunciadas en el ámbito del trabajo. Para eso tienen que realizar inspecciones periódicas que pretenden determinar las condiciones en las que se desarrollan los distintos tipos de trabajos.

Es importante la planeación, organización, ejecución, la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros que surgen en el ámbito laboral para reducir la probabilidad de accidentes, así como la implementación de programas de vigilancia que permitan la prevención y la identificación precoz de enfermedades profesionales.

En la investigación se desarrollaran conceptos de importancia de la Salud Ocupacional, características, factores que Influyen en ello, factores comunicacionales, factores físico-ambientales, factores de riesgo psicosocial, teoría de la Salud Ocupacional, su promoción y su finalidad.

CAPITULO I:

El Problema de Investigación.

1.1. Planteamiento del Problema:

Desde los inicio de las empresas en el mundo la salud ocupacional ha abarcado una gran importancia, por lo tanto, Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud ocupacional es "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo". Se puede decir que las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud. Debemos tomar en cuenta que el trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también un elemento fundamental de salud, estatus, relaciones sociales y oportunidades de vida. Según las investigaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial para la Salud (OMS) nos dice que a nivel mundial la exposición a condiciones y entornos laborales inseguros es un problema en muchas partes del mundo. Como también los problemas más comunes de salud ocupacional son el dolor de espalda, pérdida de la audición, y enfermedad pulmonar obstructiva crónica. Cabe señalar que, actualmente, el mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia del virus COVID-19. Además de ser una amenaza para la salud pública, los disturbios a nivel económico y social ponen en peligro la vida y el bienestar de millones de personas. La OIT y sus mandantes, gobiernos, trabajadores y empleadores tendrán un papel decisivo en la lucha contra el brote, pues han de velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo. Según la OIT organizó los primeros días de julio del año 2020 la mayor cumbre en línea celebrada hasta ahora de representantes de trabajadores, empleadores y gobiernos, con objeto de analizar los efectos de la COVID-19 en el mundo del trabajo y la forma

de forjar un mejor futuro del trabajo después de la pandemia. Por otra parte tenemos a la Organización Mundial de la Salud (OMS) que hizo un llamado a los gobiernos y a los dirigentes del ámbito de la atención de la salud para que aborden las persistentes amenazas a la salud y la seguridad de los empleados sanitarios y los pacientes. «La pandemia de COVID-19 nos ha recordado a todos el papel fundamental que desempeñan los trabajadores de la salud para aliviar el sufrimiento y salvar vidas,» ha dicho el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General de la OMS. «Ningún país, hospital o centro de salud puede mantener a salvo a sus pacientes a menos que preserve la seguridad de sus trabajadores de la salud. La Carta de Seguridad de los Trabajadores de la Salud de la OMS es un paso para velar porque los trabajadores de la salud tengan las condiciones de trabajo seguras, la capacitación, la remuneración y el respeto que merecen». Los casos de COVID-19 notificados a la OMS corresponden a trabajadores de la salud. En algunos países, la proporción puede llegar hasta el 35%. Sin embargo, la disponibilidad y la calidad de los datos son limitadas, y no es posible establecer si los trabajadores sanitarios se infectaron en el lugar de trabajo o en entornos comunitarios. Miles de trabajadores de la salud infectados por el virus de la COVID-19 han perdido la vida en todo el mundo como también algunos empleados de algunas organizaciones.

Según la OIT y la OMS (pag.3) “Las enfermedades ocupacionales más frecuentes en las Américas son hipoacusia ocupacional, intoxicaciones agudas por plaguicidas, metales pesados, y enfermedades respiratorias y de la piel. En los trabajadores agrícolas en América Central, por ejemplo, ha habido alrededor de 7000 casos de intoxicaciones agudas por plaguicidas por año. Sin embargo, en Venezuela ha sido pionera en un movimiento preventivo centrado en la seguridad y salud ocupacional (SSO), en América Latina. Hay una diferencia entre lo que está escrito para proteger a los venezolanos en el lugar del trabajo y la realidad de las condiciones de trabajo, es importante saber qué ocurre al

interior de la empresa para ver las condiciones en las cuales se vive y se trabaja.”

De tal manera que, la Salud Ocupacional es una estrategia que asegura la salud de los empleados, así como la fortaleza de las economías nacionales a través de una mejor productividad, motivación y calidad de productos. En niveles globales, la seguridad y la salud en el trabajo tienen una poderosa capacidad para debilitar inequidades. Cabe señalar que, alrededor del mundo, **en América Latina y el Caribe** Ocurren lesiones, accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y algunos mueren diariamente debido a los mismos. La crisis generada por la pandemia global del Covid-19 ya es una realidad en América Latina, su esparcimiento y las medidas para contener el contagio están provocando una disrupción sin precedentes en los mercados y los negocios.

Según un informe publicado por el Programa Mundial de Alimentos de Naciones Unidas, a final de febrero del 2020, con encuestas a una muestra de 8.400 familias venezolanas de todo el país entre los meses de julio y septiembre de 2019. Casi un tercio de la población venezolana (un 32,3%) padece inseguridad alimentaria y un 7,9% de la población (2,3 millones) se encuentran en una situación de inseguridad alimentaria severa. Adicionalmente, un 21 % de los habitantes de Venezuela están subalimentados; un 37% de los hogares encuestados habían perdido recientemente su única fuente de ingresos al haber perdido su trabajo o haber tenido que cerrar su negocio y un 59% de los hogares no cuentan con ingresos suficientes para comprar comida.

Luis Rendueles (2020) sostiene, “En el plano económico, Venezuela ha tenido durante los últimos 5 años una pérdida del 50% de su Producto Interno Bruto (PIB) desde que Nicolás Maduro llegó a la presidencia y unos niveles inimaginables de hiperinflación, en el marco de una Emergencia Humanitaria Compleja que ha provocado un significativo deterioro de la vida en el país y, en consecuencia, también de las condiciones sanitarias”. Según el gobernador del

Estado Sucre, Edwin Rojas, “Aquí estamos luego de varios días de tratamiento al haber resultado positivo con el COVID-19”, esto fue el lunes 20 de julio del 2020. Confirmó en su cuenta en la red social Twitter que **se** contagió de coronavirus “en el cumplimiento de su deber”, a la vez que dio un registro hasta el domingo, 19 de julio del 2020, 553 casos de coronavirus en el Estado Sucre. Los contagios se incrementaron a finales de junio con un foco de contagio en la empresa estatal procesadora de pescado Pescalba, de donde salió a la Alcaldía de Sucre (Cumaná) y al mercado municipal de Cumaná.

Cabe mencionar que, en Cumaná, Estado Sucre, Venezuela, se encuentra la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). Que cuenta con aproximadamente 400 empleados, por lo que es motivo de esta investigación, determinar si la referida empresa cumple con una serie de lineamiento que los trabajadores deben seguir para el buen funcionamiento de sus labores, como también, si cuenta con todos los recursos necesarios para la capacitación y prevención de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, todo esto con el fin de disminuir los accidentes y enfermedades ya sea física, psicológica o emocional. Por lo tanto, nos basamos en adquirir conocimiento suficiente para anticipar los daños que puede sufrir la salud de los trabajadores, a la vez, aportar la información estratégica para la correcta toma de decisiones al respecto. Toda esta situación, conlleva a realizar una investigación en la organización, a fin de determinar el estado de salud ocupacional de los trabajadores de la referida corporación.

Cabe destacar que la salud ocupacional es un problema de salud pública, que pasa por las políticas internacionales y nacionales que privilegian la competitividad a cambio de la salud, la seguridad y la calidad de vida del trabajador. Por lo tanto corresponde en mantener el bienestar tanto físico como mental y social de las personas que poseen un empleo.

De acuerdo a lo antes expuesto, surgen las siguientes inquietudes:

Determinar el grado de información que tienen los empleados de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE) de las enfermedades ocupacionales.

Identificar las estrategias de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE) para evitar las enfermedades ocupacionales.

Examinar las enfermedades ocupacionales más comunes que se suscitan durante el 2020-2021 en la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE).

Identificar la forma en que la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE) puede disminuir los accidentes ocupacionales.

1.2. Objetivos de la investigación:

De acuerdo al problema planteado, se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1.2.1. Objetivo General:

Describir la salud ocupacional de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). Cumaná, Estado sucre en el año 2020-2021.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Determinar el grado de información que tienen los trabajadores de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE) de las enfermedades ocupacionales.

- Identificar las estrategias que tiene la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE) para evitar las enfermedades ocupacionales.

- Indagar las enfermedades ocupacionales más comunes en la empresa que se suscitan durante el 2020-2021.

1.3. Justificación:

Se requiere un buen sistema de información sobre la distribución y frecuencia de enfermedades comunes en una población o un ámbito laboral, en un área y en un tiempo definido. Este conocimiento puede ser directo, por observación personal como ocurre en la práctica asistencial o laboral, o puede ser indirecto cuando surge de la recogida de datos e información de los diferentes registros, que conforman el Sistema de Información Sanitaria (SIS), y también de la revisión bibliográfica obtenida de las fuentes de datos. Los datos e información disponibles en los distintos registros de mortalidad y morbilidad del Sistema de Información Sanitaria se pueden y se deben utilizar por parte de los profesionales sanitarios para valorar el contexto epidemiológico y social. Los datos obtenidos de los mismos son datos secundarios, dado que no proceden de investigaciones sino de la práctica asistencial habitual. Estos datos proceden de múltiples observaciones y dan lugar a información poblacional. Mientras que los datos obtenidos por un médico de empresa o de salud laboral dan lugar a información para elaborar un informe o estudio que sólo se refiere a su ámbito laboral y a trabajadores que pueden o no ser representativos.

Es muy importante construir sobre los entrenamientos formales de investigación local y buscar apoyo externo de expertos en investigación, guías de investigación, además de una comunicación y colaboración efectiva de los trabajadores.

De igual manera, los trabajadores de la empresa deben recibir información a fin de prevenir toda clase de lesiones o enfermedades en el área laboral, este estudio se va a realizar a través de una investigación de Campo, con el fin de ayudar e informar a aquellos trabajadores que adquieren riesgo físico, mental y psicológico a la hora de realizar su labor. Hacer esta investigación puede servir de gran ayuda, porque a pesar que no hay un estudio profundo como tal de la

salud ocupacional, puede orientar hacia el proceso de creación del departamento de salud ocupacional, para que la empresa aplique todas las normas de seguridad industrial y que estén vigentes, en beneficio del trabajador, por consiguiente, haya un aumento en la productividad y calidad de la producción. Es de vital importancia, que antes que ingresen a la empresa, realicen el proceso de reclutamiento, la selección y la inducción, también saber cuáles son las habilidades y cualidades que tienen las personas antes de entrar en una organización.

1.4. Limitaciones:

En líneas generales del proceso de investigación no se ha presentado obstáculos que signifiquen una limitación real para su realización.

CAPITULO II:

Marco Teórico.

A propósito de sustentar el problema de investigación desde una perspectiva teórica, se hace necesario presentar en el marco teórico del proyecto, en primer lugar la definición del paradigma teórico epistemológico que orienta el sentido y las líneas de acción de la investigación. Balestrini. 1997:85. Este estudio se realizará a través de una investigación de campo, descriptiva y documental. En segundo lugar, se apoyará en algunas investigaciones realizadas al respecto (antecedentes).

Es de importancia rescatar y promover la salud ocupacional en las empresas como refiere las bases teóricas, porque así se previenen enfermedades y accidentes e incluso la muerte. Este estudio sirve de base para obtener conocimientos y que se puedan tomar medidas necesarias para prevenirlos. Según Aristóteles (384-322 a.c) filósofo y naturalista griego, intervino en la salud ocupacional de su época, pues estudió ciertas deformaciones físicas producidas por las actividades ocupacionales, planteando la necesidad de su prevención, esto está relacionado con este estudio, ya que nos enfocamos en la salud física, mental y en la prevención de enfermedades y accidentes de los empleados. Según Wilson, DeJoy, Vandenberg, Richardson y McGrath (2004) sostienen que, la organización del trabajo se ha convertido en un tópico importante cuando se estudia la relación salud trabajo. La organización del trabajo, se refiere a la manera en que se estructuran y manejan procesos tales como el diseño del trabajo, la administración, las características organizacionales, las políticas y los procedimientos (NIOSH, 1996). Inherente a esta definición, está la idea de que la estructura y el funcionamiento de la organización tiene un impacto en el bienestar de los empleados y en la efectividad de la entidad.

Cabe señalar que en las organizaciones se debe tener un buen diseño y manejo de las políticas y procedimientos para su buen funcionamiento, además, hay que tener en cuenta si los empleados cumplen con las normativas y leyes, en

este sentido se previenen muchos accidentes y enfermedades y el logro de mayor efectividad en las labores.

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Internacionales.

Romero Ángela (2013), realizó una investigación en la Universidad de Guayaquil, Facultad de Ingeniería Industrial en Guayaquil (Ecuador), titulada “Diagnóstico de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e Implementación del reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A. (2012-2013)”, Cuyo objetivo principal fue Elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa “Mirrorteck Industries s.a.”, mediante la identificación cualitativa de los riesgos presentes en las operaciones de la empresa. Al respecto, esta autora concluyó que el beneficio de la implementación de las medidas de seguridad y salud ocupacional, es mayor al costo que representan los riesgos laborales, además la inversión que la empresa debe realizar en Seguridad y Salud Ocupacional, es un beneficio que se verá reflejado a corto, mediano o largo plazo que superará la calidad y productividad de sus productos como la protección de sus trabajadores. En este sentido, el estudio realizado por Romero Ángela contribuirá en esta investigación en cuanto a la importancia de la implementación de las medidas de seguridad a fin de evitar los riesgos laborales, por lo que será tomado en cuenta para evaluar la Salud Ocupacional.

Así mismo, Violeta García (2014), realizó una investigación en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud Escuela de Salud Pública (Nicaragua), titulada “Accidentes Laborales en Trabajadores de Zona Franca Atendidos en el Hospital Cruz Azul Masaya, Nicaragua de Enero a Diciembre 2012”, Cuyo objetivo principal fue Conocer los accidentes laborales en trabajadores de zona franca atendidos en Hospital Cruz

Azul Masaya, Nicaragua de enero a diciembre 2012. Al respecto, esta autora concluyó que, la mayoría de los trabajadores afectados con accidentes laborales fueron empleados del sexo masculino y tenían una escolaridad del nivel secundario. Teniendo en cuenta el tipo de lesión que se encontró con mayor frecuencia, fueron las contusiones seguidas de las heridas y la localización de la lesión según sitio anatómico se dio de manera principal en miembros inferiores y superiores. En este sentido, el estudio realizado por Violeta García contribuirá a esta investigación a fin de conocer los accidentes laborales y las lesiones para evaluar la Salud Ocupacional.

Por su parte, Leonardo Salazar (2018), realizó una investigación en la Universidad Nacional Agraria de la Selva en Tingo María (Perú), titulada “Diagnóstico de Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo e Implementación del reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A. (2012-2013)”, cuyo objetivo principal fue “Diagnosticar el dominio de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: Mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución Educativa Emblemática Gómez Arias Dávila”. Al respecto, este autor concluyó que la salud e higiene ocupacional influye en el desempeño laboral de los empleados, ya que al contar con una adecuada salud mental, brindándoles a los empleados herramientas y métodos de cómo cuidarse ante las dificultades y peligros laborales, la productividad de estos será mejor, esto contribuirá con esta investigación en el sentido que al obtener los equipos de protección personal que requiere cada tarea, tendrá un buen desempeño al momento de realizar sus actividades.

2.1.2. Antecedentes Nacionales.

En este aparte, cabe reseñar el estudio de Carlos P. (2013), el cual presentó una investigación en la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas

(Venezuela), Desarrollando una investigación titulada “Elaboración de la Propuesta del Programa de Seguridad en el Trabajo en una Empresa del Sector de Industria Química, para el Año 2013.”, Cuyo objetivo es una propuesta de un programa en Seguridad y Salud Laboral y de esta forma concluyó que, de acuerdo a los ordenamientos legales pertinentes para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, se debe prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales en la empresa. En este sentido, la investigación realizada por Carlos servirá para sustentar este estudio en cuanto a normativas que se deben cumplir así como los programas de seguridad para el bienestar de los trabajadores tanto físico como mental.

Estos antecedentes no tienen bibliografía debido a que no se encuentra en las páginas de internet, por lo tanto estas fueron facilitadas por algunas personas conocidas.

En el mismo orden de ideas, Lorca Ángel (2015), presentó en la Universidad de Carabobo, Valencia (Venezuela), una investigación titulada “Estudio de la Cultura Preventiva y su Relación con los Índices de Accidentalidad en una Organización del Sector Salud Ubicada en Guacara, Estado Carabobo”, En este sentido, el objetivo principal fue “Estudiar la Cultura Preventiva y su relación con los índices de accidentalidad en una organización de salud”. Una vez realizado el estudio concluyó que los trabajadores no perciben la importancia que ellos tienen en el ámbito ocupacional; que los controles administrativos se refieren a la existencia de políticas, normas y procedimientos de estricto cumplimiento, además de la acción conjunta de los entes involucrados y responsables de la seguridad y salud ocupacional, es decir, los directivos y los trabajadores.

Es de vital importancia conseguir excelentes resultados que beneficien no solo, al trabajador, sino también a la organización como tal, allí radica la importancia del resultado de esta labor, ya que se sabe que sin el apoyo y los recursos

proporcionados por la dirección, no se puede alcanzar la solución de los problemas de manera eficaz y eficiente. De acuerdo a la investigación realizada por Lorca Ángel, reviste una gran importancia en esta investigación al tomar en cuenta si cumplen con las normativas y leyes vigentes para alcanzar el bienestar personal de la organización.

Así mismo, Indira Pastrano (2016) realizó una investigación en las Empresas Manufactureras del Sector Público y Privado que brindaron toda su colaboración y apoyo a la investigación doctoral como: Makro, Kromy, PDVAL, Bicentenario, Ford, Chrysler, Venirauto, Venezolana del Vidrio (Venvidrio), Coca-Cola, Valencia (Venezuela), para lo que presentó un trabajo titulado “La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos. Referencia, Sector Manufacturero Carabobeño”. Cuyo objetivo principal es Organizar una propuesta teórica de adiestramiento en la alternativa preventiva de los recursos humanos, con referencia para empresas públicas y privadas del sector manufacturero carabobeño con énfasis en la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional. En este sentido, el estudio realizado por Indira Pastrano contribuirá en esta investigación en el sentido que, se debe promover unas políticas de adiestramiento con el fin de prevenir y disminuir los accidente en la empresa de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE), cabe mencionar que la motivación es un papel fundamental para el alto rendimiento de los trabajadores.

2.1.3 Antecedentes locales.

Por otra parte, Guerrero (2008), presentó una investigación en la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre (Estado Sucre), extensión Carúpano, titulada: “Factores Físicos y Psicosociales Presentes en el Medio Ambiente Laboral del Cuerpo de Bomberos Aeronáuticos de Carúpano, Estado Sucre”. El objetivo principal de

esta tesis estuvo orientado al análisis de los factores físicos y psicosociales del medio ambiente a los cuales están expuestos los trabajadores del cuerpo de Bomberos Aeronáuticos de Carúpano. Al respecto, este autor, en las conclusiones determinó que, la iluminación al no ser considerada buena y la existencia de un espacio físico reducido al igual que el ruido y las condiciones ambientales, pudieran estar influyendo de manera negativa en el ejercicio de los Bomberos, sin embargo, hay que destacar que la comunicación entre el cuerpo de bomberos es buena, por tanto permite una buena interacción y relación entre los mismos. En este sentido, el estudio realizado por Guerrero es de ayuda en el basamento de este proyecto aportando ideas de cómo podemos manejar el tema de las condiciones en las que se encuentra la empresa de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE y cómo podemos abordar el plan de Seguridad y prevención del mismo.

De igual manera, Fermín y García (2015), presentaron una investigación en la Universidad Nacional Abierta; en su proyecto hacen referencia sobre el “Análisis de Riesgos Ergonómicos de los Lineros que Laboran en la Corporación Eléctrica Nacional (CORPOELEC), Cumana, (Estado Sucre)”. El objetivo principal de los autores antes nombrados, fue analizar los riesgos ergonómicos a los que están expuestos los trabajadores que laboran en dicha organización, de igual forma, partiendo de dicho análisis, tomar las medidas que ayuden a disminuir los accidentes laborales y los riesgos a los que se encuentran expuestos. En las conclusiones se determinó, que es necesario hacer un análisis a profundidad de las condiciones en las que se encuentran los trabajadores y estudiar cómo están afectando las condiciones a la salud de los mismos. En este sentido, el estudio realizado por Fermín y García se relaciona con la protección de la salud de los trabajadores y se preocupa por tomar medidas que puedan ayudar a disminuir los riesgos a los que están expuestos en el área laboral.

2.2 Bases Teóricas.

2.2.1. Aspectos Conceptuales.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), se puede decir que la salud ocupacional es de gran importancia para el bienestar de los trabajadores de una empresa ya que trata de la prevención de los accidentes y enfermedades laborales, además que, la salud ocupacional trata de fomentar el trabajo seguro y sano.

Cabe resaltar que, es de suma importancia rescatar y promover la salud ocupacional en las empresas para que exista un ambiente sano y seguro para los trabajadores y de esa manera la organización trabaje para el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

2.2.2. Importancia de la Salud Ocupacional.

Según Neusa María Costa Alexandre y Edineis de Brito Guirardello (2001:1), "Existen importantes cuestionarios y escalas muy utilizadas en la salud, la capacidad funcional, la localización e intensidad del dolor, la calidad de vida y los aspectos psicosociales de pacientes con diversas enfermedades"

Cabe mencionar que la salud ocupacional en la empresa es de suma importancia, ya que gracias a ella se utilizan ciertos instrumentos para las investigaciones de algunos accidentes laborales y para la evaluación de la eficiencia de tratamientos o intervenciones, apreciándose así los servicios de salud y los programas de salud pública.

De acuerdo a Ana María de la Espriella "El objetivo principal de la salud ocupacional es de velar por el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo de cada individuo en una organización. La presencia de la salud ocupacional en una organización es de vital importancia ya que además de procurar el más alto bienestar físico, mental y social de los empleados, este también busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano"

Sin embargo el éxito de cualquier empresa es el compromiso para crear un programa lo suficientemente efectivo de la salud ocupacional que provea seguridad, protección y atención integral a los empleados para que ellos logren desempeñarse de una manera satisfactoria en sus labores y generar más productividad.

2.2.3. Características de la Salud Ocupacional.

De acuerdo a la Organización Mundial para la Salud (OMS). "Recordando que la salud no solo se refiere al nivel físico sino también psicológico y social, lo cual ocasiona bienestar y equilibrio en una mejor calidad de vida del trabajador, dado que la salud se considera como un derecho fundamental conseguir un alto grado de salud, debe constituir un objetivo primordial".

Cabe mencionar que la situación de la salud ocupacional como factor, ha cambiado mucho el modo en que concebimos el trabajo y esto parte de la necesidad de las empresas por generar un ambiente de trabajo adecuado que permita que los trabajadores desempeñen mejor su labor en las organizaciones, sin embargo las normas y sistemas de gestión han estandarizado aún más los

procesos de salud ocupacional, llegando a tal punto que en cada empresa debe haber al menos un responsable que maneje este tipo de tema.

Según la Organización Mundial para la Salud (OMS), "La salud ocupacional en tiempo atrás no se consideraba importante o fundamental, sin embargo en el siglo pasado la accidentalidad y las enfermedades profesionales cobraron muchas vidas, y se vieron en la obligación de crear normas específicas que permitan reconocer y promulgar los deberes y derechos de todos los trabajadores, mediante programas que permitan un trabajador con mayor seguridad y beneficio para la sociedad trabajadora".

En tal sentido, se considera de gran importancia aplicar a todos los integrantes de una empresa una inducción, a través de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, de esta forma, se estará dando un primer paso importante en la salud ocupacional.

2.2.4. Factores que Influyen en la Salud Ocupacional.

Según la Organización Mundial para la Salud (OMS), "los factores que influyen en la salud ocupacional tienden a ser lo más vulnerables ya que con frecuencia laboran en condiciones peligrosas y pueden afectar la salud de los trabajadores entre ellos están: los factores químicos, físicos, biológicos, ergonómico, locativos, eléctricos y psicosociales.

Es importante señalar que, en las organizaciones existe un alto grado de factores que influyen en la salud ocupacional ya que los trabajadores están expuesto a las diferentes sustancias tanto químicas, físicas o biológicas y en consecuencia se ve afectada su integridad de acuerdo a las malas posturas que

ejercen los trabajadores y de cómo actúan los individuos de acuerdo al ambiente de trabajo.

Según la Organización Mundial para la Salud (OMS) "entre los efectos negativos para la salud también están los trastornos físicos o psicosomáticos como fatiga, cefalea, propensión a trastornos gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, envejecimiento prematuro, entre otros"

En todas las organizaciones se presentan uno o varios de estos factores y es muy importante que se apliquen medidas correctivas para que haya un ambiente de trabajo saludable, satisfactorio, motivacional y por ende, la producción sea óptima.

2.2.5. Factores comunicacionales.

Según la gestión de prevención de riesgos laborales (PRL), " En cuestiones de prevención de riesgos, la comunicación es una herramienta imprescindible para la mejora de la seguridad y salud básicamente porque permite un intercambio fluido de información necesaria obviamente para el cumplimiento del plan de prevención de la legislación vigente, pero también porque impulsa el intercambio fluido de inquietudes, sinergia y soluciones en materia de prevención"

Para ello es necesario que todos los miembros de la empresa se sientan parte del proceso preventivo y continuo que faciliten la comunicación. La importancia de la gestión de la comunicación y de los factores en la gestión organizacional es cada vez más especializada, valiosa y útil.

Según la prevención de riesgos laborales (PRL), “La alta dirección de la empresa, así como los responsables de la prevención, deben abandonar la visión reactiva de la comunicación tradicional para apostar por la comunicación proactiva en la búsqueda de la escucha activa, el diálogo y la participación”

Es importante que el trabajador se sienta escuchado y considere que sus aportaciones se tomen en cuenta. Las peticiones, sugerencias o cualquier otra comunicación sobre prevención o salud laboral lleguen a la dirección; de esta manera se motive la comunicación y participación de los trabajadores. Además, la comunicación estratégica permite fomentar el liderazgo, la creatividad y la retroalimentación en la búsqueda de mejoras para la organización.

2.2.6. Factores Físico Ambientales.

De acuerdo a Leonardo Briceño y Marcela Varona (2015), “La salud ambiental es el resultado de la interacción de factores que operen distintos niveles de agregación y en el marco de procesos complejos que van más allá de los tradicionales componentes biológicos, físicos y químicos del medio ambiente. Se trata de factores sociales, económicos, políticos, ambientales, tecnológicos y de biología humana, así como aquellas que generan condiciones de vida deficientes, riesgosas y peligros ambientales”

Es de gran importancia decir que la salud ambiental se ve afectada igualmente por los cambios en los estilos de vida y de comportamiento que modifican los niveles de vida y producen enfermedades, daños, discapacidad y muerte. La respuesta a estos problemas ambientales que pueden darse mediante la

reducción de riesgos específicos a la modificación de los factores determinantes que inciden en la salud.

Según el Instituto Nacional de Higiene, Epidemiología y Microbiología, “Dentro de los llamados factores determinantes leves de la salud se encuentran los llamados factores ambientales o del entorno, y más concretamente los factores físicos y los sociales. Se plantea por numerosos autores y expertos en el tema que los factores físicos en el entorno natural (por ejemplo, calidad del aire y del agua) son influencias claves en la salud; y que los factores en el entorno creado por el hombre como la seguridad en la vivienda, el lugar de trabajo, la comunidad y el trazado de los caminos, también constituyen influencias importantes”

Los factores ambientales es el conjunto de valores y normas de una sociedad determinada, la salud y el bienestar de los individuos y las poblaciones, estabilidad social, el reconocimiento, la seguridad, las buenas relaciones de trabajo y las comunidades, proporcionan una sociedad de apoyo que reducen o evitan muchos riesgos a la salud.

2.2.7. Factores de Riesgo Psicosocial

Según la Organización Mundial para la Salud (OMS) “La interacción en el ambiente de trabajo, las condiciones de organización laboral y las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social, en un momento dado, pueden generar cargas que afectan la salud, el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.”

Este factor tiene que ver con el tipo de trabajo si es estático, esto puede ocurrir en las secretarías, que al estar mucho tiempo sentadas y al tener una postura inadecuada le puede ocasionar dolores de columna y si es dinámico

como los que trabajan en camiones cargando y descargando mercancías y no lo cargan con una postura adecuada, si la carga está muy pesada la mercancía se le puede caer o pueden presentar fatiga muscular entre otras cosas. Con la organización del tipo de trabajo, este tiene que ver con la duración de la jornada, incentivos, distribución de descanso, horas extras, trabajo nocturno entre otros. La cual pueden ocasionar estrés, fatiga, dolores musculares, distracción que pueden afectar en el rendimiento en el trabajo y la producción laboral.

2.2.8. Teorías sobre la Salud Ocupacional.

El comité conjunto de la organización internacional del trabajo (OIT) y la organización mundial de la salud (OMS) han propuesto la siguiente Definición: “La disciplina de la salud ocupacional tiene como finalidad promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones. Evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo, protegerlas en sus ocupaciones de los riesgos resultantes de agentes nocivos, ubicar y mantener los trabajadores de manera adecuada a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adoptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo”.

La OMS, Ginebra, 9 de octubre de 2003, realizaron un Taller sobre promoción de la salud y del bienestar en el lugar de trabajo.

Este taller estuvo organizado conjuntamente por los departamentos de promoción de la salud y de salud ocupacional y ambiental de la OMS en Ginebra. Se examinaron las razones por las cuales la promoción de la salud en el lugar de trabajo debe ser un elemento importante de las prácticas de empleo, así como la manera de llevarlo a cabo. Desde hace largo tiempo el medio laboral se considera idóneo para promover la salud por varias razones, sobre

todo porque más de la tercera parte de la población dedica al trabajo por lo menos la tercera parte de sus horas de vigilia. Por consiguiente, el público destinatario es considerable. Además, muchos integrantes de la fuerza de trabajo pertenecen a grupos a los que es difícil llegar con mensajes sobre la salud, el bienestar y el estilo de vida. Las grandes organizaciones suelen tener sistemas y procedimientos establecidos que se pueden utilizar para promover la salud y el bienestar, por ejemplo en el marco de la gestión de la salud y la seguridad, de la salud ocupacional y de los recursos humanos.

Aunque no siempre hayan establecido específicamente esas funciones en su interior, muchas organizaciones pequeñas tienen acceso a ellas bien sea en el marco de sus funciones básicas o por contratar. Los empleadores suelen tener políticas y procedimientos que se prestan para la promoción de la salud. Algunos ejemplos son las medidas sobre el consumo de tabaco, alcohol y drogas en el entorno laboral, sobre el equilibrio de la vida laboral y horarios de trabajo flexible.

En este sentido, más recientemente, se han incorporado políticas encaminadas a abordar los problemas relacionados con el estrés en el trabajo. Sin embargo, aun con este telón de fondo positivo, el proceso de promoción de la salud en el entorno laboral difiere en calidad y frecuencia según los países y en el interior de éstos. Por consiguiente, el objetivo de este taller será, en primer lugar, examinar y reflexionar sobre las cuestiones que se plantean a la OMS y la OIT cuando éstas consideran la mejor manera de fortalecer sus actividades de promoción de la salud y del bienestar a través del entorno laboral y, en segundo lugar, determinar si es posible abordar de manera más cooperadora y colaboradora algunos de los aspectos relacionados con la promoción de la salud y del bienestar a través del medio laboral. Se presentó una visión general de la promoción de la salud en el entorno laboral actual, principalmente en el mundo en desarrollo. Se puso de relieve el hecho de que dicho entorno ofrece

posibilidades extraordinarias de llegar a una gran cantidad de público, en el cual hay personas a las que es muy difícil llegar por otros medios con mensajes positivos sobre la salud. En los lugares de trabajo más grandes también hay sistemas y procedimientos que se prestan para la promoción de la salud y del bienestar, por ejemplo funciones relacionadas con los recursos humanos, la salud y la seguridad, y la salud ocupacional.

Otro aspecto importante de la promoción de la salud en el entorno laboral es que pueden contribuir a reducir el absentismo por enfermedad (en beneficio de la institución), a mejorar la salud y el bienestar (en beneficio de los trabajadores) y a reducir los costos sociales y de atención de la salud (en beneficio de la sociedad en su conjunto).

La OMS, Ginebra, 9 de octubre de 2003 realizaron un Taller sobre promoción de la salud y del bienestar en el lugar de trabajo:

Ellos examinaron las razones por las cuales la promoción de la salud en el lugar de trabajo debe ser un elemento importante. Desde hace largo tiempo el medio laboral se considera idóneo para promover la salud por varias razones. Además, muchos integrantes de la fuerza de trabajo pertenecen a grupos a los que es difícil llegar con mensajes sobre la salud, el bienestar y el estilo de vida. Se puede decir que las grandes organizaciones suelen tener sistemas y procedimientos establecidos que se pueden utilizar para promover la salud y el bienestar, por ejemplo en el marco de la gestión de la salud y la seguridad, de la salud ocupacional y de los recursos humanos. Al igual que muchas organizaciones pequeñas tienen acceso a ellas bien sea en el marco de sus funciones básicas o por contrata. Los empleadores suelen tener políticas y procedimientos que se prestan para la promoción de la salud por ejemplo: el consumo de tabaco, alcohol y drogas en el entorno laboral, sobre el equilibrio de la vida laboral y horarios de trabajo flexibles. El objetivo de este taller fue

examinar y reflexionar sobre las cuestiones que se plantean a la OMS y la OIT cuando éstas consideran la mejor manera de fortalecer sus actividades de promoción de la salud y del bienestar a través del entorno laboral, como también determinar si es posible abordar de manera más cooperadora y colaboradora algunos de los aspectos relacionados con la promoción de la salud y del bienestar a través del medio laboral.

Una gran cantidad de público, en el cual hay personas a las que es muy difícil llegar por otros medios como mensajes positivos sobre la salud, también hay sistemas y procedimientos que se prestan para la promoción de la salud y del bienestar, por ejemplo funciones relacionadas con los recursos humanos, la salud y la seguridad, y la salud ocupacional; todos estos aspectos son importantes, contribuyen a reducir el absentismo por enfermedad, mejorando la salud y el bienestar, por lo tanto ayuda a reducir los costos sociales y de atención de la salud.

Es importante promover y mantener el grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones tratando de protegerlos de los riesgos resultantes de agentes nocivos, ubicar y mantener los trabajadores de manera adecuada para así adoptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo.

2.2.9. Promoción de la Salud Ocupacional.

Según Wynne (1989), «la promoción de la salud en el entorno laboral apunta a las causas determinantes de la mala salud, combina diversas maneras de abordarlas, se propone una participación efectiva de los trabajadores, y no es principalmente una actividad médica, sino que debe formar parte de la organización del trabajo y de las condiciones laborales».

De acuerdo con la segunda definición, elaborada en 1997 por la Red europea para la promoción de la salud en el lugar de trabajo, «la promoción de la salud en el entorno laboral consiste en una combinación de esfuerzos de los empleadores, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de los mismos. Se consigue mediante una combinación de mejoramiento de la organización del trabajo y del entorno laboral, promoción de la participación activa de los trabajadores en actividades de salud, y fomento del desarrollo personal».

Sobre la promoción de la Salud Ocupacional es importante que los empleados y la sociedad estén en conjunto; contribuyan en el mejoramiento y el bienestar de ambos a través de la participación de actividades de salud, fomentando el desarrollo personal y deben formar parte de la organización sobre las condiciones laborales.

2.2.10. Objetivos de la Salud Ocupacional.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud en su duodécimo encuentro en 1995 define que, "la finalidad de la salud ocupacional consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad" (Organización Internacional de Trabajo, 2003 - Gómez, 2007).

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización Mundial de la Salud define como "objetivo de la salud en el trabajo: alcanzar la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; esto incluye prevenir daños causados por las condiciones de trabajo y de los elementos, equipos o herramientas usados en su labor".

Tiene como finalidad proteger o evitar que los empleados estén en riesgos físicos, mentales y psicológicos a través de promoción, mantenimiento y equipos de trabajo que contribuyan en la prevención de todo daño causado a la salud en las condiciones de trabajo y también que haya un buen clima organizacional para que así los empleados se sientan motivados, tengan calidad de vida, para así obtener mejor productividad.

2.3. Marco Institucional.

2.3.1 Reseña histórica:

Con el propósito de promover, coordinar, organizar, supervisar y coadyuvar con el sistema de servicios públicos en el estado Sucre, el ejecutivo regional, mediante la consolidación, el agrupamiento de sus instituciones con competencia en materia de servicios públicos y en articulación con las empresas de carácter comunal o social; así como otras formas asociativas, busca coordinar el cumplimiento de sus actividades, diseñando estrategias gubernamentales para hacer del estado Sucre un hábitat donde se humanicen las relaciones familiares, vecinales y haciéndolo más placentero para todos sus habitantes.

En este sentido un grupo de Legisladores proponen la Creación de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE).

La corporación de Servicios Públicos del estado Sucre, inicia sus funciones como tal según la Ley que Crea la Corporación de Servicios Públicos del Estado Sucre, sancionada por el Consejo Legislativo del estado Sucre el doce (12) de noviembre de 2019 y publicada en la Gaceta Oficial del Estado Sucre el diecinueve (19) de noviembre de 2019, bajo N° 2.560, en la misma se establecen en su título I, las disposiciones generales, objeto y las competencias y en su título II, todo lo relacionado con la Corporación, su creación, objeto, atribuciones, prerrogativas de ley, conformación del Directorio con sus atribuciones, atribuciones del Presidente, así como su organización, actividad y funcionamiento.

2.3.2 Ubicación:

Av. Cancamure, frente a la Urb. Los Araguaney, Cumaná Municipio Sucre, Parroquia Altagracia, Estado Sucre zona postal 6101.

2.3.3 Misión, visión y objetivos:

2.3.3.1. Misión:

Regular, promover, formular, administrar, diseñar, coordinar, organizar, ejecutar y controlar las políticas del Ejecutivo Regional en el área de los servicios públicos, así como todas las actividades de infraestructura orientadas al mantenimiento, reparación, repotenciación de las áreas físicas, equipos obras civiles, maquinaria e insumos necesarios para la eficiente y oportuna prestación de los servicios públicos en el estado Sucre.

2.3.3.2. Visión:

Ser una Corporación líder en la prestación de servicios públicos, de elevada capacidad gerencial, basándose en altos estándares de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente, a través de un personal técnico altamente capacitado.

2.3.3.3. Objetivos:

1) Prestar servicios públicos, en las actividades relacionadas con la elaboración de proyectos de obras civiles, mecánicas, forestales y eléctricas.

- 2) Ejecución de proyectos de obras de urbanismos, reparación y mantenimiento de obras civiles, construcción de viviendas, ejecución de pilotines para fundaciones, movimiento de tierras, deforestación y reforestación, programas de mantenimiento de plantas de tratamiento y estaciones de bombeo de aguas blancas y residuales, así como cualquier actividad conexas.
- 3) Abaratar los costos de la producción y prestación de servicios, adquiriendo y distribuyendo al mayor y detal materiales de construcción, así como la exportación e importación de bienes relacionados con las áreas de trabajo de la cooperativa.
- 4) Generar empleos permanentes y seguros para los asociados, que permita mejorar las condiciones de vida para estos y sus familiares.
- 5) Desarrollar programas educativos basados en los valores y principios del cooperativismo, así como formar y capacitar a los asociados para la administración exitosa de la empresa cooperativa.
- 6) Participación según lo determinen los intereses de la Cooperativa en Licitaciones con entes de la contratación pública o privada.
- 7) Firmar convenios con Instituciones públicas y privadas que permita adquirir bienes y servicios en beneficio de los asociados y la comunidad.
- 8) Promover la integración del movimiento cooperativo a nivel Local, Regional, nacional e Internacional.
- 9) Ejercer la representación, la comisión y mandatos comerciales de personas naturales y jurídicas; y en general a cualquier otra actividad de lícito comercio que fuere necesario o conveniente para el desarrollo de la cooperativa estén o no en la anterior numeración, la cual debe considerarse enunciativa y no limitativa del objeto social de la cooperativa.

2.3.4 Estructura organizativa:

- NIVEL SUPERIOR:

DIRECTORIO:

- PRESIDENTE:

- Coordinación de Despacho de Presidencia.
- Coordinación de Sala de Análisis Situacional.

- DIRECTOR ADMINISTRATIVO.

- DIRECTOR OPERATIVO.

- UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA: (Adscrita al Directorio).

- Coordinación de Control Posterior.
- Coordinación de Determinación de Responsabilidades.

➤ NIVEL DE APOYO Y ASESORÍA:

- CONSULTORÍA JURÍDICA.

- OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

- Coordinación de información y Promoción de la Participación Ciudadana.
- Coordinación de Atención de Denuncias, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Peticiones.

➤ NIVEL FUNCIONAL CONCENTRADO:

UNIDADES:

- UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:

- Coordinación de compra.
- Coordinación de planificación y presupuesto.
- Coordinación de ordenación de pago.
- Coordinación de Tesorería.
- Coordinación de Contabilidad.
- Coordinación de Bienes Nacionales.

- Responsables de Almacén.
- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS:
 - Coordinación de Nómina.
 - Coordinación de Bienestar Social.
 - Responsable de Consultorio Médico.
- UNIDAD DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.
- UNIDAD DE TECNOLOGÍA Y COMUNICACIÓN.
- UNIDAD DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES.
- UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES:
 - Coordinación de Seguridad.
 - Coordinación de Mantenimiento.
 - Coordinación de transporte.
- UNIDAD DE DISEÑO Y DESARROLLO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS:
 - Responsable de Producción De Productos Químicos.
 - Responsable de Producción De Bloques.
 - Responsable de Producción De Pintura.
 - Responsable de la Cauchera.
- GERENCIA DE PROYECTOS.
- GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA.
- GERENCIA OPERATIVA:
 - Coordinación de Talleres.
 - Coordinación de Suministros y Agregados.
 - Coordinación de Logística y Cocina.
- GERENCIA GENERAL DE SERVICIOS PÚBLICOS:

- GERENCIA DEL SERVICIO DE AGUA.
- GERENCIA DEL SERVICIO ELÉCTRICO.
- GERENCIA DEL SERVICIO DE MANEJO DE DESECHOS SÓLIDOS.
- NIVEL DESCONCENTRADO:
 - GERENCIA SEDE CARÚPANO.
 - GERENCIA SEDE GUIRIA.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de investigación (Tipo de investigación).

En función de los objetivos definidos en el presente estudio donde se va plantear la Salud Ocupacional en la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). Cumaná, Estado Sucre, Año 2020-2021. Ubicado dentro de la modalidad de un estudio de campo tipo descriptivo y documental, se emplearán una serie de instrumentos y técnicas de recolección de la información, orientadas de manera esencial para alcanzar los fines propuestos.

El tipo de investigación se refiere a la clase de estudio que se va a realizar. Orienta sobre la finalidad general del estudio y sobre la manera de recoger las informaciones o datos necesarios.

“Según el autor (Fidias G. Arias 2012), define: La investigación descriptiva que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (Pág. 24).”

En este orden de ideas, este estudio se considera de nivel descriptivo, ya que va dirigido a la descripción de las enfermedades y accidentes laborales que pueden estar surgiendo constantemente en la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE); por otro lado, el objetivo de la misma, se basa en la investigación de los motivos en los cuales los trabajadores de la referida empresa pudieran sufrir ocasionalmente algunos accidentes; cabe destacar la vital importancia de la exposición y características de algunos siniestros.

3.2 Diseño de la investigación.

Según Sabino (2000) su objeto “es proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar con teorías, y su forma es la de una estrategia o plan general que determina las operaciones necesarias para hacerla. (p.91).”

El diseño de la investigación se refiere a la manera, como se dará respuesta a las interrogantes formuladas en la investigación. De esta manera están relacionadas con la definición de estrategias a seguir en la búsqueda de soluciones al problema planteado.

De tal manera que las estrategias que puede asumir un investigador son:

Documental

“Para la universidad Santa María (2001) la investigación documental, se ocupa del estudio de problema planteado a nivel teórico. (p.41)”

“Según la Universidad pedagógica experimental Libertador (1998) la investigación documental, es de estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. (p.6).”

Tomando en cuenta, lo anterior, es importante destacar, que toda investigación documental debe contener obligatoriamente sus antecedentes.

De tal manera que, este estudio se enmarca en los diseños de campo y documental; los datos se obtienen directamente de la realidad, a través de la acción del investigador y se apoya en referentes teóricos.

Es así como, para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2001) la investigación de campo es:

“El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de

métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigación a partir de datos originales o primarios (p.5).”

Para este estudio es de suma importancia la investigación de campo, ya que con ella se puede obtener unas series de datos relevantes, (de cuántos trabajadores laboran en la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE) y cuántos de ellos sufren constantemente accidentes laborales).

La recolección de la información se realizará a través de una entrevista a una pequeña muestra de la población que se encuentra bajo estudio. Con el propósito de observar los hechos estudiados, tal como se manifiestan en su ambiente natural, y en este sentido, no se manipulan las variables de manera intencional.

La finalidad es observar las condiciones en las cuales los trabajadores están expuestos al desempeñar sus labores y si éstas son aptas de acuerdo a las leyes de seguridad laboral (LOPCYMAT). La investigación de campo es fundamental ya que a través de ella se puede observar y detectar los principales problemas por las cuales están expuestos los trabajadores de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE) con el fin de buscar las mejores soluciones y condiciones de trabajo de acuerdo a las normativas.

3.3. Delimitación de la Población o universo de estudio.

“Hurtado y Toro (1998), definen que: “población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo. (p.79)”.

Para este estudio, nos encontramos con la excepción de los casos de los universos pequeños, es importante seleccionar sistemáticamente en una muestra, cada unidad representativa de la población, atendiendo a un criterio

específico y en condiciones controladas por el investigador. Las características del universo, dada la representatividad de las unidades que la conforman, deben reproducirse en la muestra lo más exactamente posible.

Se puede decir que la población son todos aquellos elementos a utilizar para hacer el estudio en la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). La cual cuenta con una población de 400 empleados, aproximadamente, por lo que se seleccionará una muestra de 50 trabajadores, tomando como referencia una pequeña muestra de cada departamento, que comprende la empresa en estudio, a fin de tener una visión clara de cuántos trabajadores pudieran sufrir enfermedades, accidentes ocupacionales en la misma.

Esto nos permite obtener datos más claros y consistentes para la investigación.

3.4 Muestra.

Balestrini (2006), señala que: “una muestra es una parte representativa de una población, cuyas características deben producirse en ella, lo más exactamente posible. (p.141)”.

De Barrera (2008), señala que la muestra se realiza cuando:

“La población es tan grande o inaccesible que no se puede estudiar toda, entonces el investigador tendrá la posibilidad de seleccionar una muestra. La muestra no es un requisito indispensable de toda investigación, eso depende de los propósitos del investigador, el contexto, y las características de sus unidades de estudio. (p. 141)”

En lo consiguiente, el tipo de muestreo seleccionado al momento de aplicar las técnicas de recolección de información fue la aleatoria simple y de conglomerado, el aleatorio simple se basa en seleccionar un número de individuos al azar y por último se elige un grupo por cada departamento para conformar la muestra y seleccionar cada individuo al azar. De tal manera que,

de una población de 400 trabajadores que laboran en la empresa en estudio, se tomarán al azar 50 trabajadores pertenecientes a diferentes departamentos, a fin de obtener así opiniones desde diferentes puntos de vista.

3.5. Fuentes de información

Generalmente; la búsqueda y observación de los hechos relevantes (los datos), en las ciencias y en el caso que nos concierne, en las ciencias sociales, que permitirán construir los conceptos teóricos , parten de diversas fuentes, las que pueden ser primarias o secundarias, entre las cuales se ubican: a través de la observación, bien sea humana (observación directa, indirecta, participante, no participante, sistemática, estructurada, entre otras) o mecánica (con el uso de cámaras fotográficas o de video, etc.), para el análisis de la conducta o cualquier hecho social.

Las fuentes de información que se utilizarán en esta investigación son aquellas fuentes primarias (trabajadores que laboran en la empresa), provenientes directamente del ámbito objeto de estudio a través de diferentes técnicas que se definirán más adelante. También se acudirá a fuentes secundarias tales como leyes, libros de textos y páginas web.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Arias (1999), "Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información (pág.53)".

Para la recopilación de datos e información relevantes, se utilizará como instrumentos de recolección de datos el guión de entrevista, el registro de observación documental e igualmente el registro del diario de observación directa, cuyos resultados fueron triangulados. En este sentido, la entrevista se realizará en forma directa y personal a los jefes y algunos empleados de los distintos departamentos de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). De acuerdo a lo anteriormente expuesto, se sostendrá

una conversación con los integrantes e informantes de la unidad de análisis que representa el objeto de estudio. Esta conversación estará orientada a obtener respuestas, que serán analizadas, evaluadas e interpretadas. Además, se aplicará un cuestionario estructurado, con preguntas cerradas y respuestas de selección múltiple.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados.

La primera técnica es realizar la recolección de datos el guión de entrevista, el registro de observación documental e igualmente el registro del diario de observación directa, cuyos resultados fueron triangulados en los diferentes departamentos de la organización, La segunda técnica es un documento que describe la localización de las respuestas que las componen, su función es guiar el proceso de codificación y localizar variables e interpretar los datos durante el análisis que puede ser representado en una tabla diseñada por el propio investigador, en la siguiente técnica se va agrupar y estructurar los datos obtenidos en el trabajo de campo. La otra técnica es guardar los datos para prepararlo en su posterior Análisis. Definiendo las herramientas o programas estadísticos para el procesamiento de los datos. Hay programas que se utilizan para almacenar datos como, hoja de cálculos, programas estadísticos, entre otros. Es necesario escoger el que se adapte a las características de los datos y el que conozcamos mejor. Estas técnicas son un proceso mediante el cual los datos individuales se agrupan y estructuran con el propósito de responder a:

- Problema de Investigación
- Objetivos
- Hipótesis del estudio

El proceso del análisis de los datos se esquematiza y se va a describir el tratamiento estadísticos de los datos a través de gráficos, tablas, cuadros, dibujos diagramas, generado por el análisis de los datos, el diseño de investigación utilizado indica el tipo de análisis requerido para la comprobación de hipótesis.

CAPITULO IV:

4.1. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Según Rojas Soriano, R: “La tabulación es el proceso mediante el cual los datos recopilados se organizan y concentran, con base a determinadas ideas o hipótesis, en tablas o cuadros para su tratamiento estadístico”.

Preguntas	Si	no
Realizadas		
¿Los trabajadores han tenido accidentes laborarles durante la jornada del 2020-2021?	18	32
¿Los trabajadores tienen precaución durante su jornada laboral?	40	10
¿La empresa cuenta con los recursos necesarios para la capacitación y prevención de los accidentes	22	28

laborales?

¿El empleador realiza revisión para descartar cualquier anomalía que tenga los trabajadores?

44

6

¿Los trabajadores en caso de accidente laboral tienen la cobertura de alguna póliza por accidentes laborales o bien HCM?

5

45

¿La empresa implementa medidas de prevención para cuidar la salud de los trabajadores?

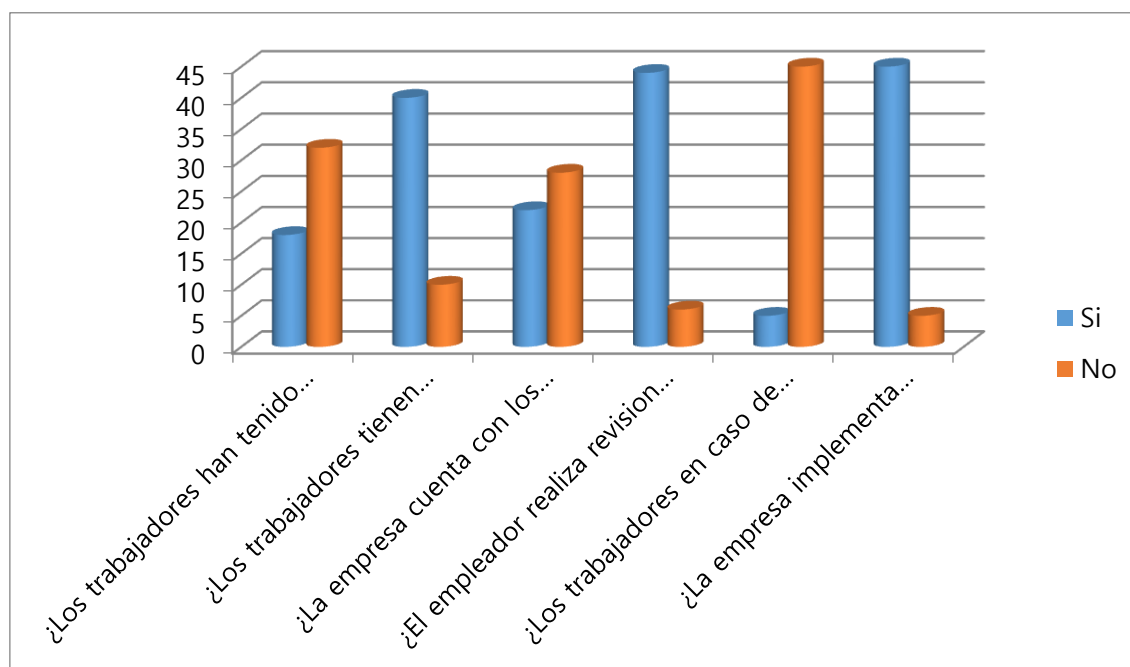
45

5

Podemos decir que una vez realizado el trabajo de campo y la recolección de los datos, hemos llegado a la conclusión que 50 trabajadores de acuerdo a la pregunta realizada, si los trabajadores han tenido accidentes laborales durante la jornada del 2020-2021, 32 de ellos han dicho que no han tenido accidentes laborales durante la jornada de 2020-2021 y 18 nos informaron que “hubieron varios accidentes de caídas de golpes y tres accidentes más graves: uno de un electricista que recibió una descarga eléctrica y perdió el conocimiento, fue trasladado a un centro médico y se recuperó con normalidad gracias a Dios”, otro que es “un soldador que le cayó un tubo pesado en su pie izquierdo, fue llevado a un centro médico este perdió un dedo de ese pie”, sin embargo, en este los trabajadores en caso de accidente laboral tienen la cobertura de alguna póliza por accidentes laborales o bien HCM, 45 de ellos respondieron que no contaban con póliza ni HCM y el resto sí, “no porque cuentan con esos beneficios solo que cuando ocurre un accidente laboral el presidente de la corporación se aboga a la situación prestando el apoyo en caso que lo amerite” y este último que es “un soldador le entro en el ojo izquierdo una esquirla de metal, fue llevado a un centro médico donde pudieron retirar el cuerpo extraño del ojo. Por lo tanto, tuvo irritación ocular por unos días y se recuperó normalmente gracias a Dios”.

En la siguiente pregunta si los trabajadores tienen precaución durante su jornada laboral, de 50, 40 nos informaron que “si porque por la situación país, de que todo está caro, y también para prevenir accidentes graves incluso la muerte” y 10 que respondieron no, no nos dieron detalles sobre el tema. También le preguntamos si la empresa cuenta con los recursos necesarios para la capacitación y prevención de los accidentes laborales 22 respondieron que sí y 28 que no ,porque “no cuentan con equipos de protección y un manual de procedimiento”, la siguiente pregunta realizada es si el empleador realiza revisión para descartar cualquier anomalía que tenga los trabajadores, 44 respondieron q si porque, así se ve quien está en buen estado para realizar su labor y por ultima la empresa implementa medidas de prevención para cuidar la salud de los trabajadores y 6 de ellos no estuvieron de acuerdo, de la última

pregunta respondieron 45 que si se daban las medidas de prevención mediante charlas, folletos videos entre otros y 5 no porque no han acudido a ninguna charla y no están al pendiente su bienestar tanto físico como mental.



4.2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.2.1. CONCLUSIONES:

El diagnostico que refleja la empresa es que los empleados no poseen la cobertura de alguna póliza por accidentes laborales o HCM o un plan en seguridad y salud en el trabajo, pero el presidente de la corporación se aboga a la situación prestando el apoyo en caso que lo amerite. Se deben crear controles para eliminar o reducir los riesgos identificados en la matriz, como los Físicos, Mecánicos, Ergonómicos, Químicos, Psicosociales, Medio ambientales y Biológicos. La inversión que la empresa debe realizar en Seguridad y Salud Ocupacional, es un beneficio que se verá reflejado a corto, mediano o largo plazo que superara la calidad y productividad de sus productos como la protección de sus trabajadores. Se concluye que el beneficio de la

implementación de las medidas de seguridad y salud ocupacional, es mayor al costo que representan los riesgos laborales. Cabe mencionar que entre más el personal cumpla con los estándares de salud ocupacional, también será probable que mejore el desempeño de todos los trabajadores.

Se puede decir que mientras el personal reciba una excelente información referente a la salud ocupacional, las medidas de prevención adecuadas e incentivos para trabajar con seguridad, entonces, será probable que el desempeño del personal sea excelente al momento de desarrollar sus funciones.

Los trabajadores mientras que no sufran accidentes y enfermedades ocupacionales, y estén en un buen estado de salud tanto físico como psicológico será probable que el desempeño del personal sea excelente al momento de desarrollar sus funciones. Si todos reciben la formación adecuada en temas de seguridad y salud ocupacional tales como capacitaciones teórico y práctico, simulacros, charlas de orientación de cómo trabajar con seguridad será probable que el desempeño del personal sea excelente al momento de desarrollar sus funciones y así evitar sucesos como accidentes e incidentes que están expuestos día a día.

4.2.2. RECOMENDACIONES:

1. Tomar las medidas y protocolos de protección ante acciones (trabajos) accidentales y de riesgos inesperados.
2. Evaluar las estructuras físicas y estructurales donde los trabajadores realizan sus jornadas.
3. Llevar a cabo jornada de evaluaciones, tanto físicas y mentales a los trabajadores para asegurar su bienestar.
4. Tener más cuidado y estar más atento al realizar sus actividades.
5. Utilizar los equipos necesarios al realizar sus labores.

6. Tener más precaución a la hora de realizar sus actividades para evitar accidente ya sea leves o graves.
7. Supervisar que los empleados utilicen los equipos necesarios para realizar sus actividades.
8. La empresa debe de tener un Responsable de riesgos que garantice al trabajador a laborar en condiciones de seguridad en su área de trabajo.
9. La empresa debe elaborar e implementar procedimientos de control en todos los procesos de cada departamento de la empresa.
10. Debe realizar las mediciones de los riesgos de las áreas o puestos de trabajo, para determinar el control y la administración de los riesgos laborales.
11. Se debe capacitar y entrenar a todos sus trabajadores en seguridad y salud ocupacional.
12. Los trabajadores deben tener la cobertura de alguna póliza por accidentes laborales o bien HCM.
13. El comportamiento humano, es la base fundamental para el éxito de la seguridad en toda organización, es ahí donde se tiene que tomar en cuenta a través de programas de capacitación, así la organización aprovecha este acercamiento con los trabajadores para inculcarle una cultura de seguridad al momento de realizar cualquier trabajo que se le asigne, haciéndoles entender que un buen trabajo debe realizarlo con excelentes condiciones de seguridad.

BIBLIOGRAFÍA

Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud, https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es.

Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes.

Mirón Canelo Juan Antonio, Alonso Sardón Montserrat, Iglesias de Sena Helena, (Octubre - diciembre 2010), Metodología de investigación en Salud Laboral, <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n221/aula.pdf>.

Medicina y seguridad del trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1996-2021), <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>. COVID-19 y el mundo del trabajo

Ronny Rodríguez Rosas, (20 JULIO, 2020), Gobernador del estado Sucre confirma que tiene coronavirus, <https://efectococuyo.com/coronavirus/gobernador-del-estado-sucre-confirma-que-tiene-coronavirus/>.

Organización mundial de la salud (OMS), (2021), la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes, <https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.

Luis Rendueles, COVID-19 y su impacto en Venezuela. <https://www.demamlat.com/covid-19-y-su-impacto-en-venezuela/>.

Gómez Rutmann y Lara Marambio, (2021), Atendiendo el impacto financiero del Covid-19, <https://www2.deloitte.com/ve/es/pages/finance/articles/atendiendo-el-impacto-financiero-del-covid-19.html>.

Autora Romero Ángela, (2013), Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo

en la empresa mirrorteck industries s.a.
<https://www.repositorio.ug.edu.ec/bitstream/.../TESIS%20ANGELITA%20ROMERO%20PDF.pdf>

García Violeta, (Octubre del 2017), Accidentes laborales en trabajadores de zona franca atendidos en Hospital Cruz Azul Masaya, Nicaragua, <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/5247>.

Leonardo Salazar, (2018), Influencia de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Desempeño del Personal en la Ejecución del Proyecto: Mejoramiento y Sustitución de la Infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila, http://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/UNAS/1481/LWSA_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Indira María Pastrano, (Marzo del 2016), La Gestión de la Salud Ocupacional como Disciplina para el Adiestramiento en la Alternativa Preventiva de los Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño, <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3153/ipastrano.pdf?sequence=1>

Lorca Ángel, (01 de Junio del 2015), Estudio de la Cultura Preventiva y su Relación con los Índices de Accidentalidad en una Organización del Sector Salud Ubicada en Guacara, Estado Carabobo, <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3837/alorca.pdf?sequence=1>.

Carlos, (octubre del 2013), Elaboración de la Propuesta del Programa de Seguridad en el Trabajo en una Empresa del Sector de Industria Química, http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAS5963_%20III.pdf

Ministerio del poder popular de pesca y agricultura, pescalba. <https://pescalba.gob.ve/resena-historica/>.

MsC. Martha Guillen Fonseca, (20 de noviembre de 2006), Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional,

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008.

Neusa Costa Alexandre y Edinêis de Brito, (26 de Diciembre de 2001), Adaptación cultural de instrumentos utilizados en salud ocupacional, <https://www.scielo.org/article/rpsp/2002.v11n2/109-111/#>

Ana María de la Espriella, (14/09/2015), La importancia de la salud ocupacional en las organizaciones, <https://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>.

Johan Díaz, Características de la Salud Ocupacional, <http://johansaray.blogspot.com/p/caracteristicas-de-la-salud-ocupacional.html>.

Medical assistant, (4 Mayo 2017), Conoce los principales Factores de Riesgos Ocupacionales que comprometen la salud de tus trabajadores, <https://ma.com.pe/conoce-los-principales-factores-de-riesgos-ocupacionales-que-comprometen-la-salud-de-tus-trabajadores>.

Marcela Varona y Leonardo Briceño, (2015), Los efectos de los factores ocupacionales y ambientales determinantes en la salud, <https://revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/view/3027>

Dr. Manuel Romero Placeres, Dra. Mireya Álvarez Tosté y M.C. Adolfo Álvarez Pérez, (23 de julio del 2007), Los factores ambientales como determinantes del estado de salud de la población, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032007000200001.

Idalberto Chiavenato, (noviembre de 1999), "Administración de recursos humanos" Quinta edición, <https://www.uv.mx/personal/mpadilla/files/2011/04/higiene-y-seguridad.doc>.

Diana Carvajal, Montealegre Jorge, Hernando Velandia, (Enero a Diciembre de 2012), Aporte De Los Sistemas De Gestión En Prevención De Riesgo, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4781915.pdf>.

David Orozco, (25 de octubre de 2012), Teoría de la Salud,

https://es.slideshare.net/david_orozco/teoras-de-la-salud-14890176.

Nicolás Ceballos, Teorías de la Salud Ocupacional, <https://es.calameo.com/books/00058347494f5cae9adc4>.

Eduardo Murillo Y Ruth Hurtado, (26 de mayo de 2009), Salud Ocupacional, :
<http://eduruth.blogspot.com/>.

Ana Paredes, (15 de noviembre del 2012), Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, <https://www.gestiopolis.com/gestion-seguridad-salud-en-el-trabajo/>.

Alesandra, Salud Ocupacional, <https://www.monografias.com/trabajos82/la-salud-ocupacional/la-salud-ocupacional.shtml>.

ANEXOS















METADATOS

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

Título	Salud Ocupacional en la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVI SUCRE). Cumaná, Estado Sucre, Año 2019-2020
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Allen Jofre	CVLAC	24.402.243
	e-mail	jofrealen16@gmail.com
	e-mail	
Cumana Cristina	CVLAC	25.897.133
	e-mail	kristinacumana11@gmail.com
	e-mail	
Navarro Stefanía	CVLAC	25.281.905
	e-mail	stefania.933@hotmail.com
	e-mail	
Barreto Olga	CVLAC	24.130.390
	e-mail	olgabarreto94@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Accidente Laborales, estrés, fatiga, salud, calidad de vida

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
Ciencias Social	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

Unos de los propósitos determinantes de la salud ocupacional es el control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente y viceversa, pero sabemos que muchas veces es imposible evitar accidentes o enfermedades ocupacionales, por tal motivo el desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo fundamental Describir la salud ocupacional de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE). Esta investigación se llevó a cabo a través de una metodología descriptiva y documental, y del enfoque de investigación de campo, el cual permitió interactuar con el grupo objeto de estudio, para participar en la comprensión de la realidad y en la búsqueda de información de los accidentes y enfermedades en la empresa. A su vez esta permitió que se establecieran los elementos y principios teóricos que están relacionados con la salud ocupacional, para nosotros tener conocimiento, observar y detectar los principales problemas por las cuales están expuestos los trabajadores de la Corporación, por tal motivo, buscar las mejores soluciones y condiciones de trabajo de acuerdo a las normativas. La investigación corresponde en mantener el bienestar tanto físico como mental y social de las personas que poseen un empleo, así como también la salud, la seguridad y la calidad de vida del trabajador.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
María Montañez	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input checked="" type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	
	ROL	C <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> J <input type="checkbox"/> U <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2022	03	

Lenguaje: SPA _____

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
UNIVERSIDAD DE ORIENTE.doc(4)	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ **(Opcional)**

Temporal: _____ **(Opcional)**

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado(a) **Gerencia de Recursos Humanos**

Nivel Asociado con el Trabajo: **Licenciado(a)**

Área de Estudio: **Gerencia de Recursos Humanos**

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

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



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

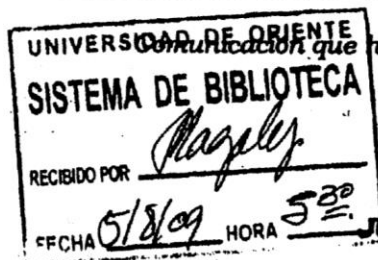
Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolaños Currelo
Secretario



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

JABC/YGC/maruja

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

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009) : “los Trabajos de 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”.



Jofre Allen



Crisótna Cumana



Stefania Navarro



Olga Barreto



**PROF: María Montañez
ASESOR**

PARTE III

**PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL
TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACION DE SERVISUCRE
CUMANÁ ESTADO SUCRE.**

AÑO 2020-2021.



Universidad de Oriente
Núcleo de Sucre
Escuela de Ciencias Sociales
Departamento de Gerencia de Recursos Humanos

**PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL
TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACION DE SERVISUCRE
CUMANÁ ESTADO SUCRE.
AÑO 2020-2021.**

Tutora: Msc. Oly Mata

Autores:

Br. Jofre Allen C.I: 24.402.243
Br. Cristina Cumana C.I: 25.897.133
Br. Stefanía Navarro C.I: 25.281.905
Br. Olga Barreto C.I: 24.130.390

Cumaná, Marzo del 2022

RESUMEN

La higiene y seguridad laboral trata de aquellas actividades importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal dentro de una empresa.

La importancia de la higiene y seguridad laboral no reside solo en el impacto que tiene en los empleados sino también en la reducción de gastos para la empresa así como evitar demandas laborales por accidentes de trabajo y falta de higiene.

No solo es útil porque protege la vida, sino que minimiza riesgos, evita accidentes, enfermedades profesionales y cuida el capital humano de la empresa.

Este programa se basa en las necesidades del personal que labora en el taller mecánico y que a su vez permita a la empresa establecer un conjunto de objetivos, acciones y metodologías para prevenir y controlar los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo tomando como referencia principal la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y la Norma Técnica-2008 ya que los trabajadores deben estar informados de las condiciones en las que desarrollarán sus labores.

El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo fundamental diseñar un programa de higiene y seguridad laboral en el área del taller mecánico de la Corporación de ServiSucre.

Esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, porque examina datos numéricos que son analizados e interpretados bajo el tipo de investigación descriptiva y el diseño de investigación de campo. Según Míguez (1.998). El enfoque cuantitativo “es aquella que se dirige a recoger información medible”.

El propósito de esta investigación plantea observar el desempeño de los trabajadores del taller mecánico, las exigencias del trabajo en cuanto a higiene y seguridad industrial, fundamentándose en los requerimientos mínimos de la NT-2008, y detectar las necesidades primordiales de los recursos humanos de la Corporación de servicios públicos del Estado Sucre específicamente en la gerencia de desechos sólidos de dicha corporación. Diagnosticar, identificar y evaluar los riesgos a que están expuestos los empleados del área del taller mecánico, permitiendo con ello el diseño del programa

de acuerdo a las realidades y las amenazas al que están expuestos los empleados de esta área; incorporando los basamentos teóricos, legales y referenciales indispensables para generar un ambiente más seguro.

INTRODUCCION

A nivel empresarial es reconocido el recurso humano como el responsable en las organizaciones exitosas y del estudio del capital del conocimiento que representa y que ante el desarrollo a nivel tecnológico, los cambios a nivel industrial y las mejoras en cuanto a calidad y productividad se ha comprobado que en la mayoría de las organizaciones el nivel de competitividad de las empresas provienen de las personas que laboran en ella.

La importancia de la elaboración de esta investigación, consiste en proponer un programa de higiene y seguridad laboral basado en las necesidades del personal que labora en el taller mecánico y que a su vez permita a la empresa establecer un conjunto de objetivos, acciones y metodologías para prevenir y controlar los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo tomando como referencia principal la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y la Norma Técnica-2008 ya que los trabajadores deben estar informados de las condiciones en las que desarrollarán sus labores.

La higiene y seguridad laboral a nivel industrial ha ido creciendo gracias a una serie de leyes, decretos y reglamentos que la conforman de manera eficaz a las exigencias planteadas y todo esto se debe a la preocupación por los riesgos laborales entre otros, tratando de mejorar y adaptar el bienestar físico, mental y social de los mismos para así crear un ambiente laboral conveniente y acorde con el trabajo a desempeñar.

Este trabajo de investigación surge de la necesidad de realizar una propuesta de un programa de higiene y seguridad industrial en base a la Norma Tectica-2008, que contiene el marco normativo legal que rige la seguridad e higiene laboral en Venezuela. Esta norma abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y

establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

El propósito de esta investigación plantea observar el desempeño de los trabajadores del taller mecánico, las exigencias del trabajo en cuanto a higiene y seguridad industrial, fundamentándose en los requerimientos mínimos de la NT-2008, y detectar las necesidades primordiales de los recursos humanos de la Corporación de servicios públicos del Estado Sucre específicamente en la gerencia de desechos sólidos de dicha corporación.

Teniendo como propósito diagnosticar, identificar y evaluar los riesgos a que están expuestos los empleados del área del taller mecánico, permitiendo con ello el diseño del programa de acuerdo a las realidades y las amenazas al que están expuestos los empleados de esta área; incorporando los basamentos teóricos, legales y referenciales indispensables para generar un ambiente más seguro, ya que al culminar dicho documento será entregado en la empresa objeto de estudio. Cabe destacar que este proceso investigativo, se expone cinco (5) capítulos:

CAPITULO I: Naturaleza de la Investigación; contiene el planteamiento del problema donde se plantea la descripción del contexto donde se desarrolla la misma, permitiendo identificar, jerarquizar y plantear problema, los objetivos del proyecto y la justificación.

El CAPITULO II: Marco Teórico Referencial; recoge la información de los antecedentes de la investigación y los basamentos teóricos, legales y referencias normativas.

CAPITULO III: Marco Metodológico; registra el tipo de investigación nivel y diseño de la investigación, la población, fuente de recolección de datos, la técnica e instrumentos utilizados para recolectar la información y las técnicas de procesamiento y análisis de la información.

CAPITULO IV: Evaluación de lo Ejecutado; expone el análisis e interpretación de los resultados obtenidos; cumpliendo con los objetivos específicos abordados durante el proceso investigativo.

CAPITULO V: Propuesta, se describirá la propuesta realizada por los investigadores como respuesta a la problemática tratada, destacando el contenido del programa de Seguridad y Salud Ocupacional Bajo la NT-2008; las Conclusiones de la investigación, Recomendaciones, Bibliografía y Anexos.

CAPITULO I:

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema.

La organización se da desde los comienzos de la historia humana, cuando se reunían y se delegaban funciones que lograrán un objetivo común ya sea cazar, recolectar frutos o sembrarlos, así como también para la obtención de los objetivos personales de quienes la conformaba. La organización fue creada para fines de cooperación en el logro de un objetivo común entre las personas que conformaban dicha organización, puesto que se cree que si se trabaja en un grupo organizado se logran los fines comunes de manera eficiente.

Las organizaciones actualmente no son más que estructuras sociales creadas con el fin de lograr metas u objetivos por medio de los organismos humanos o de la gestión del talento humano y los recursos materiales que las conforman. Estas están compuestas por sistemas de interrelaciones que cumplen funciones especializadas.

En consecuencia de lo antes planteado, las empresas constituyen una parte fundamental y esencial en la sociedad porque estas se dedican a la producción de bienes y/o servicios para la satisfacción de las necesidades humanas a cambio de un beneficio económico. Las empresas laboran en función a las distintas demandas que se presentan en la sociedad, atendiendo las necesidades y características de acuerdo a cada uno de los sectores comerciales.

Para muchas empresas a nivel mundial organizar, dirigir y controlar los recursos que las constituyen se ha hecho cada vez más indispensable para ver logrados sus objetivos, de esta manera nace la necesidad de que las empresas inviertan más en planes de capacitación al personal que hace vida en la empresa, suministrados de forma constante y ordenada, con la finalidad de

mejorar los conocimientos y las habilidades del personal que labora en ellas. De esta manera, las mismas se volverán más fuertes, lucrativas y beneficiosas tanto social y económicamente.

Cada compañía o empresa posee un conjunto de elementos, los cuales les permiten llevar a cabo su misión principal. Entre estos elementos pueden destacarse los recursos materiales, financieros, técnicos o tecnológicos y el recurso humano. El excelente desempeño de estos recursos es fundamental para lograr resultados óptimos en cualquier organización.

Los recursos materiales son aquellos bienes tangibles que son propiedad de la empresa y permiten ofrecer los productos o servicios, estos recursos vendrían siendo las materias primas, las instalaciones, las maquinarias, el terreno etc. El recurso financiero también es de importancia, este es de carácter económico y monetario y la empresa lo requiere para el desarrollo de sus actividades. Los recursos técnicos o tecnológicos son aquellos que sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de los otros recursos, entre estos tenemos los sistemas de producción, sistemas de ventas, sistemas de finanzas, sistemas administrativos, etc.

En igual forma el recurso humano es trascendental para la existencia de cualquier grupo social u organización; son un factor primordial en la marcha de una empresa, ya que de ello depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos, estos pueden ser obreros, técnicos, oficinistas, supervisores, presidente, en fin todo el personal que labora en la empresa.

Los recursos humanos son un elemento de gran importancia, debido a que son los encargados de los logros, avances y hasta de los errores en una empresa; por eso es uno de los elementos más valiosos que forman parte de las organizaciones. Para resguardar la seguridad del recurso humano en las empresas se establecen normas y procedimientos tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y controlando los resultados obtenidos.

La seguridad de los trabajadores es responsabilidad del empleador y siguiendo las normas de seguridad que debería tener la organización u empresa establecidas se procura eliminar o minimizar los riesgos laborales que pueden conducir a la materialización de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, tales como lesiones incluidos los efectos agudos producidos por la exposición a cualquier agente o productos potencialmente peligrosos.

El desempeño del recurso humano de las organizaciones se puede ver dañado directamente si no se está sujeto a un plan de capacitación en materia de seguridad e higiene industrial, debido a la carencia de conocimientos; y si bien en los últimos años se han incluido adelantos tecnológicos, la mayor parte de estos avances han sido dedicados para mejorar sólo la aptitud de la producción y el incremento de la productividad de los procesos; a todo evento no ha sido posible sustituir o eliminar la participación del hombre en el progreso de las actividades de una organización.

Tomando en cuenta esto se debe recalcar la importancia de resguardar y proteger la salud y seguridad de los trabajadores a la hora de cumplir con sus labores en la empresa, garantizando un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción de un trabajo seguro y saludable, una continua mejora de las condiciones laborales con el fin de alcanzar una adecuada afinidad entre las personas y sus puestos de trabajo, y que los productos que se expendan en dicha empresa cumplan con un rigor de salubridad establecido legalmente.

Actualmente en Venezuela la seguridad e higiene industrial es regulada a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). El objetivo de la LOPCYMAT y su reglamento es asegurarle a los trabajadores condiciones dignas de trabajo donde se resguarde su integridad física y mental mediante la prevención de accidentes laborales, amparando así su salud, seguridad y bienestar en el trabajo. Cualquier organización, sea esta una sociedad civil, mercantil o de cualquier otra naturaleza está en la obligación de cumplir con lo establecido en la LOPCYMAT y su reglamento, por lo tanto

esto es lo que causa la creación de una relación de dependencia laboral que exista entre uno o varios trabajadores con su patrono.

Siguiendo con la secuencia de ideas antes planteadas se encuentra el caso de la corporación de servicios públicos del Estado Sucre (SERVISUCRE), cuya sede se encuentra ubicada en el estado Sucre, Municipio Sucre específicamente en la ciudad de Cumaná, Av. Cancamure, frente a la Urb. Los Aragüaney parroquia Altagracia. Es una empresa que se encarga de promover, coordinar, organizar, supervisar y coadyuvar con el sistema de servicios públicos en el estado Sucre así como todas las actividades de infraestructura orientadas al mantenimiento, reparación, repotenciación y recuperación de las áreas físicas, equipos, obras civiles, maquinaria e insumos necesarios para la eficiente y oportuna prestación de los servicios públicos en el estado.

Esta corporación tiene la capacidad de atender no solo al público sino también al personal de dicha corporación con productos químicos realizados por los mismos trabajadores, bloques, todo tipo de adornos hechos a madera al igual que piezas hechas por los herreros, una oficina para el control y registro de las actividades diarias, cuenta con una gerencia operativa que a su vez la conforman una gerencia de desechos sólidos y cuatro talleres, el taller de herrería, bloquera, carpintería y mecánica donde diariamente se le presta atención a todos los vehículos no solo a los pertenecientes a la corporación sino también al público en general.

Muchos de estos consumibles tienen un manejo un tanto delicado a la hora de su manipulación, partiendo desde el momento que se efectúa la adquisición de dichos productos, bien sea de forma personal o mediante contacto telefónico.

En consonancia con lo antes expuesto, se evidencia la falta de meticulosidad en cuanto a la manipulación y el contacto directo de los empleados con los desechos sólidos y aguas servidas así como también se da a manifestar la carencia de instrumentos de trabajo y uniformes adecuados a cada área y actividad a desarrollar pero más que todo es mucho más notable en aquellos

trabajadores pertenecientes al área del taller mecánico debido que diariamente se mantienen sin orden y limpieza.

Razón por la cual que en los últimos años en las empresas no se ha puesto de manifestado el cumplimiento de leyes laborales, la obligación operante de poner en prácticas planeaciones basadas en normativas específicas que protegen la integridad de la salud del empleado; porque no escapa de la realidad el taller mecánico de la Corporación de Servisucre y su incidencia en la salud ocupacional del empleado por riesgos mecánicos debido a los diferentes factores que lo desencadenen, a tal efecto López, A (2010, p. 5) propone una serie de acciones basadas, en el firme propósito de: "...sentar las bases de un sistema normativo sobre el que sustente la prevención de riesgos laborales a los que se exponen los trabajadores..."

Con esto se garantiza la ejecución de propuestas de seguridad laboral a lo

que están expuesto cualquier empleado en las diversas actividades comerciales, con el firme objeto de diagnosticar problemas que afecten la salud ocupacional del individuo y establecer un programa de gestión para crear los criterios necesarios que minimicen los peligros laborales que pudieran llegar a ocasionar accidentes debido a el inadecuado entorno en donde se labora y los procedimientos erróneos que tienen al momento de realizar las actividades, como es el caso de los trabajadores del área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre que constantemente están expuestos a posibles accidentes mecánicos debido a factores de riesgos locativos presentes en el área, como la mala distribución del espacio, maquinarias y equipos de trabajo, pisos resbalosos por los derrames de sustancias (grasa, gasolina) y la inadecuada acción que tienen los empleados de dicha área laboral, quienes a pesar de estar conscientes de las consecuencias de sufrir algún accidente no le han brindado la importancia del impacto que este tipo de inseguridad genera en su integridad física y salud. Sin embargo, aún en el área no se ha planteado una estrategia que de algún modo compense el hecho que los trabajadores y

empleadores en primer lugar deben reconocer las normas internacionales de protección al empleado, llevando a cabo un plan de trabajo profundo que muestre en la realidad su preocupación por preservar y garantizar el derecho a la vida, la salud y el bienestar en común.

En ese mismo orden de ideas, de acuerdo a la observación directa y el dialogo abierto con los empleadores y empleados conllevan a inferir que es prioritario hacer cumplir los basamentos legales, en vista que los riesgos mecánicos están latentes en el área del taller ya que los trabajadores están expuestos constantemente al mantenimiento de maquinarias defectuosas tales como: jumbo, vactor, minishower, volteos, cisternas y pailover; sin protecciones y al uso indebido de herramientas que pueden ocasionarle al trabajador factores de riesgos mecánicos como golpes, cortes, quemaduras y contusiones ya que el espacio donde se realizan las labores de mecánica es sumamente reducido para el mantenimiento de las máquinas y vehículos livianos y pesados generando agrupamiento de las maquinarias y aumentando con ello la probabilidad de sufrir atrapamiento, cuando se le realizan las labores mecánicas correspondientes, además no cuentan con un sistema externo de seguridad para las maquinarias que se tienen que reparar en zonas con declives pronunciados; del mismo modo se presentan a trabajar en las maquinarias sin los equipos de protección como arnés, guantes, anteojos, exponiéndose aún más a sufrir accidentes como fracturas, amputaciones, perdida de algún ojo e invalidez. También se observa en el taller cablerías eléctricas en el piso, elementos como pipotes y herramientas en desorden dentro del área, que ha ocasionado caídas con consecuencias graves entre los trabajadores y visitantes, causando lesiones como fracturas en brazos y cortes en manos y dedos.

Estos hechos altamente preocupantes se plantean a modo de buscar alternativas de solución que muestre a futuro una mejor calidad de vida a todos los involucrados del taller, por ello el trabajo investigativo tiene como propósito analizar los riesgos mecánicos al que están expuestos los trabajadores del área

del taller mecánico, donde se valorara los basamentos necesarios para identificar la problemática y definir un programa de gestión de seguridad y salud ocupacional entre el grupo objeto de estudio, buscando con ello responder a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las condiciones de riesgo existentes en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre?

¿A qué riesgos están expuestos los trabajadores del taller mecánico de la Corporación de Servisucre?

¿Cómo se pueden evaluar los riesgos a que están expuestos los trabajadores del taller mecánico de la Corporación de Servisucre?

¿Es importante diseñar un programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008?

Por todo lo antes mencionado se propone un programa de higiene y seguridad laboral orientado a los trabajadores del taller mecánico de la corporación de Servisucre, con el fin de mejorar la calidad y normativa en cuanto a materia de seguridad por la que se rigen los trabajadores y darle a estos la garantía de desarrollar una mejor forma de trabajo y seguridad ante cualquier accidente y enfermedad ocupacional.

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo al problema planteado, se pretende alcanzar los siguientes objetivos:

1.2.1 Objetivo General:

Diseñar un programa de higiene y seguridad laboral en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre Cumaná Estado Sucre. Año 2020-2021.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Diagnosticar las condiciones de riesgo existentes en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre.
- Identificar los riesgos a que están expuestos los trabajadores del taller mecánico de la Corporación de Servisucre.
- Evaluar los riesgos a que están expuestos los trabajadores del taller mecánico de la Corporación de Servisucre.
- Establecer un programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008.

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Contar con una identificación de riesgos en el área de un taller mecánico en la Corporación de Servisucre, es altamente importante, con ello se garantiza que los empleadores están poniendo en práctica los basamentos legales a través de la exposición pública de un programa de higiene y seguridad laboral para minimizar que los factores que causan accidentes y enfermedad laboral sean evaluados y evitar que el trabajador acarree en su puesto de trabajo consecuencias negativas de salud.

La empresa debe tener conciencia de la importancia de la higiene y seguridad laboral, de este modo debe ser considerado como un valor de la cultura organizacional de la misma, de tal forma que donde se ejecuten tareas y las que requieran seguridad en el sector laboral, empleen técnicas para prevenir incidentes, descartar condiciones inestables en el área y convencer al personal que labora en las zonas de trabajo pesado el utilizar como herramienta organizacional las prácticas de precaución que serían de mayor utilidad en la empresa.

Al cumplir a cabalidad con lo expuesto vendría a consolidar una cultura preventiva entre el empleador y el empleado a lo que salud ocupacional refiere, situación que no se visualiza en el área de un taller mecánico en la Corporación

de Servisucre, donde están expuestos los trabajadores a factores de riesgos mecánicos como golpes, cortes, quemaduras y posibles aplastamientos debido a las incorrectas acciones que estos tienen al momento de realizar sus labores diarias en el área donde están presentes factores de riesgos locativos por los espacios reducidos, frente a este hecho es de suma importancia el desarrollo de un programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008, que evite los constantes hábitos incorrectos de trabajo y la falta de concienciación del empleado y empleador en caracterizar como obligatorio utilizar los equipos de trabajo que protejan los intereses humanos y propios de la empresa, evitando daños al personal, y garantizar que el proceso productivo sea continuo.

Lo que se quiere con esto es ir reduciendo de esta forma lo que podrían ser costos por multas, sanciones, riesgos de reputación, permisos de ausentismo, retiros y otros, los cuales superarían a los costos destinados a un programa de higiene y seguridad que destaque las normas con respecto a los riesgos laborales relacionados con el manejo de maquinarias, los equipos de protección personal y la sobrecarga de peso que está vinculada con la ergonomía.

Por ello es necesario la organización y la planeación que permita evaluar los riesgos ocupacionales por puestos de trabajo en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre, para así detectar irregularidades que son la causa de riesgo y posterior a ello desarrollar una acción preventiva con un programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008, que proporcione condiciones de trabajo dignas, cómodas y seguras, además de concienciar y adiestrar al personal y a la empresa en un compromiso mutuo sobre el tema para disminuir los accidentes e incidentes de trabajo y enfermedades futuras a través de sesiones educativas que expliquen la importancia de cumplir con la prevención de accidentes y valorar la vida, principalmente entre los seis trabajadores del taller y las personas que con frecuencia lo circundan.

Teniendo como alcance minimizar los riesgos de salud ocupacional que corren los empleados en sus puestos de trabajo, respetando los procesos procedimentales y medidas expuestas en la NT-2008. A fin de que el empleador ponga en práctica acciones que centren la atención en la protección del trabajador y sus condiciones laborales, impulsar el desarrollo de una función eficiente por puesto de trabajo y garantizar que el proceso productivo de la empresa sea continuo y eficiente, puesto que la fuerza de trabajo humana es vital para el desarrollo empresarial y si esta está satisfecha con los basamentos que garanticen una mejor calidad de vida y la seguridad, se garantiza que el trabajador se desenvuelva en su labor de manera saludable, sin consecuencias lamentables.

Cabe destacar que la investigación y la propuesta será importante para todos los involucrados; ya que favorecerá a la empresa porque al contar con un programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008, para sus trabajadores donde se estará garantizando así los procedimientos llevados a cabo correctamente y por ende la realización de un trabajo seguro con políticas de prevención; del mismo modo dará credibilidad a la empresa puesto que los dueños y contratistas al reconocer las causas, consecuencias y disminución de riesgo en el área de trabajo, disminuirán los accidentes laborales y garantizarán al empleado un ambiente laboral ameno que facilita el bienestar emocional para cada uno de sus trabajadores; este se podrá notar en un mayor rendimiento de la producción y un empleado satisfecho y protegido; y al momento de recibir una visita de personas externas observarán que el ambiente de trabajo muestra las condiciones óptimas para la ejecución de los diferentes trabajos que allí se realizan y que el empleado está informado de los riesgos y cómo evitarlos.

Por otra parte, esta investigación beneficiará a los trabajadores y trabajadoras de la empresa antes mencionada, ya que de ser tomadas las medidas

preventivas necesarias para mejorar la calidad de vida de dichos trabajadores en su seguridad personal. De igual manera, esta investigación proyectará la imagen de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, a través de la calidad de sus estudiantes al ser capaces de ofrecer soluciones viables a problemas planteados de campo. Así mismo, este trabajo formará parte del acopio científico de la institución y servirá de soporte técnico y teórico a futuros investigadores en la carrera de gerencia de recursos humanos en el área de higiene y seguridad laboral. Cabe señalar, que este trabajo de investigación enriquecerá los conocimientos teóricos y técnicos de los autores(as), lo que implica un crecimiento profesional.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico es el resultado de la revisión bibliográfica y sirve de soporte a la investigación a realizar. Navarro, (2009, p. 132) plantea que: “en el marco teórico se debe relacionar las posturas teóricas que se asumen, orientadoras del sentido de la investigación, permanentemente con el problema analizado”. Por lo que, en el presente capítulo se mencionan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales y finalmente, el glosario.

2.1 Antecedentes de la Investigación

En este apartado se presentan trabajos de grado de cuarto nivel y otros trabajos previos a la presente investigación, que están estrechamente vinculadas a la misma. En relación con la propuesta de un programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008, existen referencias de previas investigaciones que han apoyado y justificado la importancia que tiene para una empresa el contar con su propio programa de higiene y seguridad laboral que satisfaga los requerimientos de la empresa, obteniendo y/o manteniendo una excelente cantidad de empleados en óptimas condiciones laborales, al igual que la calidad de los productos que se gestionan dentro de la corporación. Entre estos antecedentes se procede a señalar los siguientes:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Nury A. González G.(2008) Bogotá –Colombia autora del trabajo de grado titulado *“Diseño Del Programa De Gestión En Seguridad Y Salud Ocupacional, Bajo Los Requisitos De La Norma Ntc-Ohsas 18.001 En El Proceso De*

Fabricación De Cosméticos Para La Empresa Wilcos S.A”.la autora tomó en cuenta que la organización se ve abocada a los rápidos y constantes cambios del entorno, en el actual mundo globalizado, se deben buscar estrategias gerenciales que permitan que las organizaciones de hoy sean capaces de anticiparse y adaptarse permanentemente a sus competidores, logrando el máximo aprovechamiento de sus recursos. Para ello es necesaria la implementación de sistemas de gestión en el proceso de fabricación de cosméticos para la empresa Wilcos S.A, que logre direccionar sus actividades en un mundo competitivo y que les permita identificarse como compañías de calidad ante los factores de seguridad y salud ocupacional.

Concluyó que las condiciones de la empresa Wilcos S.A, como organización, imponen retos cada vez más elevados, lo que hace que estas aseguren el éxito y requieren de un constante cambio y reinención para adaptarse al futuro por lo que ha existido la necesidad de lograr el compromiso del entorno empresarial frente a compromisos de seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, teniendo en cuenta que el talento humano es el factor relevante para la producción de bienes y servicios y para ello se requiere del desarrollo e implementación de sistemas de certificación en un sistema de seguridad y salud ocupacional que tuviera un alcance global, a través de la Norma NTC-OHSAS 18.001, que contienen estándares internacionales relacionados con la seguridad y salud ocupacional, y cuyo desarrollo se basó en la directriz BS 8800 (British Standard).

Acosta (2013) trabajo de grado requerido en la Universidad de Guayaquil (Ecuador), presentó una investigación con el siguiente título “Elaboración de un manual de gestión de seguridad y salud ocupacional conforme a normativas NTE INEN18001-2010 y 18002-2010 en la empresa MIRRORTECK INDUSTRIES S.A. Guayaquil, Ecuador (2012), donde se expresa el objetivo general de esta manera: Elaboración de un Manual de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional conforme a normativas NTE INEN 18001-2010 Y 18002-2010 en la EMPRESA MIRRORTECK INDUSTRIES S.A.

En dicho trabajo el autor concluyo que el beneficio para la implementación de medidas de seguridad ocupacional es mayor al costo que representan los riesgos laborales.

Los aportes de esta investigación brindará el conocimiento acerca del manejo de la higiene y seguridad laboral internacionalmente. De este modo se puede decir que al exponer menos al recurso humano a accidentes laborales producto de no cumplir con las leyes de seguridad establecidas, se llega a tener mejor eficiencia en las áreas laborales de la empresa y esto trae más beneficios a cualquier organización.

Pérez (2013) elaboro una investigación en la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, Guatemala, la cual lleva el título “seguridad e higiene laboral aplicada a las empresas constructoras de la cabecera departamental de Quetzaltenango”. El objetivo general de esta investigación fue: Analizar cómo Aplican las medidas de seguridad e higiene laboral las empresas constructoras de esta región.

El autor concluyo que el grupo de trabajadores o el equipo de trabajo como en toda operación requieren de una supervisión de metas programadas y de seguridad en el trabajo; es así como el supervisor tiene la responsabilidad de capacitar al personal para lograr una mejor calidad de trabajo, desarrollar buenas actitudes de seguridad y fundamentalmente descubrir condiciones y actos inseguros para tomar las medidas correctivas que sean necesarias, porque la seguridad es un medio para ser más eficientes en la producción.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Matos (2007) elaboró una tesis de grado en la Universidad de Oriente, Núcleo de Nueva Esparta que llevó el título de “Capacitación y adiestramiento para el personal de alimentos y bebidas del Hotel & Casino Marina Bay en la Isla de Margarita”, expresando el siguiente objetivo general: Proponer un Programa de Capacitación y Adiestramiento dirigido al Personal adscrito a la Coordinación de Alimentos y Bebidas de dicho hotel y casino.

Una de las conclusiones a las que llegó este autor fue que la implementación del programa de capacitación y adiestramiento tiene como mira mantener el recurso humano capacitado y adiestrado en las áreas del servicio de Alimentos y Bebidas, de tal manera que a través de este recurso, se logre mejorar considerablemente la prestación del servicio y que se transforme en un servicio de calidad total.

Los autores de este proyecto concluyen que es indispensable el manejo de un plan de capacitación y un manual de higiene y seguridad laboral para que el funcionamiento del trabajador sea óptimo y se note el resultado eficiente de este en el logro de los objetivos que tengan presentes las empresas que los implementen.

Mastrogiorgio y Roballo (2007) elaboraron un proyecto en la Universidad de Carabobo que lleva como título: Diseño de un Programa de Higiene y Seguridad Industrial para la Empresa Affinia de Venezuela C.A. El objetivo general de esta investigación es: Proponer un programa de higiene y seguridad industrial para la empresa AFFINIA, con la intención de reducir y controlar los riesgos potenciales en el área de trabajo, previniendo de esta forma las enfermedades ocupacionales al igual que los accidentes.

Los autores concluyeron que los análisis de seguridad en el trabajo permitieron evaluar cualitativamente los riesgos mecánicos, físicos, ergonómicos y químicos existentes a los departamentos de Mecanizado y Terminación y con ellos se elaboraron las recomendaciones generales para realizar las actividades de manera segura. Con la implementación del programa propuesto se podrá coordinar y evaluar medidas y acciones de prevención y control de los riesgos existentes en la empresa.

Guillén (2011) realizó una investigación Universidad de Oriente Núcleo Bolívar titulada: Propuesta de un plan de higiene y seguridad industrial en el instituto municipal de transporte (INTRAHHERES) terminal de pasajeros "Tomas de

Heres”. El objetivo general de esta investigación fue: Realizar y Analizar una Propuesta de un Plan de Higiene y Seguridad Industrial en el Instituto Municipal de Transporte (INTRAHERES) y Terminal Pasajeros Tomás de Heres, Estado Bolívar 2011

La conclusión a la que llegó el autor fue que el cumplimiento del objetivo general y propósito como base de este Trabajo especial de Grado, requirió de la identificación clave de los riesgos y peligros en el área de Higiene y Seguridad Industrial, focalizada en el Programa de la LOPCYMAT sus Normas Técnicas y a través de las cuales se detectaron los factores de riesgo.

2.1.3 Antecedentes locales

Mata (2012) realizó una investigación en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, la cual fue nombrada de la siguiente manera “Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto. Alimento Polar Comercial (APC). Planta Marigüitar, 2011”. El autor tuvo como objetivo general en su investigación el siguiente: Diseñar un Programa de capacitación en materia de seguridad integral para el personal que opera los equipos de alto impacto.

El autor destacó que la capacitación de personal constituye una herramienta de suma importancia para toda organización, ya que ésta tiene por objeto perfeccionar al personal para su crecimiento profesional en determinado cargo en la empresa, o para estimular su eficiencia y productividad dentro de la misma.

La tesis ya aprobada que se toma como referencia ayuda a entender como las empresas, ya sea el fin o función que tengan en la sociedad, deben velar por el bienestar de los empleados. En tal sentido este proyecto de investigación se basa en el conocimiento brindado por el trabajo de grado antes presentado.

Ribero y Barreto (2011) realizaron una investigación en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, titulada: análisis de las condiciones de higiene y

seguridad ocupacional en el departamento de mantenimiento del servicio autónomo Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá (SAHUAPA), Cumaná, estado Sucre, año 2010. Cuyo objetivo general fue: Analizar las condiciones de higiene y seguridad ocupacional en el departamento de mantenimiento del Servicio Autónomo Hospital Universitario Antonio Patricio de Alcalá.

Las conclusiones a las que llegaron estos autores fueron que los datos recabados indican claramente que los trabajadores casi nunca usan equipos de protección personal para manos, pies, cabeza cuerpo, ojos, entre otros, debido a que el patrono no les suministra los mismos. Esto implica un alto riesgo y demuestra que la institución no está participando en la vigilancia, mejoramiento, y control de las condiciones y ambiente de trabajo.

Por su parte Kailany G. Antón R. (2011) Cumaná Estado Sucre, su investigación titulada *“Diseño Y Elaboración De Un Plan De Seguridad Y Salud Laboral Para El Personal De La Fundación Para La Promoción Y Desarrollo De La Universidad De Oriente (Fundado), Extensión Sucre. Cumaná, Edo. Sucre, Año 2011”*. La investigación se llevó a cabo en la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente (FUNDAUDO), extensión Sucre, Estado Sucre, por presentar una situación de desconocimiento por parte de los trabajadores sobre los riesgos presentes por la falta de un programa de seguridad y salud laboral que promueva la optimización de las condiciones ambientales para el desarrollo de las actividades laborales, por lo tanto la investigación estuvo como objetivo : Diseñar y elaborar un plan de seguridad y salud laboral para el personal de la fundación para la promoción y desarrollo de la universidad de oriente (FUNDAUDO), extensión sucre.

La investigación estuvo enmarcada por un nivel descriptivo, donde se plantearon una serie de problemas a investigar, para conocer el nivel de accidentabilidad con el fin de crear una serie de posibles soluciones que minimicen la situación de riesgo en la que se encuentra institución y un diseño

de campo que permitió recoger información directamente en el sitio de trabajo de forma oportuna y veraz sin alteración alguna. Teniendo como fin las condiciones inseguras que presentan FUNDAUDO y los riesgos a los que están expuestos el capital humano.

Las investigaciones señaladas muestran algunas posturas, argumentos y alcances que hasta el momento se tienen sobre el tema objeto de estudio. En tal sentido, los hallazgos previamente presentados ofrecen aportes significativos a la investigación a desarrollar por cuanto se estudiaron variables similares aunque desde otra dimensión. Permitted visualizar los enfoques teóricos y metodológicos que de alguna manera nutren y señalan el camino que debe seguirse en esta nueva investigación.

2.2 BASES TEÓRICAS

Las bases teóricas permiten que lo expuesto en esta investigación sea en tal sentido apoyado científicamente por conceptos ya aprobados y aplicados. Así como también permiten que se sume conocimiento para el buen uso de las herramientas técnicas que se quieran implementar con esta investigación. Las bases teóricas en las que se basa este proyecto son las que se expresan a continuación:

Un buen ambiente de Trabajo hace que la ocupación laboral genere una mínima carga de trabajo y que por lo tanto ocasione menos fatiga o cansancio a nuestro cuerpo los cuales redundaría en menores riesgos para nuestra vida. Una adecuada planificación del ambiente del trabajo permite disminuir la carga de la misma, eliminar muchos riesgos innecesarios, y reducir al mínimo otros, con lo cual se evitan accidentes laborales y se preserva la salud del trabajador.

Ante este hecho se debe identificar los riesgos que corre un trabajador y delimitar el área donde se evaluarán los mismos, con el firme propósito de valorar una serie de acciones que conlleven a desarrollar un sistema de gestión

que minimice el hecho presente en un espacio de trabajo determinado, en vista que toda actividad humana supone asumir ciertos riesgos. Comprender la importancia que posee el contar con un adecuado reconocimiento de ellos en el lugar de trabajo es vital para nuestro bienestar laboral. Para el Ministerio de Trabajo “Riesgo; es la posibilidad de que un objeto, sustancia, material o fenómeno pueda desencadenar alguna perturbación en la salud o integridad física del trabajador”. El concepto de Riesgo se refiere entonces, al efecto que pueden producir aquellos fenómenos, objetos, herramientas, sustancias, entre otros, a los cuales se les ha demostrado que poseen la probabilidad de afectar al trabajador, generando enfermedades o accidentes de trabajo. Por otra parte, la norma OSHA 18001-2007 define Riesgo como la “Combinación de la posibilidad de la ocurrencia de un evento peligroso o exposición y la severidad de lesión o enfermedad que pueden ser causados por el evento o la exposición

El riesgo constituye la posibilidad general de que ocurra algo no deseado, mientras que el factor de riesgo actúa como la circunstancia desencadenante, por lo cual es necesario que ambos ocurran en un lugar y un momento determinados, para que dejen de ser una opción y se concreten en afecciones al trabajador. Es decir, ambos deben unirse para que la probabilidad sea un hecho circunstancial y por ende los accidentes se desencadenen de manera inmediata.

Ahora bien, los Riesgos mecánicos, según el blog de servicio integrado de prevención de riesgos laborales, diseñado por la Universidad Politécnica de Valencia, estima que: Es aquel que en caso de no ser controlado adecuadamente puede producir lesiones corporales tales como cortes, abrasiones, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos o proyectados, atrapamientos, aplastamientos, quemaduras, entre otros... También se incluyen los riesgos de explosión derivables de accidentes vinculados a instalaciones a presión.

2.2.1 Principales riesgos en talleres mecánicos.

Son muchos los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en talleres mecánicos, por lo tanto, Torres (2016, p. 89) Ingeniero en Higiene y Seguridad Laboral, plantea los principales riesgos y las medidas preventivas para los mismos, ante esto señala:

1. Trabajar debajo de vehículos que son soportados por gatos hidráulicos, si estos están en mal estado podrían fallar y caer sobre el trabajador, ocasionado lesiones graves o muerte por aplastamiento.
2. Las piezas mecánicas del motor o del vehículo están en movimiento mientras el vehículo está encendido, si se intenta manipular piezas internas del vehículo esto podría ocasionar accidentes.
3. El líquido combustible (Gasolina, gasoil, entre otros) posee propiedades que al entrar en contacto con una fuente de ignición produce incendio, si se está trabajando bajo estas condiciones tome las precauciones necesarias.
4. Los vehículos poseen conexiones eléctricas, por lo tanto, existe posibilidad de lesiones por contacto con electricidad.
5. El uso de herramientas manuales sin precaución o en mal estado conlleva a generar accidentes.
6. Superficies resbalosas a causa de la grasa y fluidos que se derrama durante actividades de mecánica automotriz pueden ocasionar caídas con consecuencias fatales.
7. Si se va a manipular líquidos refrigerantes del vehículo o el radiador evitar quitar la tapa mientras el vehículo esté encendido, debido al calentamiento del líquido esto podría ocasionar quemaduras de gran daño e importancia.

8. Mientras esté debajo del vehículo asegurarse de que tiene el freno de mano activado, y de que exista la posibilidad de que entre en movimiento repentino, esto evitará ser arrollado por accidente.
9. Al cerrar el capó del vehículo tener cuidado de no lesionarse las manos o dedos por golpes.
10. Mientras el capó esté abierto tomar previsiones para no permitir que se cierre accidentalmente y caiga sobre su cabeza.
11. Algunas piezas mecánicas son pesadas, sobre todo el motor, utilizar poleas para trasladar dichas partes mecánicas o algún medio de transporte, mantener la atención para evitar que caigan sobre pies, manos y cuerpo.
12. Al desmontar las llantas o cauchos procure que estos no caigan sobre sus manos, pies o cuerpo.
13. Posturas forzadas generan trastornos músculo esquelético.
14. Caídas desde diferentes niveles por falta de orden y limpieza.
15. Manipulación de productos químicos producen daños en la piel, ojos tracto digestivo entre otros.

2.2.1.1 Medidas Preventivas

Torres (2016, p. 102), afirma que se deben:

1. Utilizar los equipos de protección personal.
2. Si no está en capacidad de realizar un trabajo, solicite entrenamiento profesional educativo.
3. Mantener sistemas de detección y extinción de incendios en buen funcionamiento.
4. Para trasladar cargas o piezas pesadas deberá utilizar medios mecánicos como (Montacargas, transpaletas, entre otros).

5. No lavarse las manos con productos químicos, si va a sacar algún fluido como gasolina no utilice su boca para succionar ya que podría tragar el contenido accidentalmente.
6. Desconecte la batería del vehículo cuando sea necesario para evitar daños por electricidad.
7. Si necesita soldar hágalo lejos de sustancias y materiales combustibles o líquidos inflamables.
8. No fumar en lugares de trabajo, así evita accidentes por incendios.
9. No ingerir alimentos mientras realiza trabajos de mecánica automotriz.
10. No destapar el radiador mientras el vehículo esté caliente.
11. No utilizar prendas como relojes, cadenas entre otros, con el objeto de evitar enredarse con partes móviles del vehículo.
12. Mantener el orden y limpieza, no dejar cables, herramientas, mangueras atravesados en las áreas de trabajo, limpiar constantemente el piso para evitar la acumulación de grasa.
13. El calzado de seguridad deberá ser anti resbalante y con aislamiento eléctrico.
14. La ropa de trabajo deberá estar separada de la ropa de uso cotidiano.
15. Si necesita transportar algún elemento o pieza asegurarse que el medio de transporte soporte la carga o peso de la pieza.
16. No transportar personas en el montacargas, transpaletas carretillas entre otros.
17. Diseñar un programa de educación y formación para prevención de enfermedades y accidentes de trabajo.
18. Mantener buenas posturas de trabajo, si es posible diseñar mobiliario que evite forzar el cuerpo a posiciones indebidas.

2.2.2 Riesgos de golpes.

En las tareas del taller, se está expuesto, por ejemplo, a golpearse con una herramienta, una parte de un vehículo o contra una estructura, lo que puede ocasionarle lesiones, cuya gravedad no podemos predecir. Las principales causas de golpes Golpearse por, con o contra objetos materiales o estructuras es por: Descuido. Falta de concentración. Falta de iluminación. Falta de orden y planificación. Sobrecarga de estanterías.

Torres (2016, p. 67), sustenta que dentro de las medidas preventivas están: Sujetar o anclar firmemente las estanterías a elementos sólidos, tales como paredes o suelos y poner los objetos más pesados en la parte más baja de las mismas. ·Señalizar los lugares donde sobresalgan objetos, máquinas o estructuras inmóviles. Mantener la iluminación necesaria para los requerimientos del trabajo. Eliminar cosas innecesarias. Ordenar en los lugares correspondientes. ·Mantener las vías de tránsito despejadas.

2.2.3 Riesgos de cortes

La falta de concentración es una de las causas que pueden exponer al riesgo de cortes. Dentro de sus causas están: Máquinas sin protecciones de las partes móviles. · Máquinas defectuosas. · Falta de concentración. · No usar elementos auxiliares. No usar elementos de protección personal. Dentro de sus medidas de prevención se pueden mencionar: ·Revisión periódica de dispositivos de bloqueo y enclavamiento. ·Empleo de elementos auxiliares. ·Usar elementos de protección personal. ·Generar procedimiento de trabajo. Selección y cuidado herramientas manuales. ·Entrenamiento. *Ibíd. Ídem*

2.2.4 Caídas de igual o distinto nivel

Una superficie sucia o resbaladiza, así como el desorden y la falta de iluminación, entre otras cosas, pueden exponerlo al riesgo de caerse y, de esta forma, accidentarse. Es necesario tomar conciencia de que una caída puede convertirse en un accidente, cuyas consecuencias no podemos predecir. Por lo mismo se debe adoptar una actitud preventiva, orden y mantener ambientes de trabajo seguros. Dentro de sus causas pueden estar: -Superficies de tránsito sucias (escaleras, pasillos, etc.). -Suelos mojados y/o resbaladizos (grasas, aceites, líquido de frenos, refrigerantes, etc.). -Superficies irregulares o con aberturas. -Falta de barandas. -Desorden. -Calzado inadecuado. -Falta de iluminación. Se puede prevenir, tomando los siguientes tips: -Limpieza de líquidos, grasa, residuos u otro vertido que pueda caer al suelo. -Eliminar del suelo suciedades y obstáculos con los que se pueda tropezar. -Colocar revestimiento o pavimento de características antideslizantes. -Mayor eficacia en la limpieza. - Cubrir foso cuando no se utilice (la salida del foso debe estar situada en una zona libre de obstáculos). -Calzado adherente. -Colocar barandas en aberturas de piso. *Ibíd. Ídem.*

2.2.5 Riesgos de contactos eléctricos

Es una gran ventaja poder contar con la electricidad, ella permite poner en funcionamiento las máquinas y herramientas que se utilizan en el taller. No obstante, hay que estar atentos para utilizar esta energía en forma correcta y segura, evitando los riesgos de contactos eléctricos, ya sea por contactos directos o indirectos. Dentro de sus causas están -Contacto directo: parte activa. -Contacto indirecto: con masas (falta de puesta a tierra, deterioro de aislamiento). Medidas de prevención -Revisar periódicamente la instalación eléctrica. -Comprobar interruptores diferenciales, accionando pulsadores de prueba una vez al mes. -Utilizar máquinas y equipos que tengan incorporada la tierra de protección. -No intervenir máquinas ni equipos eléctricos. -No utilizar los aparatos eléctricos con las manos mojadas o húmedas. -No utilizar

máquinas ni equipos que estén en mal estado. ·Utilizar extensiones eléctricas certificadas y que estén en buenas condiciones. *Ibíd. Ídem.*

2.2.6 Riesgos de quemaduras

Hay tareas que se desarrollan a diario en el taller mecánico como por ejemplo los trabajos de corte y soldadura que implican la posibilidad de contacto con superficies calientes, lo que a su vez puede exponerlo a verse afectado por quemaduras. En virtud de lo anterior, es necesario utilizar elementos de protección personal y seguir los procedimientos de trabajo. Causas de quemaduras ·Contacto con superficies calientes (trabajos de corte y soldadura). ·Contacto con partes y piezas calientes de los vehículos. Dentro de las medidas de prevención están. ·Usar elementos de protección personal. ·Generar procedimientos de trabajo. *Ibíd. Ídem.*

2.2.7 ASPECTOS CONCEPTUALES

2.2.7.1 Peligro

Señala Rodellar (1999, p. 9), "Íntimamente relacionado con el riesgo se encuentra el peligro o condición que puede producir efecto adversos sobre la mejor utilización posible de los recursos humanos y de las propiedad. "

2.2.7.2 Accidente laboral

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

2.2.7.3 Seguridad en el trabajo

Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 22) referente a la seguridad en el trabajo dice:

Es la aplicación racional y con inventiva de las técnicas que tienen por objeto el diseño de instalaciones, equipos, maquinarias, procesos y procedimientos de trabajo; capacitación, adiestramiento, motivación y administración de personal, con el propósito de abatir la incidencia de accidentes capaces de generar riesgos en la salud, incomodidades e ineficiencias entre los trabajadores o daños económicos a las empresas y consecuentemente a los miembros de la comunidad.

2.2.7.4 Identificación De Riesgos

Dice Rodellar (1999, p. 12) " cuando nos referimos a la administración o gerencia de riesgos centramos su función en la reducción a un mínimo de los riesgos puros puesto que es otra estructura organizativa la que se ocupa de los riesgos especulativos. "

2.2.7.5 Administración o Gerencia de Riesgos

Refiere Rodellar (1999, p. 12), dice:

El primer trabajo de la administración de riesgos identificación de la presencia y la naturaleza de riesgos puros o exposiciones a posibles efectos adversos, en el bien entendido que una vez confeccionada la lista o inventario no ha finalizado el proceso de identificación. Esta función debe tener un carácter dinámico en el desarrollo del proceso de administrar los riesgos.

Añade Rodellar (1999, p. 12)

En primer lugar, puesto que nos estamos centrando en los riesgos del trabajo, tendríamos que referirnos a ese trabajo dentro de los sectores de actividad económica en el que actúa la empresa... Este primer listado puede contener en un desglose exhaustivo, la identificación de los trabajos actividades, tareas y hasta las mínimas operaciones, en relación con el entorno en el que se relacionan. Convendría tener relacionados también los principales factores y agentes que, de forma concreta, están presentes en la organización.

2.2.7.6 Evaluación De Riesgos

Según Rodellar (1999, p. 13):

La evaluación consiste en determinar o valorar la probabilidad de que existan pérdidas como consecuencia de los riesgos identificados. Habrá que definir, por lo tanto, la probabilidad de que suceda una pérdida derivada de cada riesgo, que gravedad o cantidad puede costar dicha pérdida y, naturalmente, pensar en los posibles recursos para hacer frente a esa pérdida.

2.2.7.7 Clasificación de la gravedad del riesgo.

Rodellar (1999, p. 14) nos dice "podemos diferenciar a la gravedad del riesgo por métodos tan simples como el A,B,C, que los clasifica en altos, moderados y bajos."

- Gravedad A (alta): la que potencialmente puede dar lugar a lesiones o enfermedades susceptibles de originar incapacidades permanentes (permanentes no invalidantes, parciales, totales, absolutas...), muertes y/o pérdidas materiales muy graves.
- Gravedad B (moderada): la que potencialmente puede dar lugar a lecciones o enfermedades susceptibles de originar incapacidades laborales transitorias y/o pérdidas de materiales graves.
- Gravedad C (baja): la que potencialmente puede dar lugar a lesiones o enfermedades susceptibles de originar pérdida de tiempo para curas inferiores a un día o jornada y/o pérdidas materiales leves.

2.2.7.8 Métodos Para Administrar Riesgos

Rodellar (1999, p. 16) lo expresa de esta manera:

Debemos enfrentarnos a una importante toma de decisiones, puesto que se trata de plantearnos cuál será la mejor solución que deberá ser adoptada para evitar las pérdidas que pudieran presentarse con los diferentes riesgos ya identificados y evaluados.

Existen varias alternativas que se comentaran a continuación:

- Eliminar: la eliminación de los riesgos, presentes e identificados en la empresa, es una posibilidad poco probable... Cuando la fabricación de un artículo o producto concreto, que lleva implícitos unos riesgos puros, nos

proporciona unas pérdidas de tal naturaleza, que compromete todas las posibles ganancias por las que fue concebido, y eso es todo lo que puede esperarse para el futuro, está claro que deberá plantearse su eliminación como método alternativo.

- Tolerar: el método de tolera, consentir, aceptar o mantener, implica correr con ciertos riesgos de forma consciente tras un buen trabajo de análisis de decisiones por parte de la gerencia... el mantenimiento de este método ante ciertos riesgos hace necesaria una permanente y total atención a los parámetros de probabilidades de que existan perdidas, tiempos de exposición o presencia de estos riesgos y posibles consecuencias.
- Transferir: la forma más común de transferencia de riesgos es el contrato de seguro, aunque también existe la posibilidad sin seguro como son las firmas individuales de compromiso.
- Tratar: la prevención de riesgos y consiguiente reducción de pérdidas es el método más eficaz de administrar los riesgos. Consiste en adoptar los medios y los sistemas para tener un adecuado control de riesgos.

2.2.7.9 Definición de Higiene Industrial

Janania (2003) define la higiene industrial como “El trabajo reconocido, evaluado y controlado de la salud de los trabajadores el cual requiere básicamente de un programa de protección de salud, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales” (P. 66).

Existen 3 grupos para analizar respecto a la higiene industrial. Janania (2003) los define como:

2.2.7.10 Agentes Químicos

Janania (2003, p. 67) dice que:

Se pueden clasificar en dos grupos, los que están es estado gaseoso y los que se presentan como aerosol. Los aerosoles pueden estar constituidos por partículas sólidas o líquidas y se clasifican en polvo, humo, rocío y niebla... Los contaminantes gaseosos son aquellos constituidos por sustancias en estado de gas a la temperatura y presión ordinaria o como vapores... Todos estos

compuestos químicos pueden causar muchos problemas en la forma de inhalación, absorción o ingerido.

2.2.7.11 Agentes Físicos

Janania (2003, p. 78) dice "De una manera general se entiende por alteración física del medio, las variaciones de presión, temperatura, humedad, iluminación, ventilación, ruido y radiaciones".

2.2.7.12 Agentes biológicos

De igual forma señala Janania (2003, p. 83) "Son los agentes infecciosos de origen animal o vegetal, así como las sustancias derivadas de ellos presentes en el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades o malestar en los trabajadores. " (P.83)

2.2.8 LAS Enfermedades Profesionales y sus Impactos

Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 85), señala que las enfermedades profesionales tienen diferentes impactos en los trabajadores, estos son los siguientes:

2.2.8.1 Psicológicos

Las condiciones higiénicas deficientes, así como las enfermedades profesionales, desarrollan en las personas amenazadas el temor constante de verse lesionada gravemente y esto produce un ambiente de inseguridad personal que afectará su trabajo y su personalidad.

2.2.8.2 Sociales

Las enfermedades profesionales merman la fuerza de trabajo que dispone un país y por tanto afectará directamente a la sociedad, ya que aumenta el número de incapacitados a los que hay que mantener y cuidar.

2.2.8.3 Económicos

Es difícil de calcular ya que en estadísticas que han efectuados organismos especiales incluyen dentro de sus cálculos los accidentes y las enfermedades profesionales.

2.2.9 Capacitación y Adiestramiento

Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 89) dice al respecto que:

Es importante capacitar y adiestrar a los trabajadores para que comprendan la complejidad de los diversos equipos de protección, el avance y desarrollo de estos. En ocasiones el equipo ha sido aceptado por el trabajador, pero sin una idea acerca de las razones, fallas, errores y consecuencias de su uso, también debe conocer las normas y reglamentos respectivos para que no piensen que solo se le impone este equipo como parte de sus funciones y obligaciones de trabajo para lo cual fue contratado. Asimismo deben recibir información oral y escrita.

2.2.10 Teoría de Frederick Herzberg sobre factores higiénicos que influyen en los trabajadores.

Frederick Herzberg; psicólogo y consultor norteamericano. Profesor de la universidad de UTAH. Formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas como lo son los factores higiénicos o factores extrínsecos, los cuales forman parte del ambiente que rodea a las personas e influyen en como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas.

Los principales factores higiénicos, el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos, etc., influyen el desempeño de los trabajadores.

Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano:

- Factores motivacionales o de función: son los que están relacionados con el trabajo que él desempeña, por ejemplo el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento y desarrollo personal.
- Factores ambientales o higiénicos: localizados en el ambiente que los rodea y están manejados por la empresa por ejemplo las condiciones de trabajo, el que nunca se logra satisfacer totalmente las necesidades del ser humano.

2.2.11 GLOSARIO DE TÉRMINOS BÁSICOS.

2.2.11.1 Condiciones de trabajo: son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 22)

2.2.11.2 Enfermedad ocupacional: es toda aquella alteración en la salud de un trabajador originada por el manejo o exposición a agentes químicos, biológicos o lesiones físicas presentes en su lugar de trabajo. Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 24)

2.2.11.3 Higiene: es la disciplina que estudia las medidas para conservar y mejorar la salud, así como para prevenir las enfermedades. Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 22).

2.2.11.4 Iluminación: el higienista industrial debe poner su interés en aquellos factores de la iluminación que facilitan la realización de las tareas visuales. Janania (2003, p. 79)

2.2.11.5 Incidentes: todo suceso deseado o no intencionado, que bajo circunstancias muy poco diferentes podría ocasionar pérdidas para las personas, la propiedad o los procesos. Rodellar (1999, p. 21).

2.2.11.6 Inhalación: uno de los peligros mayores de los componentes químicos es la inhalación de ellos, o sea que una persona respire digamos el vapor; de acuerdo con sus efectos fisiológicos puede causar grandes daños. Janania (2003, p.67)

2.2.11.7 Lesión: se puede considerar como un daño repentino. Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 24)

2.2.11.8 Medio ambiente de trabajo: se concibe como las condiciones físicas aquellas que se encuentran en el lugar de trabajo. Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 22).

2.2.11.9 Niebla: se componen de menudas gotitas que flotan en el aire y las cuales han sido formadas por una condensación del estado gaseoso. Janania (2003, p. 68).

2.2.11.10 Polvo: se puede decir que los polvos están compuestos por partículas sólidas suficientemente finas para flotar en el aire. Janania (2003, p.68)

2.2.11.11 Riesgo de trabajo: puede producir accidentes y/o enfermedades. Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 24)

2.2.11.12 Rocío: consiste en partículas líquidas, generadas por la desintegración de un líquido como en el caso de la atomización. Janania (2003, p. 67)

2.2.11.13 Salud: es un estado de bienestar completo: físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades o de invalidez. Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 22)

2.2.11.14 Seguridad: es el conjunto de normas, obras y acciones así como los instrumentos técnicos y legislativos requeridos para proteger la vida humana y la propiedad del hombre. Hernández, Malfavón, Fernández (2003, p. 22)

2.2.11.15 Temperatura: cuando la temperatura ambiente que la del cuerpo aumenta el valor por convección, conducción y radiación además del producido por el trabajo muscular y este debe disiparse mediante la evaporación que produce el enfriamiento. Janania (2003, p. 79).

2.3 BASES LEGALES.

Los accidentes laborales ocasionan daños y perjuicios en los trabajadores, por lo tanto existen diversas leyes y reglamentos que sustentan los derechos fundamentales de los trabajadores para la prevención de los mismos y la preservación de la salud; entre estos textos el principal es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Gaceta Oficial Numero 38.236/ 26 de Julio de 2005, Ley Orgánica del Trabajo (1998)

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Capítulo V De los Derechos Sociales y de las Familias, en el Artículo 83. Se toma con mayor interés el tema de la salud, planteado:

... 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.

Siendo así, la promoción del estado hacia el desarrollo de políticas de salud es de suma importancia, por ello es imprescindible cumplir con medidas sanitarias establecidas en tratados internacionales y sustentadas en las leyes nacionales. Para que el lugar de trabajo garantice no solo estabilidad laboral sino las condiciones necesarias que eviten cualquier riesgo hacia la integridad física de sus empleados, así lo afirma el Artículo 89. Donde se manifiesta en el segundo párrafo: Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

A tal efecto de garantizar la seguridad del trabajador, apoyándose en las normativas nacionales e internacionales, con miras hacia el resguardo de la integridad total de los empleados y de las empresas. Ahora bien en la Ley

Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), Gaceta Oficial Numero 38.236/ 26 de Julio de 2005, plantea en el Artículo 56 numeral I los deberes de los empleadores en materia de seguridad en salud ocupacional: “Son deberes de los empleadores (as) Adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo...” con esto garantizar una óptima condición de trabajo tanto para los empleados como para los empleadores y evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacional, puesto que son los patronos los principales agentes promotores de ello.

Ahora bien, en la presente ley Título VI Accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, Capítulo I, se define accidente de trabajo y destaca en el Artículo 69 Numeral I las lesiones específicas dependiendo el tipo de riesgo, textualmente dice:

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo. Serán igualmente accidentes de trabajo:

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

Según lo planteado es importante destacar que los riesgos mecánicos están identificados y desligados de los demás riesgos laborales, así como también la identificación clara de un accidente laboral, en este orden de ideas la presente ley define enfermedad ocupacional en el Artículo 70

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones di ergonómicas,

meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Si bien es cierto que la identificación clara de los riesgos laborales está presente en la ley, las puestas en práctica de estos basamentos no están siendo considerados en su totalidad porque, aunque los basamentos legales indiquen las funciones que debe cumplir un empleador aún se observa hechos lamentables en los puestos de trabajos.

Ahora bien, en relación a la Ley Orgánica del Trabajo (1998), en el Artículo 1. “Esta Ley regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social”. (p. 3) apoyando con ello a la seguridad e integridad física del trabajador. A tal efecto, el Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el Trabajo el Artículo 236. Propone que el patrono velara por la integridad de los empleados, que es de suma importancia establecer que este no debe estar expuesto a situaciones de riesgos de ninguna índole. Por ello hay que tomar en consideración que es necesario analizar el tema propuesto para el proyecto, pues solo se pretende buscar una solución factible a los problemas emergentes que pueden dañar parcial o totalmente a un ciudadano. En concordancia con los antes planteado el artículo reza textualmente:

El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio se preste en condiciones de higiene y seguridad que respondan a los

requerimientos de la salud del trabajador, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

El Ejecutivo Nacional, en el Reglamento de esta Ley o en disposiciones especiales, determinará las condiciones que correspondan a las diversas formas de trabajo, especialmente en aquellas que por razones de insalubridad o peligrosidad puedan resultar nocivas, y cuidará de la prevención de los infortunios del trabajo mediante las condiciones del medio ambiente y las con él relacionadas. El Inspector del Trabajo velará por el cumplimiento de esta norma y fijará el plazo perentorio para que se subsanen las deficiencias. En caso de incumplimiento, se aplicarán las sanciones previstas por la Ley.

De no cumplir con esta ley, se tomaran medidas necesarias, pero resulta evidente que los riesgos existen, en ocasiones son causas directa del personal trabajador, pero cuando el empleador no toma en cuenta los factores de riesgo se convierte el ciudadano en un agente vulnerable, estando expuesto a agentes reactivos que dañan la salud, la presente ley garantiza que los trabajadores no pueden estar expuesto a ningún factor ergonómico, por lo tanto al analizar los factores que conllevan a tal fin se debe tomar en cuenta en el Artículo 237: “Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudieren causar a la salud, y aleccionado en los principios de su prevención”

Tal como se establece, es imprescindible estudiar las causas que pueden ocasionar daños generales al individuo, de lo contrario la ley emitirá sanciones para que las medidas higiénicas se cumplan a cabalidad. Así lo establece el Artículo 246 “Las condiciones de higiene, seguridad en el trabajo y la prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo se regirá además por las

disposiciones contenidas en la Ley Orgánica que rige la materia. (p, 112) por lo tanto, es indispensable considerar que la salud, la higiene y la seguridad en el trabajo son indispensables para un buen desarrollo económico de una empresa; para la consolidación legal en nuestro país en materia de protección las leyes citadas disponen de contenidos que sancionan cualquier hecho en contra de la preservación de las mismas.

Del mismo modo a nivel internacional los reglamentos y disposiciones tienen un extenso compendio que valora la importancia de preservar la salud en los empleados, así como también determinaciones que indican lineamientos a seguir para evitar cualquier daño o lesión al ejecutar un trabajo, específicamente los accidentes mecánicos entre ellas se encuentran la Norma OHSAS 18001: 2007 (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional) y Metodología de las 5S Mayor Productividad Mejor Lugar de Trabajo. En cuanto a la Norma OHSAS 18001: 2007 (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional) asume la salud ocupacional y seguridad como compromiso de poner en práctica reglamentos enfocados en reducir accidentes y ausentismo que causan costos directos e indirectos incalculables dentro de las organizaciones comerciales, así como también mantener al empleado completamente productivos, motivados y en un mejor entorno laboral con mejoras continuas a través de un completo sistema de gestión.

Por su parte la Metodología de las 5S Mayor Productividad Mejor Lugar de Trabajo, es un documento que orienta a las organizaciones, mejoras en el espacio de trabajo de una manera simple y a bajo costo, esta comprende cinco momentos claves para preservar un ambiente de trabajo saludable, adoptando un plan sistemático de gestión que mantenga y mejore continuamente la organización, las 5S textualmente se explican de la siguiente manera:

Organizar: ...es identificar, clasificar, separar y eliminar del puesto de trabajo todos los materiales innecesarios, conservando todos los materiales necesarios que se utilizan.

Ordenar: ...es establecer la manera en que los materiales necesarios deben ubicarse e identificarse para que “cualquiera” pueda encontrarlos, usarlos y reponerlos de forma rápida y fácil.

Limpieza: ...consiste en mantener limpio el puesto asegurando que todo se encuentra siempre en perfecto estado de uso.

El Control Visual...consiste en distinguir fácilmente una situación normal de otra que no lo es, mediante una norma visible para todos a través de dispositivos y soportes visuales (manómetros, contadores, marcas que denotan la ausencia de una herramienta o el agotamiento de un material).

Disciplina y Hábito consiste en trabajar permanentemente de acuerdo con las normas establecidas, asumiendo el compromiso de todos para mantener y mejorar el nivel de Organización, Orden y Limpieza en la actividad diaria.

Esto, con la finalidad que en un área de trabajo se encuentre en orden para que el trabajador se desenvuelva en un contexto de trabajo motivador y acorde para el empleado, con ello evitar cualquier accidente que cause daños colaterales al empleado y a la empresa.

Estas y otras normas a fines de este proyecto son las que sustentan esta investigación.

2.4 Marco institucional:

2.4.1 Reseña histórica:

Con el propósito de promover, coordinar, organizar, supervisar y coadyuvar con el sistema de servicios públicos en el estado Sucre, el ejecutivo regional, mediante la consolidación, el agrupamiento de sus instituciones con competencia en materia de servicios públicos y en articulación con las empresas de carácter comunal o social; así como otras formas asociativas, busca coordinar el cumplimiento de sus actividades, diseñando estrategias gubernamentales para hacer del estado Sucre un hábitat donde se humanicen las relaciones familiares, vecinales y haciéndolo más placentero para todos sus habitantes.

En este sentido un grupo de Legisladores proponen la Creación de la Cooperativa de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVI SUCRE).

La corporación de Servicios Públicos del estado Sucre, inicia sus funciones como tal según la Ley que Crea la Cooperativa de Servicios Públicos del Estado Sucre, sancionada por el Consejo Legislativo del estado Sucre el doce (12) de noviembre de 2019 y publicada en la Gaceta Oficial del Estado Sucre el diecinueve (19) de noviembre de 2019, bajo N° 2.560, en la misma se establecen en su título I, las disposiciones generales, objeto y las competencias y en su título II, todo lo relacionado con la Cooperativa, su creación, objeto, atribuciones, prerrogativas de ley, conformación del Directorio con sus atribuciones, atribuciones del Presidente, así como su organización, actividad y funcionamiento.

2.4.2 Ubicación:

Av. Cancamure, frente a la Urb. Los Araguaney, Cumaná Municipio Sucre, Parroquia Altagracia, Estado Sucre zona postal 6101.

2.4.3 Misión, visión y objetivos:

Misión:

Regular, promover, formular, administrar, diseñar, coordinar, organizar, ejecutar y controlar las políticas del Ejecutivo Regional en el área de los servicios públicos, así como todas las actividades de infraestructura orientadas al mantenimiento, reparación, repotenciación de las áreas físicas, equipos obras civiles, maquinaria e insumos necesarios para la eficiente y oportuna prestación de los servicios públicos en el estado Sucre.

Visión:

Ser una Cooperativa líder en la prestación de servicios públicos, de elevada capacidad gerencial, basándose en altos estándares de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente, a través de un personal técnico altamente capacitado.

Objetivos:

1. Prestar servicios públicos, en las actividades relacionadas con la elaboración de proyectos de obras civiles, mecánicas, forestales y eléctricas.
2. Ejecución de proyectos de obras de urbanismos, reparación y mantenimiento de obras civiles, construcción de viviendas, ejecución de pilotines para fundaciones, movimiento de tierras, deforestación y reforestación, programas de mantenimiento de plantas de tratamiento y estaciones de bombeo de aguas blancas y residuales, así como cualquier actividad conexas.
3. Abaratar los costos de la producción y prestación de servicios, adquiriendo y distribuyendo al mayor y detal materiales de construcción, así como la exportación e importación de bienes relacionados con las áreas de trabajo de la cooperativa.
4. Generar empleos permanentes y seguros para los asociados, que permita mejorar las condiciones de vida para estos y sus familiares.
5. Desarrollar programas educativos basados en los valores y principios del cooperativismo, así como formar y capacitar a los asociados para la administración exitosa de la empresa cooperativa.
6. Participación según lo determinen los intereses de la Cooperativa en Licitaciones con entes de la contratación pública o privada.

7. Firmar convenios con Instituciones públicas y privadas que permita adquirir bienes y servicios en beneficio de los asociados y la comunidad.
8. Promover la integración del movimiento cooperativo a nivel Local, Regional, nacional e Internacional.
9. Ejercer la representación, la comisión y mandatos comerciales de personas naturales y jurídicas; y en general a cualquier otra actividad de lícito comercio que fuere necesario o conveniente para el desarrollo de la cooperativa estén o no en la anterior numeración, la cual debe considerarse enunciativa y no limitativa del objeto social de la cooperativa.

2.4.4 Estructura organizativa:

NIVEL SUPERIOR:

DIRECTORIO:

- PRESIDENTE:

- Coordinación de Despacho de Presidencia.
- Coordinación de Sala de Análisis Situacional.
- DIRECTOR ADMINISTRATIVO.
- DIRECTOR OPERATIVO.

- UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA: (Adscrita al Directorio).

- Coordinación de Control Posterior.
- Coordinación de Determinación de Responsabilidades.

NIVEL DE APOYO Y ASESORÍA:

- CONSULTORÍA JURÍDICA.

- OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

- Coordinación de información y Promoción de la Participación Ciudadana.
- Coordinación de Atención de Denuncias, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Peticiones.

□ NIVEL FUNCIONAL CONCENTRADO:

UNIDADES:

- UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:

- Coordinación de compra.
- Coordinación de planificación y presupuesto.
- Coordinación de ordenación de pago.
- Coordinación de Tesorería.
- Coordinación de Contabilidad.
- Coordinación de Bienes Nacionales.
- Responsables de Almacén.

- UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS:

- Coordinación de Nómina.
- Coordinación de Bienestar Social.
- Responsable de Consultorio Médico.

- UNIDAD DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

- UNIDAD DE TECNOLOGÍA Y COMUNICACIÓN.

- UNIDAD DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES.

- UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES:

- Coordinación de Seguridad.
- Coordinación de Mantenimiento.
- Coordinación de transporte.

- UNIDAD DE DISEÑO Y DESARROLLO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS:

- Responsable de Producción De Productos Químicos.
- Responsable de Producción De Bloques.

- Responsable de Producción De Pintura.
- Responsable de la Cauchera.
- GERENCIA DE PROYECTOS.
- GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA.

GERENCIA OPERATIVA:

- Coordinación de Talleres.
- Coordinación de Suministros y Agregados.
- Coordinación de Logística y Cocina.

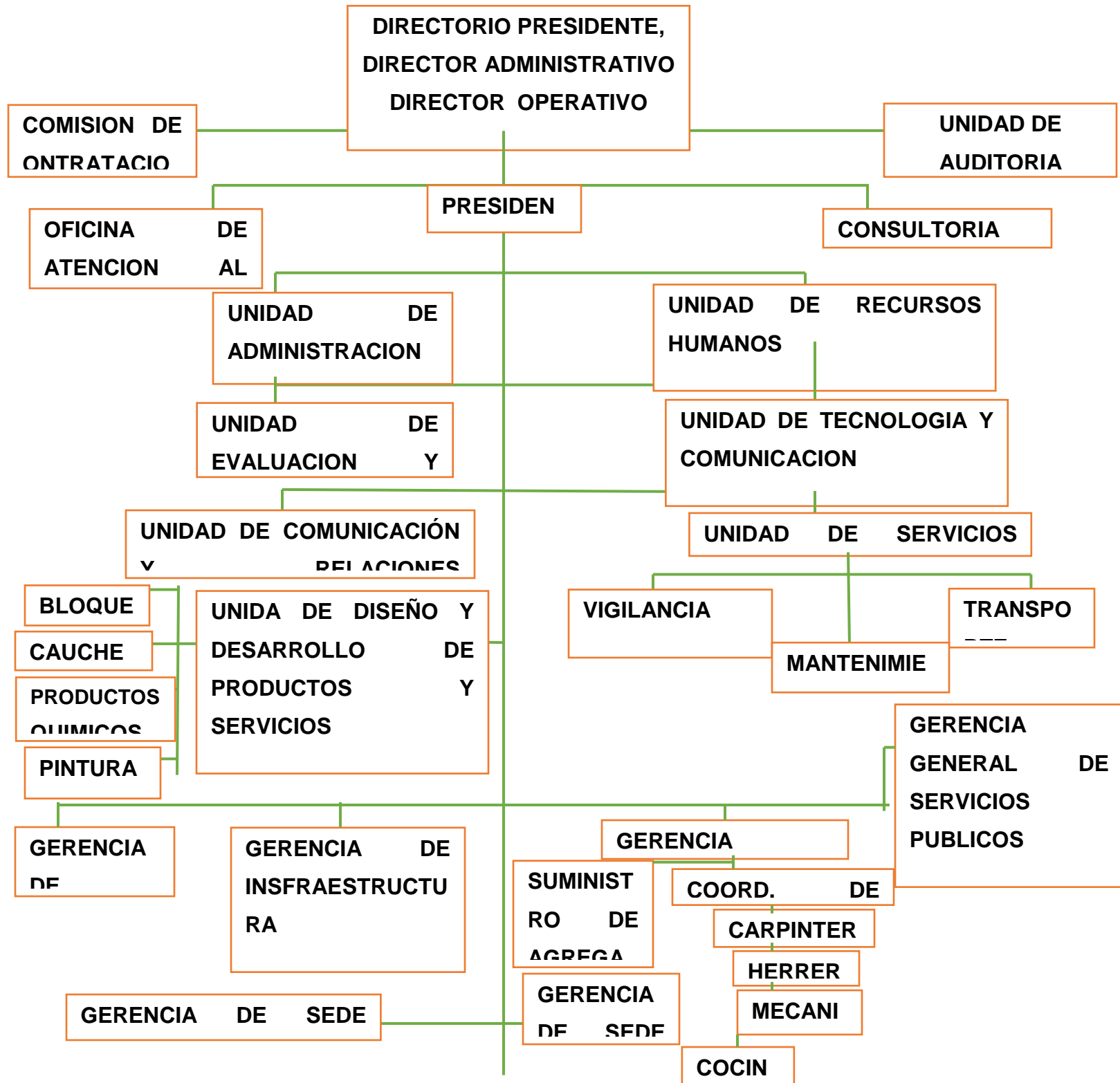
GERENCIA GENERAL DE SERVICIOS PÚBLICOS:

- GERENCIA DEL SERVICIO DE AGUA.
- GERENCIA DEL SERVICIO ELÉCTRICO.
- GERENCIA DEL SERVICIO DE MANEJO DE DESECHOS SÓLIDOS.

□ NIVEL DESCONCENTRADO:

- GERENCIA SEDE CARÚPANO.
- GERENCIA SEDE GUIRIA.

2.4.5 ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EMPRESA



CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo es preciso describir algunos elementos concernientes al procedimiento metodológico que se seguirá para alcanzar los objetivos propuestos, Arias (2012, p. 110) refiere que: “Es el cómo se realizará el estudio para responder al problema planteado”. En efecto, se comienza con una Reflexión Teórica sobre el Método de Investigación, se mencionan el nivel y tipo de investigación, la población y muestra de la misma, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez del instrumento y, finalmente, las técnicas de procesamiento y análisis de la información.

3.1. Enfoque de la Investigación.

Esta investigación se basara en un enfoque cuantitativo, porque examinara datos numéricos que serán analizados e interpretados bajo el tipo de investigación descriptiva y el diseño de investigación de campo.

Tomando en cuenta estas consideraciones, la presente investigación se focaliza desde el punto de vista cuantitativo, debido a que se considerará la aplicación de técnicas que requieren de procesamiento y análisis lógicos y racionales de las variables en estudio a través del uso de la estadística como medio de comprobación. Para ello será necesario llevar a cabo exploraciones empíricas para cotejar las teorías existentes sobre el tema presupuesto familiar y administración del hogar con la realidad presentada en el taller mecánico de la Corporación de Servisucre, estado Sucre, con el fin de generalizar los resultados que se obtengan. Según Míguez (1.998, p. 63). El enfoque cuantitativo “es aquella que se dirige a recoger información medible”.

3.2. Nivel de Investigación.

La profundidad con la que se indaga el fenómeno objeto de estudio, está orientada en el nivel Descriptivo; Fidas G. Arias (2012, p. 24), la define como: ... “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. este nivel permite describir un objeto de estudio o situación, en este caso el abordado en la Corporación de Servisucre, para identificar y evaluar los riesgos a que están expuestos los trabajadores que laboran en el área del taller mecánico y así concretar los datos que permitan obtener resultados para su posterior análisis y solución.

Ahora bien cabe destacar que esa descripción indica la factibilidad de la acción, por lo que Arias (2012, p. 134), refiere este hecho convertido en una “...propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización”. Así la unificación de la descripción y la factibilidad permite describir un objeto de estudio o situación y concretar la solución para minimizar el riesgo que afecte a un colectivo.

3.3. Diseño de Investigación.

Con el fin de recolectar la información necesaria para responder a las preguntas de investigación el diseño se enfoca en la investigación de campo, porque permite observaciones metódicas del problema y la recolección de datos en forma directa con la realidad haciéndose presente este acto, ya que, para recolectar la información se trabajó directamente en un área y con los miembros de la misma. Martínez. E (2012, p. 1) plantea que la investigación de campo se presenta como:

... el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social. (Investigación pura), o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos (investigación aplicada).

Por lo tanto, este diseño es primordial para la planeación de las tareas a ejecutarse en el taller mecánico de la Corporación de Servisucre, y su respectiva ejecución, trabajando con las fuentes propias en este caso los empleados de la misma y buscando alternativas de solución en colectivo.

3.4. Población y Muestra.

A lo que población refiere; Wigodski, J (2010, p. 2) la plantea como:

Es el conjunto total de individuos, objetos que poseen algunas características comunes observables en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población de estudio.

Para efecto de esta investigación el número total de individuos que conforman esta población es de ocho (8) ciudadanos que laboran taller mecánico de la Corporación de Servisucre. Entre ellos: un (1) coordinador del taller, un (1) responsable del taller, una (1) secretaria, tres (3) técnicos y dos (2) ayudantes. Por comprender una población finita serán tomados en su totalidad para aplicar el instrumento y técnica de investigación y ser partícipe de la solución del problema. Arias, (2006, p. 81) define población finita como "...aquella cuyo elemento en su totalidad son identificables por el investigador. (p, 81). En este caso específicamente se identifican ocho (8) sujetos quienes laboran en el área del taller mecánico y son los que se encuentran más expuestos a riesgos latentes y requieren la información precisa para evitar accidentes laborales. Debido a que la población a través es finita, no sobre pasa las 10 personas, no se estudia una muestra de la población.

3.5. Fuentes de la Investigación.

El origen de las fuentes de información es esencial para la elaboración de la investigación puesto que de ellas se tiene el conocimiento del cual la investigación se basa para ser desarrollada. Esta información debe ser confiable y precisa.

3.5.1. Fuentes Primarias

Para la recolección de datos se acudió a las fuentes de información primarias y secundarias, de las fuentes primarias se obtuvo información a través de entrevistas libres con los empleados, la interacción con informantes claves, y la observación directa en este caso a los trabajadores del taller. Permitiendo con ello precisar el problema, donde "...el investigador recoge directamente a través de un contacto inmediato con su objeto de análisis". (Manjarrez. 2010). A lo que la fuente secundaria refiere, se consultó textos informativos, artículos, revistas electrónicas y la NT-2008. *Ibíd*em, plantea que esta fuente facilita: "...la revisión exhaustiva de documentos físicos y en línea para reforzar una investigación..." y con ello buscar las alternativas de solución al tema objeto de estudio investigado.

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Los datos se recabaron para sustentar de manera factible la veracidad del estudio, enfocándose en los requerimientos de la investigación cuantitativa, para ello se requirió utilizar como técnica: la entrevista estructurada, la interacción con los trabajadores directos del taller mecánico, la observación participante, el análisis de documentos y contenidos.

Con la entrevista semi estructurada se llevó a cabo "conversaciones amigables informales (...) para informarse de cuestiones que se consideran pertinentes para el estudio" Ander-Egg. E. (2003, p. 14) así la persona entrevistada puede expresarse con confianza y recolar los elementos inherentes para plantear el problema y las posibles soluciones.

Por su parte los trabajadores directos transmiten información: "... válida, relevante y utilizable acerca de la cuestión que se quiere estudiar o de la situación-problema que se quiere resolver. Cuando se aplica en el método cuantitativo..." (*Ibíd*em. P, 14) esta técnica se aplicó principalmente a los responsables como personal calificado para dar y recibir información a los

problemas, debilidades y posibles soluciones que el taller mecánico refiere. Ahora bien, en el caso de la observación participante, el sujeto que observa es aceptado como miembro del grupo humano que se observa, aunque sea provisionalmente. La observación participante tiene el mérito no solo de intentar explicarse los fenómenos sociales sino de tratar de comprenderlos desde dentro, lo que implica sacar a la luz los procesos racionales que estén ocultos detrás de conductas que aparentemente pueden carecer de significado para un observador externo.

En el caso estudiado la interacción con el grupo permitió verificar y determinar los problemas existentes en el taller mecánico de la Corporación de Servisucre, para ello se realizó de un modo recíproco y productivo, pues la disposición del grupo de trabajadores fue muy receptiva y explicativa, así se obtuvieron datos importantes.

El instrumento para recolectar los datos fue el diseño de un guion o esquema orientador de las conversaciones Ander-Egg. E (2003, p. 14), lo plantea que este sirve para:

...la obtención de información útil en esta fase exploratoria. Si bien el entrevistador va orientando la conversación para informarse de cuestiones que se consideran pertinentes para el estudio, debe dar una gran libertad para que la persona entrevistada pueda introducir cuestiones que desbordan los "esquemas previos.

Para ello, el entrevistador debe saber captar rápidamente si las cuestiones nuevas que introduce el entrevistado son pertinentes; debe tener sensibilidad frente al problema de otras personas, y agudeza y habilidad para ayudarlas a expresarse. Al desarrollar esta entrevista es pertinente tener claro que la conversación puede dar un giro y el entrevistador debe estar atento para apuntar la información brindada.

También se utilizó la Lista de cotejo, que consiste en poseer un control para verificar las fortalezas o debilidades con las que cuenta el espacio de trabajo.

Para Balestrini (2008, p. 138) la lista de cotejo “es una herramienta que se puede utilizar para observar sistemáticamente un proceso a través de una lista de preguntas cerradas”. La inspección es una actividad encuadrada en la categoría de seguridad, la cual se realiza mediante una guía que sirve para verificar uno o varios aspectos relacionados a la protección física con el fin de comprobar su operatividad, fallas o deficiencias; como resultado de esta Inspección se recomendará los cambios o ajustes, así como nuevas normas a cumplir en caso de ser necesario.”

3.7. Técnicas de Procedimiento y Análisis de Datos.

A continuación se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan, por ser la investigación descriptiva se tabulará como un paso previo a la digitalización y codificación en el programa Microsoft Word Excel 2010 de forma manual y se utilizara la figura histogramas y gráficas, el cual facilitara la técnica de análisis –síntesis.

Del mismo modo facilitará resultados confiables en base a la necesidad de la investigación, obtenidos directamente del objeto de estudio, ya que el análisis de los mismos conlleva a plantear el problema y la hipótesis, a fin de proyectar una posible solución. Blasco y Pérez (2007, p. 25), señalan que: “la investigación análisis-síntesis estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas”; los datos que se muestran en esta investigación están en total consonancia de acuerdo con el estudio declarado desde el inicio de la misma y la información obtenida van a brindar una realidad específica a la que estos están sujetos. Con lo antes expresado por el autor, queda aclarado que esta técnica de procesamiento y análisis de datos será empleada para descifrar lo que revelan los datos recolectados.

3.8. Validez del instrumento

A fin de verificar y constatar si la planificación del procedimiento contiene las características que especifican la realidad de los hechos estudiados en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre será valorada el instrumento de investigación por juicio de experto, basada en la validez predictiva o de criterios, porque determina: "...hasta donde es posible anticipar el desempeño futuro de un sujeto en una actividad dada..." (Peñaloza y Morella. 2005, p. 31) por lo que es el método apreciable de mayor confiabilidad para la investigación.

Guía de entrevista

Día:	Hora:
Lugar:	Entrevistado:
Tema: Accidente laboral en el área del taller	
Pregunta 1: ¿Qué opina usted del espacio de trabajo?	1. Adecuado. 2. Cómodo. 3. Es muy reducido
Apuntes:	
Pregunta 2: ¿Cuáles son las posibilidades que en esta área del taller mecánico ocurra algún tipo de accidente laboral?	1. Muy alta 2. Alta 3. Media 4. Baja 5. Muy baja

Apuntes	
Pregunta: ¿Cómo se protege usted para no lastimarse durante la jornada de trabajo?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizando los Equipos de Protección Personal. (E.P.P) 2. Solo utiliza algunos E.P.P. 3. N los utiliza
Apuntes:	
Pregunta 4: ¿Cómo considera usted la ubicación de las maquinarias en el taller?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Están ubicadas de forma adecuadas. 2. Pueden ocasionar volcamientos y atrapar a algún trabajador.
Pregunta 5: ¿Qué tipo de accidentes han ocurrido en esta área?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Caídas de igual o diferentes niveles 2. Fracturas 3. Golpes 4. Atrapamientos
Pregunta 6: ¿Los equipos y herramientas de trabajo en esta área están bien organizados?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si 2. No 3. Algunas veces
Pregunta 7: ¿Las condiciones físico ambientales de las	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buenas 2. Muy buenas

<p>diversas áreas de trabajo en la empresa poseen condiciones de Iluminación ,temperatura y orden.</p> <p>Explique:</p>	<p>3. Malas</p> <p>4. Muy malas</p> <p>5. No posee</p>
<p>Pregunta 8: ¿Qué orientación han recibido para evitar accidentes mecánicos?</p>	<p>1. Sesiones educativas</p> <p>2. Manuales de riesgo</p> <p>3. Ninguna</p>

<p>Guía de observación:</p> <p>Identificar los riesgos y condiciones laborales a que están expuestos los trabajadores en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre.</p> <p>Empleados. 08</p>		
<p>Condiciones inseguras</p>	<p>Espacio reducido</p>	
	<p>Poco orden y limpieza</p>	
	<p>Desnivel</p>	
<p>Riesgos</p>	<p>Mecánicos,</p>	
	<p>Químicos</p>	
	<p>Ergonómicos</p>	

	Locativos	
Actos inseguros	No utilizan los equipos de protección.	
	Se distraen al trabajar	
	Fuman mientras trabajan	
	Carencia de organización de las herramientas.	
	Escaza concentración en el trabajo.	
Maquinaras y herramientas	Maquinarias en mal estado.	
	Defectuosa	
	Colocadas en espacios inadecuados.	
	Sin anclaje y sin orden de ubicación.	
	Herramientas obsoletas	

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1-Análisis de los Resultados

De acuerdo al instrumento aplicado para verificar las condiciones laborales en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre Cumaná Estado Sucre. Se pudo realizar un análisis sistémico y organizado de las variables planteadas en la guía de entrevista, los resultados fueron los siguientes:

Variable 1: ¿Qué opina usted del espacio de trabajo?		
	Absoluto	%
Es muy reducido	7	87,5
Adecuado	1	12,5
Cómodo		
Total	8	100%

Fuente: Autores del Proyecto. Año 2021.

De acuerdo a los resultados obtenidos, es notoria la inclinación porcentual que representa la importancia del espacio de trabajo; puesto que el 87,5 % de los entrevistados afirman que donde laboran es muy reducido para realizar el trabajo mecánico. Se puede inferir que entre las causas existenciales de este problema radica la mala distribución de los equipos y la selección de una infraestructura no apta para realizar el trabajo mecánico sin que afecte al empleado; ocasionando con ello riesgos laborales que debilitan la salud del empleado.

Variable 2: ¿Cuáles son las posibilidades que en esta área del taller mecánico ocurra algún tipo de accidente laboral?		
	Absoluto	%
Alta	8	100
Media		
Baja		
Total	8	100

Fuente: Autores del Proyecto. Año 2021.

Al encontrarse con un espacio reducido para laboral, es evidente que en área del taller ocurra algún tipo de accidente; ya que el 100% de los entrevistados afirmaron que existe la posibilidad que estos ocurran, debido a factores de organización como orden y limpieza y las respectivas normativas en base a la distribución y ubicación de las maquinarias.

Variable 3: ¿Cómo se protege usted para no lastimarse durante la jornada de trabajo?		
	Absoluto	%
Utilizando los Equipos de Protección Personal. (E.P.P)	1	12,5
Solo utiliza algunos E.P.P	1	12,5
No los utiliza	6	75,0
Total	8	100%

Fuente: Autores del Proyecto. Año 2021.

Es pertinente que un empleado que labora en un área de riesgo utilice los equipos de protección adecuados, sin embargo el 75,0% de los sujetos objeto de estudio afirman que no los utiliza; solo un 12,5% siempre lo hace y el otro 12,5% utiliza algunos; estos aunque reconocen la importancia de protegerse durante la jornada laboral optan por su comodidad, según lo planteado por los mismo; una de las causas más comunes para que esto ocurra es la falta de información proporcionada por los empleadores y el conocimiento que estos tienen sobre las consecuencia acarreadas a corto o largo plazo que afectan la salud.

Variable 4: ¿Cómo considera usted la ubicación de las maquinarias en el taller?		
	Absoluto	%
Están ubicadas de forma adecuadas		
Pueden ocasionar volcamiento y atrapar a algún trabajador	8	100
Total	8	100%

Fuente: Autores del Proyecto. Año 2021.

Por lo general al momento de entrar a un taller dentro de una empresa tanto los equipos como el parque automotor debe estar organizado, sin embargo el 100% de los empleados entrevistados manifiestan que la ubicación de las maquinarias pueden ocasionar volcamiento y atrapar algún trabajador, debido a la inestabilidad del espacio, el poco espacio estructural del área, puesto que las mismas son colocadas fuera de este y **los equipos para evitar accidentes son**

muy pocos utilizados. Esto trae como consecuencia accidentes fatales como: pérdida de algún miembro del cuerpo, incluso la muerte.

Variable 5: ¿Qué tipo de accidentes han ocurrido en esta Corporación?		
	Absoluto	%
Caídas de igual o diferentes niveles	1	12,5
Fracturas	1	12,5
Golpes	6	75,0
Atrapamiento		
Total	8	100%

Fuente: Autores del Proyecto. Año 2021.

Dentro de los accidentes ocurridos en la área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre Cumaná Estado Sucre, el 12,5% de los empleados manifiesta que son caídas de igual o diferentes niveles, fracturas en un 12,5% y en un 75,0% golpes; la causa más obvia es la falta de protección, la reducción del espacio y poco orden al trabajar.

Variable 6: ¿Los equipos y herramientas de trabajo en esta área están bien organizados?		
	Absoluto	%
Si		
No	6	75,0

Algunas veces	2	25,0
Total	8	100%

Fuente: Autores del Proyecto. Año 2021.

Ahora bien, lo que refiere a la organización del espacio, los equipos y herramientas de trabajo un 75,0% de los trabajadores niega que estos se encuentren debidamente organizados antes y después de utilizarlos; solo algunas veces lo están, así lo manifestaron el 25,0% de los mismos; esto trae como consecuencia la existencia de un espacio laboral con riesgos altamente inminentes para la salud del empleado quien está expuesto o ser víctima de accidentes laborales concretos o fatales.

Variable 7: ¿Las condiciones físico ambientales de las diversas áreas de trabajo en la empresa poseen condiciones de (Iluminación, Temperatura, Orden)		
Explique:		
	Absoluto	%
Buenas	1	12.5
Muy buenas	1	12.5
Malas	6	75
Muy malas	0	0
Total:		100%

Fuente: Autores del Proyecto. Año 2017.

Un buen ambiente de trabajo debe contar con espacios adecuados en todos los sentidos (Iluminación, Temperatura, Orden). Sin embargo un 75,0% de los

entrevistados nos dicen que dichas condiciones son malas, porque generalmente trabajan al aire libre, están expuesto a iluminación y temperatura más altas de las permisibles; ocasionándoles agotamiento, quemaduras en la piel, entre otras enfermedades que afectan su salud.

Variable 8: ¿Qué orientación han recibido para evitar accidentes mecánicos?		
	Absoluto	%
Sesiones educativas	5	62,5
Manuales de riesgos	3	37,5
Ninguna		
Total	8	100%

Fuente: Autores del Proyecto. Año 2017.

Los empleados que laboran en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre Cumaná Estado Sucre, han recibido formación para evitar cualquier tipo de accidentes, dentro de estas están las secciones educativas en un 62,5%, así lo afirma el grupo, también la entrega de un manual de riesgos que fue recibido por un 37,5% de los empleados que aún permanecen en la Corporación. Esto conlleva a inferir, que si el grupo de trabajo en general cumpliera con las normas establecidas y el empleador las hiciera cumplir no existiría un alto índice de posibilidad que existan riesgos laborales en dicha empresa.

4.2.-Identificación de los riesgos.

Con el propósito de identificar los riesgos a que están expuestos los trabajadores del área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre Cumaná se aplicó una guía de observación que especifica los riesgos a que

están expuestos los trabajadores, complementada con la participación interactiva del grupo con el fin de verificarlos, dentro de los riesgos presentes en el área están: los mecánicos, químicos, locativos y ergonómicos.

Cabe mencionar que para definir un riesgo es importante conocer su causa, determinar su existencia y los efectos al empleado y la empresa; del Toro y Col en su trabajo de investigación realizado en el 2009, plantean un conjunto de herramientas que pueden ser utilizadas para tal fin destacando: "...los cuestionarios, organigramas, diagramas de flujos, inspecciones, entrevistas, y otros" por ello para esta investigación la aplicación de la guía de entrevista para la interacción con los empleados y empleadores y la guía de observación para la inspección permitieron con exactitud identificar qué tipos de riesgos están presentes en el taller.

Iniciando con los riesgos mecánicos que en su efecto producen lesiones corporales tales como cortes, abrasiones, punciones, contusiones, golpes por objetos desprendidos o proyectados, atrapamientos, aplastamientos, quemaduras, entre otros. Los empleados de esta área están expuestos a ese tipo de consecuencias debido a que constantemente trabajan debajo de vehículos que son soportados por piezas de maderas y concreto no aptas para soportar gran cantidad de peso, si estas seden; como ha ocurrido ocasionan aplastamiento o lesiones como fracturas.

Del mismo modo se pudo verificar que el uso de combustible (Gasolina, gas oíl, entre otros) es constante, tanto para limpiar los implementos de trabajo como para recargar los vehículos y maquinaria y las precauciones necesarias no son tomadas con pertinencia, ya que muchos trabajadores fuman en el área y atienden sus celulares. Por lo que un riesgo mecánico conlleva a la presencia de un riesgo químico.

Esto trae como consecuencia, la posibilidad que los empleados sufran de diversos accidentes y enfermedades como: problemas respiratorios,

quemaduras en la piel, afecciones oculares; deteriorando así la seguridad en su área laboral. Aunado a esto, la presencia de riesgo locativos por el espacio reducido y la distribución del mismo, puesto que en el área del taller de la Corporación, se puede observar que la infraestructura es muy pequeña y la distribución espacial es desordenada, con pisos resbaladizos por el combustible regado y la poca organización de las maquinarias. Según los empleados hacen mención que las causas de caídas son producidas por las condiciones del espacio de trabajo, así como también la inestabilidad del terreno fuera de la infraestructura, al momento de arreglar las maquinarias.

Sumado a ello, la adopción de posturas forzadas, los sobre esfuerzos que realizan al levantar maquinaria pesadas sin el equipo de protección correspondiente, estos riesgos ergonómicos han sido causal de problemas de salud en los empleados produciéndole trastornos musculo- esqueléticos como dolores lumbagos, inflamación degenerativas en las extremidades superiores y espalda. Para corroborar los planteamientos anteriores se evalúan los riesgos a que están expuestos los trabajadores del taller mecánico de la Corporación de Servisucre Cumaná". A fin de identificar el peligro y la estimación del riesgo; valorando a la vez la probabilidad y las consecuencias de los mismos, establecidos en la Norma COVENIN 4004-2000. Una vez identificados los peligros se estimaran una serie de métodos de control que funcionen como medida preventiva en la frecuencia de accidentes laborales en el área del taller mecánico de la Corporación de Servisucre Cumaná.

El cuadro muestra de forma clara y precisa el proceso de evaluación de riesgos:

Cuadro n° 1: EVALUACION DE RIESGOS

EVALUACION DE RIESGOS							Hoja 1 de 2					
Localización: Taller mecánico de la Corporación de Servisucre Cumaná							Evaluación					
Puesto de trabajo: Área del taller							Inicial <input checked="" type="checkbox"/>					
Número de trabajadores: 8 trabajadores							Periódica <input type="checkbox"/>					
Peligro Identificado	Probabilidad			Severidad (consecuencias)			Estimación del riesgo					
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	
1. Factores mecánicos (Cortes y golpes por objeto y herramientas)			X		X						X	
2. Peligros asociados con atrapamientos (Caídas de igual y diferente nivel)		X				X					X	
3. Condiciones inadecuadas del área (Espacio reducido, carencia de orden y aseo y falta de dotación)			X		X						X	
4. Sobre esfuerzos y movimientos ergonómicos repetitivos	X				X			X				

5.Derrames de sustancia químicas (gasolina, diésel y aceite)			X		X					X	
--	--	--	---	--	---	--	--	--	--	---	--

PELIGROS IDENTIFICADOS	ESTIMACIÓN	MÉTODOS DE CONTROL
Factores mecánicos (Cortes y golpes por objeto y herramientas)	IMPORTANTE	<ul style="list-style-type: none"> -Incrementar el uso de herramientas tecnológicas que simplifiquen el trabajo y minimicen los riesgos presentes. -Proporcionarles equipos de protección -Mantener encuentros formativos para que el empleado este consciente de la exposición a los riesgos y las medidas preventivas para evitarlos.
Peligros asociados con atrapamientos (Caídas de igual y diferente nivel)	IMPORTANTE	<ul style="list-style-type: none"> -Utilizar equipos de protección como arnés y amortiguadores que resistan el peso de las maquinarias. -Mantenimiento preventivo de las maquinarias. -Control y supervisión del campo de trabajo.

<p>Condiciones inadecuadas del área (Espacio reducido, carencia de orden y aseo y falta de dotación)</p>	<p>IMPORTANTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar un plan de inspección del sitio del trabajo. -Establecer normas en base al orden, limpieza y organización del espacio. -Distribución correcta de los espacios -Reacondicionar el espacio con anaqueles para un eficiente almacenamiento y orden de las herramientas de trabajo. -Delimitar el área de trabajo según las actividades a realizar.
<p>Sobre esfuerzos y movimientos ergonómicos repetitivos</p>	<p>TOLERABLE</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Formación a los empleados sobre las medidas de seguridad que se deben seguir al momento de realizar actividades de trabajo en el área del taller. -Respetar los límites de peso manipulados. -Utilizar técnicas adecuadas para el manejo de carga. -Realizar pausa en el trabajo para cambiar de postura. -Emplear las herramientas adecuadas para cada tipo de trabajo.

		<ul style="list-style-type: none"> -Mantener el orden y la limpieza de los equipo de trabajo. -Realizar visitas periódicas para un reconocimiento médico.
Derrames de sustancia químicas (gasolina, diésel y aceite)	IMPORTANTE	<ul style="list-style-type: none"> -Almacenamiento de los productos de forma segura, identificados y en estantes individuales. -Mantener el área de trabajo limpia, sobre todo después de la jornada laboral. -Utilizar equipos de seguridad como guantes, mascarilla y lentes, mientras la tarea lo requiera. -Evitar ingerir comida durante la jornada de trabajo y fumar.

Al establecer un programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008, se fomentara un entorno de trabajo seguro y saludable para los empleados de la Corporación, puesto que permite de manera organizada identificar y controlar con coherencia los riesgos de salud y seguridad, reducir el potencial de accidentes, con el propósito de cumplir con los basamentos legales que esta requiere y el rendimiento general del taller; amparando a los trabajadores y los empleadores.

Aunado a ello, permite la comprensión de los procedimientos que deben llevar a cabo en el área de trabajo, garantizando la prevención de accidentes y las medidas de control que deben tener en cuenta antes que estos ocurran;

mitigando situaciones que afecten a los individuos expuestos a diversos riesgos, principalmente los mecánicos.

En este orden de ideas; es pertinente hacer saber que el sistema de gestión, más que un documento legal, facilita al empleador auditar regularmente los procedimientos que se realizan en materia de seguridad y salud ocupacional, así como también los objetivos y metas que se desarrollaran de acuerdo a las estrategias adoptadas, garantizando así una motivación laboral, situación que conllevará a una amplia eficiencia y cumplimiento en los puestos de trabajo. Del mismo modo el empleado se sentirá más a gusto, ya que la empresa muestra un claro compromiso con los individuos que en ella laboran.

El objetivo de establecer un programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008, se realizará en el siguiente capítulo el cual establece el programa, el cual estará estructurado de la siguiente forma:

- Alcance.
- Política
- Delimitación.
- Objetivos.
- Responsables
- Justificación De La Propuesta
- Metodología De La Propuesta

Sistematización de los resultados

A fin de diagnosticar las condiciones laborales en el área del taller mecánico de la Corporación, el día 22-11-2021 se visitó las instalaciones de la corporación para hacer la solicitud de aceptación de la vinculación para realizar el trabajo de investigación, logrando así la respectiva aceptación; estableciendo una

conversación socializada con Héctor Ancheta gerente encargado de la empresa, quien nos dio un recorrido por todas las áreas de trabajo. Situación que facilitó en primera instancia realizar un diagnóstico de las condiciones laborales en que se encontraban los trabajadores, permitiendo con ello establecer el tema a investigar. La observación del espacio conllevó a seleccionar una de las áreas con un riesgo alto de accidentes laborales como es el taller mecánico, por ello el gerente nos presentó con Raúl Ancheta; encargado del área del taller, la interacción con el mismo suministro información para realizar una inspección en dicho espacio, con el propósito de estudiar el área y verificar la factibilidad para la investigación planteada.

Para el día 26-11-2021, se llevó a cabo una inspección en el área del Taller mecánico de la cantera. Acompañados con el encargado Raúl Ancheta, realizamos una observación donde se determinó que de todas las áreas con que cuenta la empresa la más pequeña para la realización del trabajo es la del taller mecánico. Influyendo esto a la existencia continua de accidentes laborales; cabe mencionar, que esta observación se sustentó con una entrevista a los trabajadores del área del taller mecánico. Por ello en fecha 04-02-2022, se aplicó al grupo de ocho empleados una guía de entrevista donde manifestaron su incomodidad para trabajar en un espacio tan reducido; y los accidentes ocurridos y por ocurrir si el espacio no está acorde para el trabajo ejecutado; del mismo modo hicieron énfasis en la corresponsabilidad de estos para mantener el área de trabajo en condiciones higiénicas adecuadas y la utilización de los equipos de trabajo. Esta interacción fue factible, ya que se logró la participación de todos los empleados incluyendo el encargado.

Ahora bien, para identificar los riesgos a que están expuestos los trabajadores del taller de la Corporación. El 07-02-2022, se aplicó una guía de observación. Para complementar la información se estableció la participación interactiva del grupo de trabajadores con el fin de verificarlos los riesgos presentes en el área de trabajo. Cabe destacar que con esto se logró constatar que existe gran

presencia de riesgos mecánicos debido a factores de riesgos locativos como la escasa organización de herramientas, maquinarias y equipos; lo que trae como consecuencia vulnerabilidad en los trabajadores ante la presencia de atrapamiento, golpes y facturas por los actos inseguros que tienen al realizar sus labores. Aunado estos también se identificaron otros riesgos como los ergonómicos y químicos. Pudiendo inferir que los empleadores y empleados desconocen las consecuencias a que están expuestos en su jornada diaria, por lo que se requiere el diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

En cuanto a la evaluación de los riesgos a que están expuestos los trabajadores del taller mecánico de la Corporación El 09-02-2022; se realizó un cuadro de estimaciones que identifica el riesgo a que están expuestos los trabajadores, tomando como referencia la Norma COVENIN 4004-2000; esto dio como resultado que los peligros de los factores mecánicos son bastante alto con consecuencias dañina, puesto que los trabajadores están constantemente expuestos a cortes, golpes por objetos o herramientas; conllevando a una estimación de riesgos importante, ya que por lo general no se toman las medidas de prevención adecuadas y los accidentes son frecuentes. Del mismo modo se puede determinar que los empleados tienen una probabilidad media de quedar atrapados, caer de igual o diferente nivel, trayendo como consecuencia peligro extremadamente dañino, puesto que corren el riesgo de perder la vida, porque en su mayoría las maquinarias o los vehículos son del parque automotor pesado, esto acarrea que la estimación del riesgo sea importante.

Dentro de la evaluación se pudo observar que las condiciones del área de trabajo son inadecuadas, la probabilidad de riesgo es alta, porque el espacio es reducido, el orden de las herramientas y aseo no es la prioridad para los trabajadores. Infiriendo con ello que el nivel de severidad es dañino y un riesgo importante; en vista que mantener un espacio de trabajo ordenado y limpio

conlleva a una mejor eficiencia dentro de las labores a realizar, el tiempo se aprovecha, los costos pueden ser menores y los resultados favorables tanto para el empleado como para los empleadores, pues no se improvisa con el uso de las herramientas y se evitan accidentes dentro del espacio.

Ahora bien, a lo que refiere los peligros por derrames de sustancias químicas, es bastante alto, porque los recipientes contenedores de gasolina, diésel y aceite están muy próximos al área del taller, el uso de estos productos es bastante desmedido, es decir los empleados no valoran las consecuencias dañinas que trae consigo fumar mientras laboran, tener cablearía expuesta en el piso que pueden ocasionar un incendio o simplemente no asear el área del derrame, por lo tanto se estima este riesgo importante.

Analizando los planteamientos expuestos, es pertinente mencionar que según la Norma COVENIN 4004-2000 se deben tomar en cuenta métodos de control que de un modo u otro minimicen o radiquen estos problemas como la incorporación de herramientas modernas de alta tecnología, proporcionar y hacer cumplir el uso de equipos de protección, realizar periódicamente encuentros formativos entre los empleados, que de algún modo los concienticen para prevenir futuros accidentes, del mismo modo se debe realizar el mantenimiento preventivo de las máquinas y el área de trabajo, realizar un plan de inspección, establecer normas en base al orden, limpieza y organización del espacio, delimitar el área de trabajo, respetar los límites de peso manipulado, contar con anaqueles para el almacenamiento de los productos químicos y las herramientas de trabajo, evitar ingerir comida en el área y fumar. Para que esto se lleve como medida preventiva dentro de la empresa es pertinente realizar un sistema de gestión de seguridad e higiene ocupacional.

En fecha 09-02-2022, se plantea en primera instancia la elaboración del programa de higiene y seguridad laboral para los trabajadores del taller mecánico basado en la NT-2008, garantizando con ello que los empleados en el área del taller mecánico reconozca los riesgos en exposición y las acciones para minimizarlos, así como también al empleador como parte principal en el cumplimiento legal de las políticas empresariales enfocadas en la prevención y la creación de mejoras posibles de trabajo en toda su organización, manteniendo un amplio margen de confiabilidad de la empresa, incremento de las operaciones laborales, mejor desempeño y seguridad en general. Del mismo modo al elaborar el sistema de gestión, Se adquirirán conocimientos esenciales que se deben poner en práctica en el campo laboral como futuros gerentes de recursos humanos; puesto que el aprendizaje previo indica que la seguridad del trabajador no es un juego, que existen normas que ampara la integridad física, emocional y laboral de los mismos. Planteándose un orden que inicia en:

4.1.- Requisitos Generales

4.2.- Políticas de SST

4.3.- Planificación

4.4.- Implementación y operación.

4.5.- Verificación.

4.6.- Revisión por la dirección.

A través de estas partes podemos comprender como el programa genera un nivel de seguridad al empleado y garantiza un ambiente de trabajo más seguro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E (2003) Investigación Acción Participativa. Disponible: <http://www.colectivoioe.org/uploads/5249208bc00694c22d73f7ef6124042a004e5715.pdf>
- Arias, (2012) El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta Edición. Disponible en: <http://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Arlandis (2006) Plataforma en Defensa de la Salud y la Sierra. Disponible en: http://www.alhaurin.com/noticias_ampliar_PDDS.php?%20id=3898
- Bonilla y Castro (2010) Prevención de Accidentes en las Empresas con Presencia de Riesgo Mecánico más Representativas de la Ciudad de Cali y su Área de Influencia Afiliadas a Colmena de Vida y Riesgos Profesionales, Montain Laminas y Cortea, Colombiana Tissue S.A e Ingenierías y Filtrado. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/58294529/Anteproyecto-Riesgo-Mecanico-Arp-Colmena-Jonathan-Richard>
- Copyright C (2015) Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible: <http://norma-ohsas18001.blogspot.com/2012/10/sistema-de-gestion-en-seguridad-y-salud.html>
- Escobar y Mesías (2013) Riesgos en el Trabajo: Factores de Riesgo, Accidentes de Trabajo, Normativa de Seguridad. Disponible: <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/5801>
- Manjarrez (2010) Fuentes y técnicas de recolección de información. Disponible en: <http://es.slideshare.net/Giovannycastromz/fuentes-y-tecnicas-de-recoleccion-de-informacion>
- Martínez. E (2012) investigación de campo
- Torres (2016) Seguridad en Trabajos de Mecánica automotriz. Disponible en: <http://seguridad-saludlaboral.blogspot.com/2016/03/seguridadentabajosdemecanicaautomotriz.html>

Rincón (2011) Concepto de Sistema y Teoría General de Sistemas

Universidad Politécnica de Valencia (2012) Riesgos de origen mecánico. Disponible en:
http://www.spri.upv.es/d7_3_b.htm# Servicio Integrado de Prevención y Salud Laboral.

Leyes consultadas:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)
- Ley Orgánica del Trabajo (2008)
- Ley Orgánica de la Salud (1998)
- LOPCYMAT
- OHSAS 18001:2007 SERIE DE EVALUACION EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – Requisitos

ANEXOS

**CORPORACIÓN
DE SERVISUCRE**

**PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD
LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER
MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE
SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE.
AÑO 2020-2021.**



COD: PSST


Fecha: Ene 2021

Emisión: 001-2022

PÁG.214

**PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL
TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACION DE SERVISUCRE CUMANÁ
ESTADO SUCRE.
AÑO 2020-2021.**


CUMANÁ, ENERO DE 2022

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.215

**PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER
MECÁNICO DE LA CORPORACION DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE.
AÑO 2020-2021.**

APROBADO POR:	REVISADO POR:	ELABORADO POR
NOMBRES: ABG: Kharla Montilla. (jefa de personal)	NOMBRES: MSc. Oly Mata	NOMBRES: Br. Jofre Allen Br. Cristina Cumana Br. Estefanía Navarro Br. Olga Barreto
FIRMA:	FIRMA:	FIRMA:
FECHA:	FECHA:	FECHA:

CUMANÁ, ENERO DE 2022

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.216

INTRODUCCIÓN


El presente Programa de Seguridad y Salud en el trabajo es un instrumento que permite a la Corporación de SERVISUCRE evitar cualquier eventualidad, tales como enfermedades ocupacionales, incidentes y/o accidentes que puedan ocurrir de forma imprevista.

Este programa está compuesto por 13 planes de trabajo, respaldados por los lineamientos establecidos por la norma técnica NT 01-2008 promulgada por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social.

Para el año 2021, el presente documento fue actualizado con el interés de ofrecer al Taller de Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE un instrumento que permita asegurar un ambiente de trabajo confortable y saludable para todos y cada uno de los trabajadores que hacen vida dentro de la institución, a través de la identificación de peligros a los que se encuentran expuestos, siguiendo la metodología propuesta por las normas COVENIN.

OBJETO

Establecer los lineamientos necesarios para lograr prevenir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la organización, realizando un seguimiento periódico de estos con el fin de llevar un control estadístico con los resultados obtenidos sobre las condiciones ambientales, logrando así un escenario adecuado y propicio para el ejercicio pleno de facultades físicas y mentales de los trabajadores y trabajadoras presentes en las diversas áreas del Taller de Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE. Asimismo, se busca contar con la participación firme de los diferentes responsables para que dichas prevenciones sean efectivas.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.	 SERVISUCRE <small>Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre</small>	COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.217

ALCANCE

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para el Taller de Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, se realizó con el respaldo de la Norma Técnica NT 01-2008, ya que la misma establece requisitos mínimos para evitar la aparición de riesgos que puedan desencadenar enfermedades ocupacionales o cualquier otro siniestro como accidentes o incidentes que coloquen en peligro a los trabajadores, esto para garantizar condiciones óptimas de trabajo.

CAMPO DE APLICACION

El reciente Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser cumplido por todos los trabajadores y trabajadoras que laboran en el Taller de Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

RESPONSABILIDADES

Gerente General:

- Asignar los recursos necesarios para garantizar el cumplimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Garantizar el cumplimiento y ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Garantizar que los trabajadores y las trabajadoras estén informados y participen activamente en la elaboración, desarrollo, seguimiento y control del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Coordinador del Programa:

La coordinación del programa estará bajo la responsabilidad de la persona designada por la gerencia de la institución. Sus responsabilidades son:

- Identificar los peligros y los problemas de salud en la organización.

- Programar y capacitar en lo referente a seguridad y salud ocupacional y, estilos de vida saludable y ambientes laborales sanos a la población trabajadora en general.
- Programar inspecciones periódicas a los puestos y áreas de trabajo para verificar los correctivos y acciones tomadas.
- Dar a conocer a la masa laboral, las normas o procedimientos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.


Los Delegados y Delegadas de Prevención:

- Tienen la responsabilidad de representar todos los trabajadores y trabajadoras, para garantizar que tanto ellos como los empleadores estén informados y participen activamente en la prevención de riesgos laborales; además de cumplir todas las políticas, normativas y procedimientos descritos en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Trabajadores y Trabajadoras:

- Participar activamente en la elaboración y seguimiento del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, políticas y reglamentos internos relacionados con la seguridad y salud laboral.
- Cumplir con las normas y recomendaciones del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Participar de manera activa en las actividades y capacitación que lleve a cabo la organización.
- Informar al delegado o delegada de prevención acerca de cualquier irregularidad que se presente en el puesto de trabajo.

DEFINICIONES

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.220

Accidente de trabajo

Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevinida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Acto inseguro

Es toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida tanto por el Estado como por el patrono o empleador, que puede producir un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional.

Condiciones Inseguras

Son las instalaciones, equipos de trabajo, maquinaria y herramientas que NO están en condiciones de ser usados y de realizar el trabajo para el cual fueron diseñadas o creadas y que ponen en riesgo de sufrir un accidente a la o las personas que las ocupan.

Enfermedad ocupacional

Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Equipos de protección personal

Son equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador o trabajadora para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Factor de Riesgo

Son condiciones que existen en el trabajo, que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes laborales y enfermedades profesionales. Los factores de riesgo deben ser minimizados o eliminados con prevención y protección.

Incidente

Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo que no implica daños a la salud, que interrumpe el curso normal de las actividades que pudiera implicar daños materiales o ambientales.

Lesiones

Efectos negativos en la salud por la exposición en el trabajo a los procesos peligrosos, condiciones peligrosas y condiciones inseguras, existentes en los procesos productivos.

Medidas de prevención

Son las acciones individuales y colectivas cuya eficacia será determinada, en función a la participación de las trabajadoras y trabajadores del centro de trabajo, permitiendo la mejora de la seguridad y salud.

Programa de seguridad y salud en el trabajo

Es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías establecidas para identificar, prevenir y controlar aquellos procesos peligrosos presentes en el ambiente de trabajo y minimizar el riesgo de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades de origen ocupacional.

Riesgo

Es la probabilidad de que ocurra un daño a la salud, a los materiales, o ambos.

Riesgo Laboral

Es todo aquel aspecto de trabajo que tiene potencialidad de causar un daño.

CAPÍTULO I

LA ORGANIZACIÓN

Identificación de la organización:

Con el propósito de promover, coordinar, organizar, supervisar y coadyuvar con el sistema de servicios públicos en el estado Sucre, el ejecutivo regional, mediante la consolidación, el agrupamiento de sus instituciones con competencia en materia de servicios públicos y en articulación con las empresas de carácter comunal o social; así como otras formas asociativas, busca coordinar el cumplimiento de sus actividades, diseñando estrategias gubernamentales para hacer del estado Sucre un hábitat donde se humanicen las relaciones familiares, vecinales y haciéndolo más placentero para todos sus habitantes.

En este sentido un grupo de Legisladores proponen la Creación de la Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre (SERVISUCRE).

La corporación de Servicios Públicos del estado Sucre, inicia sus funciones como tal según la Ley que Crea la Corporación de Servicios Públicos del Estado Sucre, sancionada por el Consejo Legislativo del estado Sucre el doce (12) de noviembre de 2019 y publicada en la Gaceta Oficial del Estado Sucre el diecinueve (19) de noviembre de 2019, bajo N° 2.560, en la misma se establecen en su título I, las disposiciones generales, objeto y las competencias y en su título II, todo lo relacionado con la Corporación , su creación, objeto, atribuciones, prerrogativas de ley, conformación del Directorio con sus atribuciones, atribuciones del Presidente, así como su organización, actividad y funcionamiento.

2.4.2 Ubicación:

Av. Cancamure, frente a la Urb. Los Araguaney, Cumaná Municipio Sucre, Parroquia Altagracia, Estado Sucre zona postal 6101.

2.4.3 Misión, visión y objetivos:

Misión:

Regular, promover, formular, administrar, diseñar, coordinar, organizar, ejecutar y controlar las políticas del Ejecutivo Regional en el área de los servicios públicos, así como todas las actividades de infraestructura orientadas al mantenimiento, reparación, repotenciación de las áreas físicas, equipos obras civiles, maquinaria e insumos necesarios para la eficiente y oportuna prestación de los servicios públicos en el estado Sucre.

Visión:

Ser una Corporación líder en la prestación de servicios públicos, de elevada capacidad gerencial, basándose en altos estándares de calidad, seguridad y cuidado del medio ambiente, a través de un personal técnico altamente capacitado.

Objetivos:

10. Prestar servicios públicos, en las actividades relacionadas con la elaboración de proyectos de obras civiles, mecánicas, forestales y eléctricas.
11. Ejecución de proyectos de obras de urbanismos, reparación y mantenimiento de obras civiles, construcción de viviendas, ejecución de pilotines para fundaciones, movimiento de tierras, deforestación y reforestación, programas de mantenimiento de plantas de tratamiento y estaciones de bombeo de aguas blancas y residuales, así como cualquier actividad conexas.
12. Abaratar los costos de la producción y prestación de servicios, adquiriendo y distribuyendo al mayor y detal material de construcción, así como la exportación e importación de bienes relacionados con las áreas de trabajo de la corporación.
13. Generar empleos permanentes y seguros para los asociados, que permita mejorar las condiciones de vida para estos y sus familiares.
14. Desarrollar programas educativos basados en los valores y principios del cooperativismo, así como formar y capacitar a los asociados para la administración exitosa de la empresa corporación.
15. Participación según lo determinen los intereses de la Corporación en Licitaciones con entes de la contratación pública o privada.

16. Firmar convenios con Instituciones públicas y privadas que permita adquirir bienes y servicios en beneficio de los asociados y la comunidad.
17. Promover la integración del movimiento cooperativo a nivel Local, Regional, nacional e Internacional.
18. Ejercer la representación, la comisión y mandatos comerciales de personas naturales y jurídicas; y en general a cualquier otra actividad de lícito comercio que fuere necesario o conveniente para el desarrollo de la corporación estén o no en la anterior numeración, la cual debe considerarse enunciativa y no limitativa del objeto social de la corporación.

2.4.4 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

NIVEL SUPERIOR:

DIRECTORIO:

PRESIDENTE:

- Coordinación de Despacho de Presidencia.
- Coordinación de Sala de Análisis Situacional.

DIRECTOR ADMINISTRATIVO.

DIRECTOR OPERATIVO.

UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA: (Adscrita al Directorio).


- Coordinación de Control Posterior.
- Coordinación de Determinación de Responsabilidades.

NIVEL DE APOYO Y ASESORÍA:

CONSULTORÍA JURÍDICA.

OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO:

- Coordinación de información y Promoción de la Participación Ciudadana.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.225

- Coordinación de Atención de Denuncias, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Peticiones.

NIVEL FUNCIONAL CONCENTRADO:

UNIDADES:

UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS:

- Coordinación de compra.
- Coordinación de planificación y presupuesto.
- Coordinación de ordenación de pago.
- Coordinación de Tesorería.
- Coordinación de Contabilidad.
- Coordinación de Bienes Nacionales.
- Responsables de Almacén.

UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS:

- Coordinación de Nómina.
- Coordinación de Bienestar Social.
- Responsable de Consultorio Médico.

UNIDAD DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

UNIDAD DE TECNOLOGÍA Y COMUNICACIÓN.


UNIDAD DE COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERINSTITUCIONALES.

UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES:

- Coordinación de Seguridad.
- Coordinación de Mantenimiento.
- Coordinación de transporte.

UNIDAD DE DISEÑO Y DESARROLLO DE PRODUCTOS Y SERVICIOS:

- Responsable de Producción De Productos Químicos.
- Responsable de Producción De Bloques.
- Responsable de Producción De Pintura.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.226

- Responsable de la Cauchera.

GERENCIA DE PROYECTOS.

GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA.

GERENCIA OPERATIVA:

- Coordinación de Talleres.
- Coordinación de Suministros y Agregados.
- Coordinación de Logística y Cocina.

GERENCIA GENERAL DE SERVICIOS PÚBLICOS:

GERENCIA DEL SERVICIO DE AGUA.

GERENCIA DEL SERVICIO ELÉCTRICO.

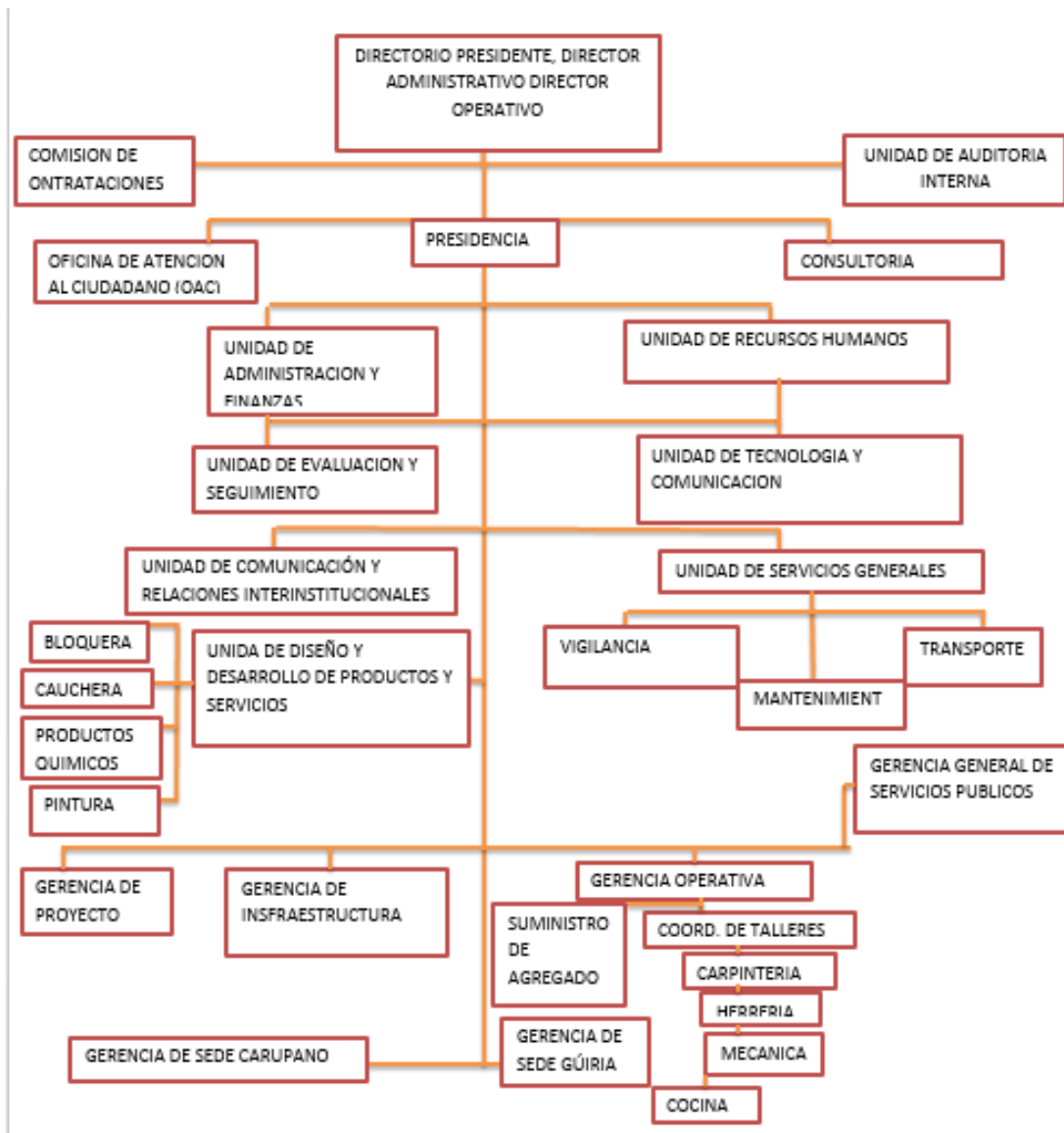
GERENCIA DEL SERVICIO DE MANEJO DE DESECHOS SÓLIDOS.

NIVEL DESCONCENTRADO:

GERENCIA SEDE CARÚPANO.

GERENCIA SEDE GUIRIA.

2.4.5 ORGANIGRAMA GENERAL DE LA EMPRESA



CAPÍTULO II

DESCRIPCIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO PRODUCTIVO

Orden de Prioridades

En cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículos 80, 81 y numeral 1º del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación de los Numerales 1º y 2º del Capítulo I del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo NT 01-2008; a continuación se *Describe e Identifica el Proceso Productivo del Taller de Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo


Verificar el correcto funcionamiento de los procesos peligrosos y su aplicación, con especial énfasis en las medidas preventivas de los procesos peligrosos.

Alcance

Aplicable a todas las instalaciones de la empresa.

Actividades

Reunión en conjunto con el personal de Apoyo para la revisión y actualización de los procesos peligrosos.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.229

Procedimiento

*.- Se deberá recolectar la mayor cantidad de información posible acerca de los procesos peligrosos existentes en las distintas áreas de trabajo.

Frecuencia

Semestralmente.

Responsables

Jefe de Recursos Humanos:

*.- Se encargará de ejecutar las actividades pertinentes en referencia de aquellos procesos peligrosos que coloquen en riesgo a los trabajadores de la institución.


Comité de Seguridad y Salud Laboral:

*.- Los integrantes del comité serán los que lleven a cabo el control y registro de aquellas actividades consideradas peligrosas, que puedan desencadenar enfermedades ocupacionales, incidentes y/o accidentes, que afecten a la integridad física de los trabajadores de la organización con el fin de tomar las acciones preventivas más idóneas para cada caso.

Trabajadores y Trabajadoras:

*.- Están en todo el derecho de notificar al departamento de administración, recursos humanos, o al ente que corresponda dentro de la entidad, la existencia de condiciones peligrosas, con el propósito de que el personal encargado tome las medidas preventivas para evitarlas.

Registro y Control

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.230

El departamento de Administración debe archivar la Descripción del proceso productivo, al igual que el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Identificación de los procesos peligrosos dentro de los procesos de trabajo

Para identificar los procesos peligrosos de la empresa en el Taller de Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, se realizó una búsqueda de información donde se recolectó la necesaria en los distintos departamentos de la institución a través de la observación directa, entrevista (guía de entrevista), Formatos de inspección y el método de William FINE, esto con el propósito de tener el soporte necesario que evidencie la necesidad de la actualización del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se presentan los procesos de trabajo realizados en el Taller de Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, tomando en cuenta las herramientas, equipos, sustancias incluyendo algunos factores que pueden incidir en la probabilidad de accidentes, involucrados en cada paso del proceso identificando la calificación del riesgo en los procesos de trabajo que se realizan en la organización.

A continuación, se mostrarán seis (6) cuadros que guardan relación con la descripción e identificación de los procesos peligrosos en los diversos procesos de trabajo del Taller de Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Cuadro N°1
Valoración de la probabilidad

VALORACIÓN DE LA PROBABILIDAD						
Valor Asignado	0	1	2	3	4	5
Por Números de trabajadores expuestos (involucrados en la actividad)	N/A	De 1 hasta 5 Trabajadores	De 2 hasta 5 trabajadores	De 2 hasta 5 trabajadores	De 1 hasta 5 trabajadores	A partir de 5 en adelante
Por tiempo de exposición en Horas	N/A	De 1 hasta 8 horas	De 9 hasta 12 horas	De 13 hasta 24 horas	Turnos rotativos de 8 horas	Turnos rotativos de 24 horas
Por frecuencia de exposición	N/A	1 vez por semana	Menos de 1 Vez/día	1 vez por día	Varias veces al día	Permanente
En relación a los antecedentes	Sin antecedentes	Incidente	Accidente con lesión a trabajador de repos hasta 3 días	Accidente con lesión a trabajador de repos hasta 3 días	Accidente con lesión de incapacidad permanente al trabajador	Accidente con lesión fatal al trabajador

Cuadro N°2
Valoración de las Herramientas Empleadas en cada Actividad del Proceso

HERRAMIENTAS		VALOR ASIGNADO
NA	No Utiliza	0
Herramientas y utensilios de oficina.	Lápiz, lapicero, marcadores, hojas, sobre, Grapas, grapadoras, saca grapas, guillotinas, perforador, etc.	1
Herramientas y utensilios manuales no eléctricos.	Picos, Palas, Punzones, centro puntos, llaves de tuerca, alicates, pinzas, destornilladores, horquillas, martillo, mandarina, mazo, tornillos de presión, entre otros.	2
Herramientas y utensilios manuales cortantes.	Hachas, machetes, cuchillos, navajas, hachuelas, Hazadones, Cinceles, Serruchos, entre otros.	3
Herramientas eléctricas manuales.	Taladros, escoplos, Pulidoras, brilladoras, enceradoras, lijadoras, Remachadoras, Sierras, Herramientas para soldar, entre otros.	4
Escaleras, Rampas móviles, andamios.	Escaleras de cuerda, escaleras portátiles (a mano, extensibles, de tijeras de un tramo), Rampas móviles, Andamios Tubulares, Andamios de Madera, entablados, etc.	5

Cuadro N° 3

Valoración de las Máquinas y Equipos Empleados en cada Actividad del Proceso.

VALORACIÓN DE LAS MÁQUINAS Y EQUIPOS EMPLEADOS EN CADA ACTIVIDAD		
MÁQUINAS Y EQUIPOS		VALOR ASIGNADO
NA	No Utiliza	0
Mobiliario y equipo de oficina	Gabinetes, archivos estáticos y móviles, caja con documentos, bibliotecas, sillas, escritorios, carpetas, mesas, teléfono, calculadora, entre otros..,	1
Maquinas y equipos simples eléctricos y manuales	Maquinas y equipos imples, balanzas, empaquetadoras, etiquetadoras, encuadernadoras, etc.	2
Maquinas complejas para procesamiento de materiales.	Cortadoras, mezcladoras, dobladoras, prensas de imprenta, etc.	3
Equipos de mantenimiento de cargas.	Grúas cabrias, ascensores, montacargas, poleas, aparejo para levantar, montacargas de horquilla, elevadores, etc.	3
Maquinas para secado o calentamiento.	Hornos, estufas, calentadores eléctricos o gas, equipos de refrigeración, cavas y similares.	4
Medios de transporte terrestre aéreo y/o marítimo	Camiones, camionetas, automóviles, vehículos motorizados, vehículos para plantas o industrias, motocicletas, buques, entre otros.	5

Cuadro N°4

Valoración de las Sustancias y Elementos Empleados en cada Actividad del Proceso

VALORACIÓN DE LA EXPOSICIÓN A SUSTANCIAS Y ELEMENTOS QUIMICOS	
SUSTANCIAS Y ELEMENTOS	VALOR ASIGNADO
NA (NO UTILIZA)	0
Tóner, tintas para impresoras, etc.	1
Detergentes, Cloro (uso domestico)	2
Exposición a gases y vapores que pueden disiparse por el ambiente.	3
Contacto o exposición directa e indirecta a polvos, gases, líquidos, y productos químicos.	4
Contacto o exposición directa e indirecta a radiaciones ionizantes y no ionizantes	5

Cuadro N° 5

Valoración de las Condiciones ambientales Presente en cada Actividad del Proceso

VALORACIÓN DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES PRESENTE EN LA ACTIVIDAD				
CONDICIONES AMBIENTALES	EXCEDE	SUPERA EL 50% DEL LIMITE PERMISIBLE	NO EXCEDE	NA
ILUMINACIÓN	5	2,5	0	0
RUIDO	5	2,5	0	0
VIBRACIÓN	5	2,5	0	0
CALOR	5	2,5	0	0
FRIO	5	2,5	0	0

Cuadro N° 6

Tabla de Calificación del Riesgo

NIVELES DE LOS RIESGOS		
VALOR OBTENIDO %	CALIFICACIÓN DEL RIESGO	ACTUACIÓN FRENTE AL RIESGO
DESDE 60,1 % HASTA 100%	CRÍTICO	DETENCIÓN INMEDIATA DE LA ACTIVIDAD PELIGROSA
DESDE 36,1% HASTA 60%	ALTO	CORRECCIÓN INMEDIATA
DESDE 21, 6 % HASTA 36%	MEDIO	CORRECCIÓN NECESARIA URGENTE
DESDE 12,6% HASTA 21, 5%	BAJO	NO ES EMERGENCIA PERO DEBE CORREGIRSE
DESDE 0% HASTA 12, 5%	MINIMO	PUEDE OMITIRSE

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral En El Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, se valida que la información recolectada y plasmada en la identificación de los procesos peligrosos dentro de los procesos productivos, fue realizado en base a la información aportada por los trabajadores y la observada de manera directa por el grupo investigador en las instalaciones de la organización.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN:

NOMBRE Y APELLIDO	C.I.	FIRMA

REPRESENTANTE(S) DEL PATRONO:

NOMBRE Y APELLIDO	C.I.	FIRMA

CAPÍTULO III

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU DECLARACIÓN

En cumplimiento de los Artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80 y 81 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del Capítulo II del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo NT 01 2008 a continuación se *Describe la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo

Velar por la vigencia y cumplimiento de la Política y Salud en el Trabajo.

Meta


Conseguir disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades de origen ocupacional, garantizando un ambiente de trabajo confortable y seguro para el trabajador.

Alcance

Contiene lineamientos aplicables a la política de Seguridad y Salud Laboral bajo los cuales se debe regir el personal que labra en el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Actividades

Reunión junto con el personal de Apoyo para revisar la Política de Seguridad y Salud en el trabajo y actualizar cambios de ser necesario.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.238

Procedimiento

*.- Verificar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus posibles mejoras.

*.- Publicar la nueva Política de Seguridad y Salud en el Trabajo si aplica.

Responsabilidades

Gerente administrativo.

Es el encargado de la revisión, actualización y de divulgar la Política de Seguridad y Salud Laboral de la empresa.

Comité de Seguridad y Salud Laboral

Los Delegados y Delegadas de prevención son los encargados de llevar a cabo el control y de hacer cumplir por parte de los trabajadores la Política de Seguridad y Salud Laboral.

Frecuencia


Anualmente.

Registro y Control

El departamento de Administración debe archivar la Política de Seguridad y Salud en el trabajo.

Evaluación

Anualmente se debe hacer actualización y seguimiento de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, para verificar su eficacia y modificarla si es necesario.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.	 SERVISUCRE Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre	COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.239

DECLARACION

La Corporación de SERVISUCRE, considera pilar fundamental de sus operaciones, la protección del hombre, la vida, el ambiente y los activos.

Por lo tanto, se esta seguro de seguir manteniendo el liderazgo y la excelencia en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de proteger al ambiente y nuestras instalaciones, cumpliendo, y a veces, excediendo las exigencias legales para garantizar el control de riesgos que puedan presentarse en las instalaciones de la empresa.

Con este objeto, mantenemos en Funcionamiento nuestra Política de Seguridad y Salud en el trabajo para el control y prevención de accidentes, así como el monitoreo continuo de esta actividad para medir el progreso y llevar a cabo las acciones que permitan obtener la más alta calidad, productividad y seguridad durante la realización de las actividades laborales y en el medio ambiente de trabajo.

La Corporación de SERVISUCRE, en su adhesión al estricto cumplimiento de las leyes, normas y procedimientos, relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional, declara como Política de Seguridad y Salud en el Trabajo lo siguiente

La Corporación de SERVISUCRE. velará por brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable, para lo cual tendrá como principios fundamentales en materia de seguridad y salud laboral los siguientes:

- *.- Proteger la vida y salud de sus trabajadores a través de la prevención de los accidentes laborales, enfermedades ocupacionales e incidentes relacionados con el trabajo.
- *.- Cumplir con todo lo relacionado con la legislación actual en materia de prevención, condiciones y medioambiente de trabajo, de la República Bolivariana de Venezuela.
- *.- Realizar un seguimiento permanente a toda la reglamentación relacionada con la prevención.

*.- Ejecutar evaluaciones por puestos de trabajo, en donde se pueda determinar los peligros, condiciones peligrosas y riesgos en la institución, por escrito y con claridad para su fácil comprensión.

*.- Garantizar a los trabajadores la participación y el derecho a ser consultados sobre temas de seguridad que les afecten, para conseguir la eficacia de la mejora continua.

*.- Mantener disponible y por escrito el Programa de Seguridad y Salud en el trabajo de la organización para todos y cada uno de los trabajadores. Cada vez que el programa sufra un cambio, deberá divulgarse entre los trabajadores.

Esta política debe ser escrita y aprobada por el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Quienes velaran por su revisión y vigencia periódicamente, estableciendo para ello un lapso de un año. La Gerencia Administrativa tiene la responsabilidad de divulgarla para que los trabajadores la conozcan, la entiendan y la apoyen

.DIVULGACIÓN:

*.- Ésta política será publicada en sitios estratégicos donde labore el personal de la institución, revisada y actualizada anualmente de acuerdo a los ordenamientos jurídicos establecidos. La publicación se realizara mediante: carteleras informativas, folletos y charlas.

FECHA DE DECLARACIÓN: _____

FIRMA DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

**CORPORACIÓN
DE SERVISUCRE**

PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD
LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER
MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE
SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE.
AÑO 2020-2021.



COD: PSST

Fecha: Ene 2021

Emisión: 001-2022

PÁG.241

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

CAPÍTULO IV

PLANES DE TRABAJO

Educación e Información

En el cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80, 81 y el numeral 3º del Artículo 82 del reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condición y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación de los numerales 1º y 2º del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – NT-01-2008; a continuación se Describen, Determinan y Formulan los planes de Educación e Información en el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Objetivo

Difundir la educación e información preventiva relacionados al tema de Seguridad y Salud a todos los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Metas

- *.- Brindar herramientas para lograr la disminución de los riesgos ocupacionales.
- *.- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores y empleados.

Alcance

El plan de educación e información relacionado con el tema de Seguridad y Salud en el trabajo, debe ser aplicado a todos los trabajadores y trabajadoras de la institución, a través de conversatorios, talleres, cursos, reuniones o cualquier otro medio esto con el propósito de dar a conocer la información necesaria sobre los riesgos a los que están expuestos en sus áreas de trabajo, y con esto lograr generar medidas preventivas para evitar cualquier accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Actividades

- *.- Conversatorios
- *.- Jornadas de Capacitación
- *.- Talleres

Procedimientos

- *.-Elaboración de las actividades referente al tema de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de charlas o talleres.
- *.- Coordinar la logística para la ejecución del Plan de Educación e información sobre el tema de Seguridad y Salud Laboral.
- *.- Control de las asistencias a las actividades.
- *.- Control de riesgos de las actividades realizadas.
- *.- Dar a conocer los resultados sobre las evaluaciones prácticas a todo los trabajadores que participan en la misma.

Responsabilidades

Gerente Administrativo o comité de seguridad:


- *.- Mantener registros de la ejecución del programa.
- *.- Coordinar la ejecución del plan de educación e información.
- *.- Organizar la logística de charlas, cursos, talleres, foros o cualquier actividad a realizar.

Trabajadores y Trabajadoras:

- *.- Participar en la elaboración del plan de formación e información.
- *.- Participar activamente en la ejecución de las actividades.
- *.- Aportar ideas para medidas correctivas o de prevención.
- *.- Acatar debidamente las instrucciones, advertencias y enseñanzas.

Frecuencia

- *.- 16 Horas Trimestrales.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.244

Registro y control

Las constancias de educación e información deberán ser archivadas en el expediente de cada trabajador y en el dossier de implementación del PSST. La gerencia de administración debe controlar que cada expediente se mantenga se mantenga actualizado.

Evaluación

Anualmente se verificara la realización de lo programado en el plan de educación e información preventiva.

Formato

DATOS DEL TRABAJADOR				
NOMBRE Y APELLIDO:				
CEDULA DE IDENTIDAD:				
DPTO:			CARGO:	
A continuación se presentaran una lista de temas a tomar en cuenta para la elaborar el plan de capacitación, lea detenidamente cada tema con (X) la casilla que mejor se asemeje a su opinión.				
TEMAS PLANTEADOS EVALUADOS PARA EL PLAN DE CAPACITACION	Escala de Valoración			
	No me interesa	Puede ser	Me interesa	Lo considero necesario
Seguridad y Salud en el Trabajo				
Uso de equipos de protección personal				
Prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales				
Prevención y control de incendios				
Manipulación de extintores				
Primeros Auxilios (Básicos)				
Estrés laboral				
Relaciones interpersonales				

Ergonomía				
Fundamentos de la ergonomía				
Desarrollo Organizacional y Crecimiento Personal				
Autoestima y motivación para el trabajo				
Crecimiento personal				
BASES LEGALES				
Bases legal para el Comité de Seguridad y Salud Laboral				
OBSERVACIONES (PUEDE COLOCAR OTRO TEMA QUE CONSIDERE DE SU INTERÉS)				

Se presenta a continuación Plan de educación para el año 2021

El presente plan de capacitación, está conformado por talleres que has sido diseñados según los parámetros exigidos en la LOPCYMAT, en el reglamento Parcial del año 2007 y en la Norma Técnica: Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (N-T-01-2008) INPSASEL y MINPPPTRASS, en cuanto a la obligación del empleador de diseñar, planificar, organizar y ejecutar un programa de educación e información preventiva, en materia de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de ejecución, que establezca como mínimo 16 horas trimestrales (total anual 64 horas) de educación e información por cada trabajador(a).

Área Temática	CRONOGRAMA			Revisión: 0	
	Dirigido a:	Mes:	Duración	Período	Duración total del período:
✓ Seguridad y Salud en el trabajo.	Todo el personal	Enero	5 horas	1	16 horas
✓ Uso del equipo de protección personal.	Todo el personal	Febrero- Marzo	11 horas		
✓ Prevención y control de incendio.	Todo el personal	Abril- Mayo	11 Horas	2	16 horas
✓ Manipulación de Extintores.					
✓ Primeros Auxilios (Básicos). ✓ Estrés Laboral.					
✓ Relaciones interpersonales.	Todo el personal	Julio	11 horas	3	16 horas
✓ Fundamentos de la ergonomía.					
✓ Bases legal para el Comité de Seguridad y Salud Laboral					
✓ Autoestima y motivación para el trabajo	Todo el personal	Octubre	5 Horas	4	16 horas
✓ Prevención de accidentes y			11 Horas		

enfermedades ocupacionales.	Todo el personal	Noviembre -Diciembre			
--------------------------------	---------------------	-------------------------	--	--	--

Por medio del presente documento. El Comité de Seguridad y Salud y Salud Laboral en la empresa: Corporación de SERVISUCRE, se valida que la recolectada y plasmada en Planos de trabajo: Educación e Información, es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.


Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.249

Inducción a nuevos ingreso y cambios o modificaciones de tareas/puestos de trabajo

En el cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80, 81 y el numeral 3° del Artículo 82 del reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condición y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación de los numerales 2.2 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – NT-01-2008; a continuación se Describen, Determinan y Formulan los planes de Educación e Información del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

La Corporación de SERVISUCRE, seleccionará su propio personal respetando siempre los principios de equidad, igualdad, transparencia, moritos y capacitación. La empresa fijara los procedimientos adecuados para la selección del aspirante, cuidando la relación ente el tipo de pruebas a realizar y el cargo o tarea que ha de ejercer. Pudiendo la empresa crear pruebas practicas u otras que considere permanentes.

ÁREA DE SALUD LABORAL


Objetivo

Garantizar que las personas seleccionadas, para trabajar en el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, estén en capacidad de realizar las actividades asignadas a su cargo y que las mismas, así como los riesgos a los que exponen no representen una mejora en la salud del trabajador.

Actividades

Verificar que la personas seleccionada pasea las capacidades necesarias para ejercer las actividades del cargo al que aspira.

Procedimientos

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.	 SERVISUCRE Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre	COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.250

*.-Una vez seleccionada la persona a controlar, esta debe ser sometida a un examen médico general pre-empleo, los tipos de exámenes a realizar están definidos por un Medico Ocupacional registrado y autorizado por el INPSASEL, que forma parte del servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo SSST.

*.- Con finalidad de prevenir enfermedades Profesionales y/o Accidentes, se deberá someter a exámenes médicos preventivos anuales a todo el personal de la empresa que lo emite, según el cargo desempeñado, quien determine cuales serán estos exámenes deberá ser un medico ocupacional.

*.- El ingreso de una persona bajo ningún concepto estará determinado por su estado de salud sino por su capacidad de ejercer las actividades del cargo al que aspira.

*.- Al termino de la relación laboral, los empleados deberán ser sometidos a un examen médico general post-empleo, que estarán definidos de acuerdo a su historia clínica y deben ser realizados por un Medico Ocupacional que este registrado y autorizado por el INPSASEL, que forme parte del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo SSST.

Alcance

Este procedimiento se realizara a todo el personal de nuevo ingreso en el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, Así como también a los ya existentes con el propósito de dar a conocer los cambios o modificaciones que se realicen en su puesto de trabajo.

Responsable

El departamento de administración es responsable del cumplimiento del objetivo

Frecuencia

Al ingreso de cada trabajador nuevo y cada vez que haya cambios en los puestos de trabajo o modificaciones de tareas.

Registro y control

Los resultados de los exámenes médicos e historiales ocupacionales son de carácter confidencial, y se registrarán de acuerdo a las normas establecidas para el mismo. Se debe guardar copia de la constancia latitudinal

Evaluación

Anual

ÁREA DE SEGURIDAD LABORAL

Objetivo

Suministrar a todo nuevo trabajador de la empresa, los conocimientos necesarios para el desarrollo y fortalecimiento de habilidades y destreza que le permitan realizar efectivamente sus tareas, reconocer los riesgos inherentes a su trabajo y cumplir las normas y procedimientos de seguridad.


Actividades

*.- Hacer del conocimiento verbal y escrito del trabajador la normativa de prevención en materia de seguridad y salud laboral.

*.- Hacer del conocimiento verbal y escrito del trabajador los procedimientos correctos para la realización de las actividades inherentes a su cargo.

*.- Hacer del conocimiento verbal y escrito del trabajador los riesgos a los que está expuesto y medidas de prevención para disminuirlos (Notificación de Riesgos).

*.- Entregar al trabajador el formato de declaración de ruta habitual, donde se especifique el proyecto habitual usado del traslado del trabajador de su casa al trabajo y viceversa.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.	 SERVISUCRE Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre	COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.252

*.- Entregar al trabajador la ficha de salud (a quien llamar en caso de emergencia)

*. Hacer de conocimiento escrito, gráfico, físico (recorrido) y verbal del trabajador las aéreas de trabajo de la empresa, así como los lineamientos del plan de contingencias a ejecutar en caso de emergencia

Procedimiento

A los efectos de dar cumplimiento al propósito descrito, este se ha dividido de la siguiente manera:

*.- Una vez que todo nuevo trabajador haya sido contratado, debe recibir la inducción general que abarque aspectos tales como: su presentación con el resto del personal, facilidades de aseo personal, horario de trabajo, uso de equipos de protección personal y normas generales de seguridad. Este formato deberá ser firmado por el trabajador y el Gerente de Administración, finalizada la inducción.


*.- El supervisor o jefe inmediato y el CSSL los responsables del adiestramiento operacional y de seguridad industrial; por lo tanto, deberán desarrollar y explicar al trabajador, (paso a paso) las tareas a ejecutar. Indicando los riesgos que puedan existir y haciendo hincapié en las normas de seguridad que deben cumplir para evitar accidentes con lesiones o con daños de los equipos e instalaciones de la organización.

*.- De igual forma haciendo énfasis en su importancia se les instruirá a los trabajadores sobre el uso y ubicación de los equipos contra incendios, así como los procedimientos en casos de emergencia.

*.- El supervisor y el CSSL deberán comprobar si el trabajador ha entendido la instrucción impartida y aclarar cualquier duda al respecto. Finalizando el adiestramiento operacional y de seguridad industrial, el trabajador debe firmar:

*.- Ficha de Identificación.

*.- La notificación de Riesgos.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.	 SERVISUCRE Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre	COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.253

*.- Declaración de Ruta Habitacional.

*.- Constancia de Inducción Operacional.

*.- Para casos de Trabajadores transferidos o promovidos de su cargo (temporal o permanente deberá cumplirse con el adiestramiento operacional y sólo deberá llenar:

*.- La carta de Notificación de Riesgos.

*.- Constancia de Inducción Operacional.

Alcance

Aplicable a todos los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Responsable:


*.- Tanto el gerente de Administración como el CSSL de la empresa, son los responsables de dar inducción general de seguridad a todo trabajador al momento de su ingreso, tanto para las actividades laborales que llevará a cabo, como los riesgos inherentes a las mismas. Igualmente, deben coordinar que todo trabajador nuevo, promovido, transferido o eventual, reciba el adiestramiento operacional del cargo a desempeñar.

*.- Los jefes inmediatos en cada área o departamento, son responsables de impartir el adiestramiento operacional al personal bajo su cargo y en ningún momento debe permitir que el trabajador realice sus labores sin haber recibido dicho adiestramiento.

Frecuencia:

Al ingresar un nuevo trabajador y/o cada vez que haya cambios en los puestos de trabajo o modificaciones de tareas.

Registro y Control:

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.	 SERVISUCRE Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre	COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.254

La constancia de inducción operacional, la notificación de riesgos y la declaración de trayectoria habitual y la ficha de salud debidamente firmados por el trabajador y su supervisor o jefe inmediato, deberán archivarse en el expediente de cada trabajador. la gerencia de Administración debe controlar que cada expediente se mantenga actualizado.

Evaluación:

Anual.

PLANILLA DE IDENTIFICACIÓN DEL EMPLEADO

Apellido y nombre:	Edad:	Cedula de Identidad:
Dirección de Habitantes completa:		

A QUIEN LLAMAR EN CASO DE EMERGENCIA

Apellidos y Nombres:		
Teléfonos de Habitación:	Teléfono de oficina:	Cedula:

Apellidos y Nombres:		
Teléfonos de Habitación:	Teléfono de oficina:	Cedula:

SALUD

Enfermedad que sufre:	
¿Ha sido operado alguna vez? Explique	
Médico tratante:	Teléfono:
Medicamento que toma en caso de crisis y dosificación recomendada:	

Medicamento al cual es alérgico:

Observaciones:

Dando cumplimiento con lo establecido en el Artículo 69, numeral 3 de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) sobre los accidentes laborales en el proyecto hacia y desde su centro de trabajo, se agradece llenar los siguientes recuadros de la forma más adecuada posible:

Declaración de ruta habitacional

Sección I: Datos del trabajador:

1) Nombres y Apellidos: _____

2) C.I: _____ 3) Cargo: _____

4) Urbanización: _____ 5) Municipio: _____

6) Dirección de habitación: _____

7) Telf. Habitación: _____ 8) Telf. Celular: _____

9) Otros Telf.: _____

Sección II: Trayectoria de la casa hasta el lugar de trabajo:

10. indique el (o los) medio(s) de transporte que utiliza regularmente para trasladarse desde su vivienda hacia su lugar de trabajo.

- a. Vehículo propio:
- b. Transporte:
- c. Caminando:
- d. Carro por puesto:
- e. Taxi:
- f. Metrobus:
- g. Otros: (especifique):

11. Describa detalladamente la ruta habitual de traslado desde su vivienda hacia su lugar de trabajo:

Opción 1:

Opción 2:

12. informe hora de salida regular desde su vivienda hacia su lugar de trabajo:

Sección III: Trayectoria desde el lugar de trabajo hasta la casa:

13. indique (o los) medio(s) de transporte que utiliza regularmente para trasladarse desde su lugar de trabajo hacia su vivienda.

- a. Vehículo propio: b. Transporte: c. Caminando:
d. carro por puesto: e. Taxi: f. Metrobus:
g. Otros: (especifique):

14. Describa detalladamente la ruta habitual de traslado desde su lugar de trabajo hacia su vivienda:

Opción 1:

Opción 2:

15. Hora de llegada desde su lugar de trabajo hacia su vivienda:

16. indique si está realizando regularmente alguna actividad personal al salir de su trabajo. Indicar actividad, lugar y el horario de entrada y salida.

Planilla:

INDUCCIÓN OPERACIONAL

Nombres y Apellidos del Trabajador: _____

Cedula de Identidad: _____ Cargo: _____

Nombre y Apellido del Jefe Inmediato: _____

Cedula de Identidad: _____ Cargo: _____

Fecha: _____ Departamento: _____

Componentes de la Inducción Especifica del Cargo

Presentación oficial entre los compañeros de trabajo.
Mostrar el puesto de trabajo (ubicación herramientas, equipos y demás insumos a utilizar para el desempeño del cargo).
Explicar objetivos de trabajo del área, estrategia a seguir
Esclarecimiento sobre las formas de evaluación del desempeño
Datos relevantes sobre las relaciones personales en el área, costumbre, disciplina
Explicación de los métodos y estilos de dirección que se emplean en la empresa
Realizar recorrido de las instalaciones de la empresa
Componentes de la Inducción Operacional del Trabajador
Ratificación de las funciones del cargo con las funciones, responsabilidades, alcance y a quien o a quienes reporte, si tiene personal a su cargo y entrega de medios necesarios.
Explicaciones de sus funciones con ejemplos aplicados
Especificaciones de los equipos herramientas de trabajo (códigos de acceso, limitaciones)
Descripción de formatos y/o documentos a manejar en el desempeño de sus funciones
Condiciones de riesgo presentes
Aclaratorias de las dudas manifestadas

Firma del trabajador como recibido:	Huella Dactilar:	Firma del Jefe Inmediato:	Firma del representante del CSSL:
--	---------------------	------------------------------	--------------------------------------

Por medio del presente documento. El Comité de Seguridad y Salud y Salud Laboral en la empresa: Corporación de SERVISUCRE., validamos que la recolectada y plasmada en Planos de trabajo: Inducción a nuevos ingresos y cambios o modificación de tareas/puestos de trabajo. es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

Educación Periódica De Los Trabajadores

En cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80, 81 y el numeral 3° del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.3 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo - NT -01 - 2008, a continuación se especifica el diseño, planificación, organización y ejecución del programa de educación periódica de los trabajadores de la empresa: Corporación de SERVISUCRE.

Objetivo

Desarrollar el potencial profesional, psicológico y social de los empleados y los trabajadores a través de la capacitación que les brinden herramientas prácticas y efectivas en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en función de los procesos peligrosos a los que están expuesto. Las mismas estarán determinadas a partir de la Detección de Necesidades de Adiestramiento.

Metas

- *.- Mejorar la calidad de vida de los trabajadores y empleados.
- *.- Desarrollar el potencial humano (profesional, psicológico y social) de los trabajadores y empleados.
- *.- Brindar herramientas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.
- *.- Fomentar la práctica de la higiene y salud de los trabajadores y empleados.

Alcance

Se aplica a todos los trabajadores(a) de la empresa deberán participar activamente en el Plan de Educación Periódica.

Actividades

- *.- Conversatorio
- *.- Jomadas de capacitación
- *.-Cursos
- *.- Talleres

Procedimientos

*.- El departamento de Recursos Administración, así como el personal supervisor y el Comité de Seguridad y Salud Laboral, deben hacer una Detección de Necesidades de Adiestramiento de forma semestral.

*.- El personal supervisor y gerencial debe llenar de acuerdo a sus observaciones del desempeño de los trabajadores el formato de Detección de Necesidades de Adiestramiento y entregarlo al Dpto. de Recursos Humanos para verificar la vialidad e inclusión de las actividades dentro del cronograma semestral de capacitación.

*.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral deben incluir en sus sesiones de trabajo como punto a tratar cuales son las necesidades de adiestramiento de sus integrantes, así como observaciones propias o del resto de los empleados.

*.- Los trabajadores que deseen tomar algún tipo de capacitación que no esté incluida en el Plan de Formación Anual, pueden hacer una solicitud de Capacitación para el Departamento de Administración, verifique la viabilidad e inclusión del mismo dentro del Plan de Formación Anual.

*.- El Departamento de Recursos Humanos debe recolectar las observaciones, informes y formatos para verificar la vialidad, necesidad e inclusión del mismo dentro del Plan de Formación Anual.

La aprobación y ejecución de las distintas solicitudes de adiestramiento estará determinada por las siguientes prioridades:

*.- Cuando sea capacitación en el área de prevención de accidentes, enfermedades ocupacionales, seguridad y salud, entre los más importantes:

.- Legislación en materia de Seguridad y Salud Laboral.

.- Identificación de riesgos y procesos peligrosos.

.- Primeros auxilios.

.- Utilización y mantenimiento de equipos de protección personal (EPP)

.- Prevención y control de Incendios.

- .- Seguridad vial.
- .- Ergonomía.
- .- Crecimiento personal.
- .- Daños a la salud ocasionadas por el Tabaco.
- .- Estrés Laboral.

*.- Cuando existan condiciones inseguras debido a falta de información teórica y práctica para la realización correcta de las funciones y actividades del empleado(a).

*.- Cuando sean solicitados para fortalecer la actualización del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

*.- Cada vez que se produzcan cambios o modificaciones de las condiciones presentes en el centro y /o puesto de trabajo, considerando la adaptación de las nuevas tecnologías.

*.- Cuando la formación este dirigida a los trabajadores o trabajadoras con discapacidad.

Responsable


De ejecución: Departamento de Administración.

De Control: Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Frecuencia

Estará determinada por la cantidad de horas de duración de las distintas actividades realizada (charlas, jornadas, cursos, talleres).

Registro y Control

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.265

Las constancias de educación e información, deberán archivar en el expediente de cada trabajador y en el dossier de implantación del PSST. La gerencia de Administración debe controlar que cada expediente se mantenga actualizado.

Evaluación

Anualmente para verificar el cumplimiento del cronograma de actividades.

Formato de Solicitud de Capacidades

INFORMACIÓN DEL SOLICITANTE	
Nombre (s) y Apellido (s):	
Cedula de Identidad	
Departamento:	
Cargo:	
INFORMACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	
Nombre: _____	
Seminario: _____ Curso: _____ Taller: _____ Charla: _____ Otro: _____	
Entidad que la ofrece: _____	
Duración: _____ Fecha de Inicio: _____ Fecha de Culminación: _____	
Lugar donde se realiza el evento: _____	
Justificación por parte interesada (a): _____	

Costo del Evento: Inscripción Bs. _____

Otros gastos solicitados: Transporte aéreo: _____ Transporte Terrestre: _____

Otros gastos (especifique): _____

Firma del Solicitante: _____

Firma del Jefe Inmediato: _____

Fecha de Solicitud: _____


Recibo por:

Departamento: _____

Cargo: _____

Firma: _____

Fecha de recibido: _____

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.268

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en el PLAN DE TRABAJO: Educación Periódica de los Trabajadores. Es de conocimiento y se esta de acuerdo con la misma.


Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.269

PROCESOS DE INSPECCIÓN

En el cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio Ambiente de trabajo, artículos 80, 81 y el numeral 3° del artículos 82 del reglamento parcial de la ley Orgánica de Prevención y Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.4 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – NT-01-2008; a continuación se especifican los planes, cronogramas, instrumentos y correctivos de Inspección del *Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE*.

Objetivo

Elaborar un plan de inspección y control para el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, con la finalidad de identificar condiciones inseguras en las áreas de la institución, de este modo prevenir cualquier eventualidad que afecte la integridad física del trabajador garantizando así condiciones seguras en su área laboral.

Metas

- *.- Identificar condiciones inseguras e insalubres para establecer los controles pertinentes al caso y las mejoras inmediatas.
- *.- Lograr reducir la mayor cantidad de peligros existentes en las diferentes áreas de la organización, cumpliendo con las inspecciones a realizar.

Alcance

Aplica a todas las áreas, equipos y maquinarias del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Responsables

Gerente Administrativo:

- *.- Realizar los respectivos cronogramas de inspecciones.

*.- Realizar informes con los resultados obtenidos y compararlos con las inspecciones anteriores.

Trabajadores y trabajadoras:

*.- Notificar cualquier información necesaria para la correcta ejecución de las inspecciones de seguridad.

Actividades

*.- El empleador realizará un cronograma de inspecciones para ser ejecutadas conjuntamente con el Comité de Seguridad Salud Laboral.

*.- Los integrantes del CSSL de la empresa deberán efectuar las inspecciones una vez semestralmente, para ello se valdrá de las hojas de inspecciones que se presentan mas adelante. Después de realizada la inspección semestral el Comité y Salud Laboral debe llevar a discusión la desviaciones observadas dentro de los puntos a tratar en sus reuniones ordinarias.

Procedimientos


*.- Realización de los cronogramas de inspecciones mensuales.

*.- Verificación del cumplimiento de las herramientas para la prevención de los peligros, como la utilización de los equipos de protección personal (dependiendo del caso), extintores de incendio, botiquines de primeros auxilios, entre otros.

*.- Elaboración de informes con los resultados de las inspecciones realizadas.

INSPECCIONES

Para verificar constantemente que las áreas de la empresa donde laboran los trabajadores, cumplen con un mínimo de normas de Higiene y Seguridad Laboral al igual que para verificar el medio ambiente de trabajo, se realizaran inspecciones que permiten detectar cualquier falla que pueda acarrear algún tipo de accidentes durante el desarrollo de las actividades laborales.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.271

Igualmente se pondrá a disposición de los trabajadores un formato de notificación de condición insegura para que puedan participar activamente reportando alguna desviación detectada por ellos.

Registro y control

Los integrantes del CSSL deben conservar una copia de los formatos de Inspección de las Instalaciones en el *dossier* de cumplimiento. Después de cada inspección, el CSSL estará en la responsabilidad de verificar el cumplimiento de las medidas correctivas planteadas en el mismo.

Frecuencia

Dependerá del caso de la inspección a ejecutarse.

Cronograma de inspecciones:

ÍTEM	ACTIVIDAD	FRECUENCIA
		Revisión: 0 Fecha: febrero 2022
1	Inspección de señalizaciones y extintor de incendios.	Trimestral
2	Inspección del uso del EPP.	Semanal
3	Inspección de los puestos de trabajo.	Semanal
4	Inspección de orden y limpieza.	Semanal
5	Inspección del botiquín de primeros auxilios.	Quincenal

FORMATOS DE INSPECCIONES

Inspección para puestos de trabajo


	INSPECCIÓN PARA PUESTOS DE TRABAJO	Revisión: 0
		Fecha: febrero 2022
Instalación:		Fecha:
Puesto de trabajo:		
Actividad:		
Procedimiento:		
Objetivo:		
Responsable:		
Observaciones:		

Inspección realizada por:	Firma del Inspector:	Firma del trabajador:

Inspección de Señalizaciones y Extintores de Incendio

		INSPECCIÓN DE SEÑALIZACIONES Y EXTINTORES DE INCENDIO		Revisión: 0
				Fecha: febrero 2022
Área a inspeccionar:			Fecha:	
	SI	NO	Observaciones:	
Señales de seguridad bien ubicadas.				
Señales de evacuación.				
Extintores contra incendios en la instalación.				
Extintores en óptimas condiciones.				
Pruebas de extintores al día.				
Extintores bien ubicados.				

Inspección realizada por:	Firma

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.275

Inspección de Equipos de Protección Personal

	INSPECCIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL		Revisión: 0
			Fecha: febrero 2022
Área a inspeccionar:			Fecha:
Puesto de Trabajo:			
Equipos de Protección Personal Utilizados:			
Estado de los Equipos:			
¿Están los EPP siendo utilizados correctamente?	SI	NO	
Observaciones:			
Recomendaciones:			

Inspección realizada por:	Firma:	Trabajador:	Firma:

Inspección de Orden y Limpieza

		INSPECCIÓN DE ORDEN Y LIMPIEZA		Revisión: 0
				Fecha: febrero 2022
Área a inspeccionar:			Fecha:	
Áreas	SI	NO	Observaciones:	
Las escaleras están en buen estado, y libres de obstáculos.				
Entrada de Luz Natural.				
El sistema de iluminación se mantiene de forma eficiente y limpia.				
SUELOS Y PASILLOS				
Los suelos están limpios, secos, sin desperdicios ni material innecesario.				
Vías de circulación de personas y vehículos están diferenciadas y señalizadas.				
Pasillos y Zonas de tránsito están libres de obstáculos.				
Los pisos tienen superficies seguras y adecuadas para el trabajo				
ALMACENAJE				
Áreas de almacenamiento y disposición de materiales señalizados.				
Los materiales almacenados se encuentran				

correctamente identificados.			
Los materiales se mantienen limpios y ordenados.			
MÁQUINAS Y EQUIPOS			
Se encuentran limpios y en su lugar de colocación adecuado.			
Poseen las protecciones adecuadas y los dispositivos de seguridad en funcionamiento.			
HERRAMIENTAS			
Están almacenadas en cajas o paneles adecuados, donde cada herramienta tiene su lugar.			
Se guardan limpias, libres de cualquier tipo de impurezas.			
Están en condiciones seguras para el trabajo, no defectuosas u oxidadas.			
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL			
Se encuentran marcados o codificados para que se puedan identificar por el usuario.			
Se guardan en los lugares específicos de uso personalizado.			
Se encuentran limpios y en buen estado.			
DESECHOS			
Los recipientes donde se recolecta la basura			

son adecuados en tamaño y número			
Los sitios para el almacenamiento de basuras esta ordenado			
Los contenedores están colocados próximos y accesibles a los lugares de trabajo			

Realizado por:	Firma:

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en el PLAN DE TRABAJO: Procesos de Inspección es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

Monitoreo y Vigilancia Epidemiológica de los Riesgos y Procesos Peligrosos

En cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Artículos 80, 81 y en numeral 3º del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.5 del Capítulo III del Título IV de la Noma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -NT-01-2008, a continuación se detallan los mecanismos, sistemas y medidas de *monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos de la empresa: Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo

Establecer una guía de control acorde a los procesos peligrosos detectados en la evaluación de riesgo, para garantizar condiciones de trabajo seguras y confortables para todos los trabajadores.

Meta

- *.- Mantener un registro actualizado de las condiciones de riesgo y procesos peligrosos.
- *.- Establecer acciones preventivas para reducir los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en las diversas áreas de la organización.
- *.- Controlar la efectividad del control de los riesgos y procesos peligrosos
- *.- Verificar la efectividad del control de riesgo y procesos peligrosos.

Alcance

Este plan debe ser aplicado en todos los procesos que se realicen en las instalaciones del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Actividades

A partir de los procesos identificados dentro de la empresa se realizará un monitoreo semestral de los procesos peligrosos, a partir del formato de monitoreo y vigilancia epidemiológica, siempre y cuando existan cambios.

Monitoreos Ocupacionales y Ambientales

Se realizan monitoreos en el medio ambiente laboral de acuerdo a los análisis de riesgos de las áreas, como parte de los programas de salud ocupacional, tales como:

*.- Monitoreo de riesgos físicos:

- .- Ruido en el ambiente laboral.
- .- Monitoreo de iluminación.
- .- Monitoreo de temperatura.
- .- Plan de organización y almacenamiento de mercancía.
- .- Monitoreo del sistema prevención de incendios.
- .- Monitoreo de la eficiencia del sistema de ventilación (A/A)

*.- Monitoreo de Riesgos Disergonómicos.

- .- Plan de capacitación en higiene postural.


*.- Riesgos Psicosociales.

- .- Plan de capacitación en manejo de estrés, depresión y ansiedad.

Procedimiento

*.- Contratación del personal capacitado para la realización de un estudio de ruido, temperatura, del sistema de prevención de incendio, de la eficacia del sistema de ventilación, y demás aspectos ambientales.

*.- Verificación de los ruidos, temperatura y de los sistemas antes mencionado.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.281

*.- Tomar las medidas correspondientes según sea los resultados arrojados.

Los resultados de los monitoreos deben ser comunicados y documentados.

Responsable

Gerente Administrativo:

*.- Elaborar y ejecutar la evaluación de los mecanismos aplicados en el monitoreo y control epidemiológico de los riesgos.

Comité de Seguridad y Salud Laboral:

*.-Deberá participar activamente en la elaboración, aprobación, puesta en marcha y evaluación de los mecanismos aplicados en el monitoreo y vigilancia epidemiológica de los procesos peligrosos de la empresa o centro de trabajo.

Trabajadores y Trabajadoras:

*.- Participar en la identificación de los procesos peligrosos.

Frecuencia

*.- Semestral.

Formato para las Mediciones Ambientales

		MEDICIONES AMBIENTALES		Revisión: 0
				Fecha: febrero 2022
Instalación:			Fecha de Medición:	
Factor a medir:	Valor Medido:	Valor aceptable:	Observaciones:	
Temperatura		< 30C°		
Ruido		<85dB		
Realizado Por:			Firma:	
Nota: Valor Aceptable de temperatura obtenido de la Norma COVENIN 2254-1995.				
Valor de ruido aceptable obtenido de la norma COVENIN 1565-1995				

Formato de Monitoreo de los Riesgos y Procesos Peligrosos

Riesgos	Agente	Efectos a la Salud	Acciones Preventivas	Medidas de Control	Registro/Documento para su seguimiento
	Resbalones y caídas al mismo nivel o diferentes durante el recorrido por la empresa.	Hematomas, contusiones, fracturas, esguinces, amputaciones, muerte.	Señalizar correctamente las áreas, salidas de emergencia, así como los equipos de prevención de incendios.	Hacer inspecciones para verificar el cumplimiento de la política, así como de las señalizaciones. Documentar los incidentes y accidentes.	Formatos de inspección. Estadísticas de accidentabilidad.

FÍSICOS	Niveles inadecuados de iluminación.	La iluminación deficiente ocasiona fatiga a los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo.	Hacer inspecciones a las instalaciones. Establecer programas de mantenimiento preventivo que contemplen: .- El cambio de luces fundidas o agotadas.	Reporte luminarias en mal estado	Formato de inspección. Formato de notificación de condiciones inseguras.
	Ruido: Exposición al ruido (uso del teléfono conversaciones en masa entre 40 y >80 decibeles, ruido ambiental de los centros de trabajo visitados.	Disfonía: Nódulos en las cuerdas vocales o pérdida de voz. Hipoacusia: Pérdida de la sensibilidad y la capacidad auditiva. Dolor de oídos.	Hacer inspecciones a las instalaciones para verificar los niveles de ruido.	Reportar exceso de ruido.	Formato de inspección. Formato de notificación de condiciones inseguras.
	Temperatura exposición al calor/frío: Alta temperatura producida por aparatos eléctricos (fax,	Daño de los tejidos del cuerpo (quemadas e irritación en la piel) por equipos eléctricos que generan altas temperaturas.	Establecer los grados de temperatura adecuados. Hacer inspecciones a las instalaciones	Reportar niveles extremos de temperatura (calor/frío)	Formato de inspección. Formato de notificación de condiciones inseguras.

DISERGONOMICOS	impresoras). Baja temperatura generada por el sistema de climatización.		para verificar la temperatura.		
	Condiciones de sistema de aire acondicionado	Manifestaciones clínicas de alergias: Estornudos, tos irritante, picos en la nariz.	Contratar al personal especializado para la limpieza y mantenimiento del Aire Acondicionado	Reportar condiciones del ambiente en caso de alergias, estornudos o visualización de obstrucción en los ductos.	Formato de inspección. Formato de notificación de condiciones inseguras. Reporte del servicio Externo
	Sistema de Prevención de Incendios.	Exposición a incendios (quemaduras y posible pérdida humana) Irritación y quemaduras de distintos tipos en: la piel, ojos y el tracto respiratorio, muerte.	Contratar al personal capacitado para el mantenimiento del Sistema de Prevención de Incendios.	Notificar al gerente o al Comité de Seguridad y Salud Laboral sobre cualquier condición insegura detectada en el sistema de extinción.	Formato de Inspección. Formato de notificación de condiciones inseguras. Reporte del servicio Externo
	Posición mantenida (de pie o sentado(a) de forma prolongada.	Hemorroides. Ciática. Varices. Pies	Dictar talleres de higiene postural y ergonomía.	Atender a los adiestramientos, divulgaciones y charlas	Certificados de participación. Lista de asistencia. Informe de inspección.

		entumecidos.			Fotos de actividades realizadas.
PSICOSOCIALES	Características de la tarea: (monotonía, repetitividad, excesiva o escasa responsabilidad, falta de desarrollo de aptitudes, ritmo excesivo de trabajo, etc.	Problemas y enfermedades cardiovasculares.	Realizar capacitación para el control y manejo del estrés, ansiedad y depresión. Realizar actividades de recreación. Garantizar el disfrute efectivo de las horas libres y vacaciones de los trabajadores	Organización y distribución del trabajo con tiempos viables. Atender a las actividades de capacitación y recreación. Tomar las vacaciones cuando correspondan y no postergarlas.	Certificado de capacitación. Lista de Asistencia. Formatos de organización y planificación de actividades.
	Características del empleo: (postura de pie prolongada, condiciones disergonómicas, etc.).	El dolor de espalda y otros trastornos musculoesqueléticos.	Realizar capacitación para ejecución de pausas activas. Realizar actividades de recreación. Garantizar el disfrute efectivo de las horas libres y vacaciones de los trabajadores	Organización y distribución del trabajo con tiempos viables. Atender a las actividades de capacitación y recreación. Tomar las vacaciones cuando correspondan y no postergarlas.	Certificado de capacitación. Lista de asistencia. Foto de actividades realizadas. Formatos de organización y planificación de actividades.

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa: Corporación de SERVISUCRE, que la información recolectada y plasmada en el Plan de Trabajo: MONITOREO Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LOS RIESGOS Y PROCESOS PELIGROSOS es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:


Nombre y Apellido	C.I.	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras

En cumplimiento de los artículos 56, 61, y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo, Artículo 80, 81 y el numeral 3º del Artículo 82 del Reglamento Parcial de La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.6 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo NT 01-2008;

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.287

a continuación se establece el sistema general de vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Objetivo

Mantener un registro actualizado de las condiciones, para establecer acciones preventivas y de control con el propósito de tener acciones preventivas, para garantizar condiciones de seguridad, salud y bienestar para todos los trabajadores.

Meta

Garantizar la salud de todos los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Alcance

El plan debe ser aplicado a:

- *.- Trabajadores de nuevo ingreso a la organización.
- *.- Trabajadores que salgan o regresen de vacaciones (Pre y Post-Vacacional)
- *.- Cuando el caso lo amerite o exista sospecha de una enfermedad ocupacional.

Actividades

Solicitar el alcance de los servicios en este ámbito.

Procedimientos

*.- La empleadora o el empleador deberá, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de las Delegadas y los Delegados de Prevención, establecer un sistema general de vigilancia de la salud de las trabajadoras y los trabajadores; el cual comprende: el registro, análisis, interpretación y divulgación sistemática, derivada de las evaluaciones, colectivas de la salud de las trabajadoras y los trabajadores, que de forma permanente forman parte de los elementos de vigilancia en el

trabajo, así como también, los datos derivados del registro de incidentes y acciones de trabajo y enfermedades ocupacionales.

*.- Identificar al personal que requiera realizarse los exámenes.

*.- Emitir la orden correspondida.

*.- Remitir al centro de atención correspondiente para la evaluación medica.

*.- Los delegados y delegadas de prevención deberán informarle a todo el personal acerca de las enfermedades comunes y ocupacionales, las causas y consecuencias de las mismas y las acciones correspondientes para su prevención.

Responsabilidades

Gerente Administrativo:

*.- En equipo con el Comité de Delegados y Delegadas de Prevención deberán organizar a los candidatos que ameriten la realización de los estudios según las condiciones expuestas.

Trabajadores y Trabajadoras:

*.- Notificar la ocurrencia de algún siniestro o eventualidades (incidente, accidentes y/o ocupacionales) para poder tomarse las medidas correspondientes.

Frecuencia

*.- Al personal de nuevo ingreso.

*.- Pre y Post- Vacacional.


*:- Siempre y cuando amerite el caso o exista sospecha de una enfermedad ocupacional.

Registro y Control

Los resultados de los monitoreos deben ser comunicados y documentados. Archivados en el dossier de implantación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Formato de control de evaluaciones médicas ocupacionales

		ORDEN DE ATENCIÓN MÉDICA		Revisión: 0
				Fecha: febrero 2022
Nombre:	Cédula:	Edad:		
Departamento:	Cargo:	Fecha de Ingreso:		
Tipo de Perfil:				
Pre-empleo:		Egreso:		
Pre-Vacacional:		Post-Vacacional:		
Periódico:		Consulta Ocupacional:		
Prueba Psicológica:		Otro (especifique)		
Observaciones:				
IMPORTANTE				
*.- Presentar esta orden médica el día de la cita, sin ella no será atendido.				
*.- Esta orden es válida solo por el día indicado.				
*.- Solo se permitirá la entrada del paciente a evaluar.				
*.- Acudir en ayunas, habiendo tomado una cena ligera la noche anterior de las 9pm.				
Para realizarse los exámenes dirigirse a:				
Firma Persona Autorizada		Sello de la Empresa		

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.290

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en el PLAN DE TRABAJO: MONITOREO Y VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:


Nombre y Apellido	C.I.	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

Monitoreo y vigilancia de la utilización del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras

En el cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80, 81 y el numeral 3° del Artículo 82 del reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condición y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación de los numerales 2.2 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.291

– NT-01-2008; a continuación se establece el, sistema general de monitoreo y vigilancia de la utilización del tiempo libre de las trabajadoras y los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Objetivo

Monitorear la utilización del tiempo libre para asegurar el descanso efectivo de los trabajadores y trabajadoras de las actividades laborales para la mejora de su calidad de vida.

Meta

Garantizar la utilización del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Alcance

Este plan debe ser aplicado a todos los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Actividades

*.- Verificar el disfrute efectivo del tiempo libre de los trabajadores (vacaciones, no exceder las horas extras, feriados, etc.)

*.- Organizar las actividades en materia de recreación, deportes, cultura.

Procedimiento

*.- Semestralmente, actualizar en los expedientes de los trabajadores, las actividades de disfrute del tiempo libre y procurar el descanso efectivo de los mismos (Vacaciones, horas trabajadas, etc.)

*.- Elaboración de un cronograma de actividades de recreación, en el que participen todos los trabajadores de la empresa garantizándoles la buena utilización del tiempo libre, el descanso, la recreación y el turismo social.

Responsables

Gerente Administrativo:

- *.- En conjunto con los delegados y delegadas de prevención, deberán garantizar la utilización del tiempo libre de los trabajadores (as).
- *.- Suministrar los recursos necesarios para garantizar su cumplimiento.
- *.- Promover, mantener y proteger las instalaciones destinadas a la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Trabajadores y Trabajadoras:

- *.- Cumplir efectivamente con sus jornadas de descanso y la utilización del tiempo libre.

Frecuencia


Semestral.

Registro y Control

El departamento de administración debe actualizar semestralmente la ficha de Vigilancia y Monitoreo de la Utilización del Tiempo Libre de los Trabajadores (as).

Condiciones del plan de trabajo en relación, entrenamiento, deportivo, cultural.

- *.- Integral: Definir los cargos directivos, empleados y obreros.
- *.- Participativo: Incluir a los trabajadores y trabajadoras en la planificación, programación y desarrollo de los delegados de prevención y los representantes del empleador o empleadora.
- *.- Variado: debe incluir actividades de turismo social, recreativas, deportivas y culturales en general, estimulando la buena utilización del tiempo libre y desarrollo personal.
- *.- Eficiente: Debe garantizar la prestación oportuna de servicios, impactando directamente la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras adaptándose a sus

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.293

necesidades. Puede incluir al mayor número de trabajadores y trabajadoras, de manera tangible y evaluable.

*.- Actividades Sugeridas: el programa puede incluir, al menos, las siguientes actividades

*.- Recreativas como: Actividades al aire libre, excursiones para el trabajador y su familia, planes vacacionales para los hijos de los trabajadores, juegos, actividades participativas.

*.- Deportivas: Natación, beisbol, softbol, voleibol, competencias inter-empresas para trabajadores(as)

*.- Culturales: Expresiones locales, culturales nacionales, visitas a sitios históricos y religiosos, sala de lectura, teatro, cine para trabajadores(as)

*.- Otros: Torneos de Ping Pont, Torneo de cartas o celebración del día del trabajador.

*.- Turísticos: Visitas a centros vacaciones, parques nacionales y sitios de interés turístico.

Formatos

*.- Ficha de vigilancia y monitoreo de la utilización del tiempo libre de los trabajadores y trabajadoras

DATOS DEL TRABAJADOR	
Fecha:	Nombre y Apellido Del trabajador(a):
	C.I.:
Dirección de Habitación:	

VARIABLES DE LA JORNADA DE TRABAJO

Horas extras laborales:	Horas de descanso dentro de la jornada:	Días de descanso obligatorios:
Días de descanso obligatorio		
Disfrutados efectivamente:		Días de descanso Convenciones:

NÚMEROS DE DÍAS DE VACACIONES

Nº de días de vacaciones anuales:	Nº de días de vacaciones disfrutados efectivamente al año:
--------------------------------------	---

DATOS ADICIONALES

Beneficios sociales en materia de descanso y utilización del tiempo libre, especialmente en materia de turismo social:

DATOS DEL TRABAJADOR

Nombre y Apellido:

Cedula de Identidad:

Dpto.:

Cargo:

A continuación se presentara una lista de tema a tomar en cuenta para elaborar el plan de recreación, lea determinadamente cada tema y marque “X” la casilla que mejor se asemeje a su opinión.

TEMAS ESTIMADOS PARA ELABORAR EL PLAN DE RECREACIÓN		Escala de valoración			
		No me interesa	Puede ser	Me gustaría	Muy interesante
ACTIVIDADES RECREATIVAS	BAILOTERAPIA				
	ACTIVIDADES AL AIRE LIBRE				
	EXCURSIONES				
ACTIVIDADES CULTURALES	MUSEOS				
	SITIOS HISTÓRICOS				
	SITIOS RELIGIOSOS				
	SALAS DE LECTURA				
	TEATRO				
ACTIVIDADES DEPORTIVAS	NATACIÓN				
	VOLEIBOL				
	BEISBOL				
	SOFTBOL				

ACTIVIDADES TURÍSTICAS	VISITAS A CENTROS VACACIONALES,				
	PARQUES NACIONALES				
OTROS	TORNEOS DE PING PONG				
	TORNEO DE CARTAS.				
	CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJO				

Validación

Por medio del presente documento. El Comité de Seguridad y Salud y Salud Laboral en la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la recolectada y plasmada en el PLAN DE TRABAJO: MONITOREO Y VIGILANCIA DE LA UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE DE LOS TRABAJADORES(AS) es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable

En cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículos 80, 81 y el numeral 3º del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.8 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -NT-01-2008, a continuación se establece el *Sistema De Reglas, Normas y Procedimiento De Trabajo Seguro y Saludable del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo

Establecer un conjunto de reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable con el propósito de crear una conciencia preventiva en los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, que garantice la disminución de los incidentes y los accidentes laborales.


Meta

Dar a conocer las reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro, y saludable a todos los trabajadores de la organización.

Alcance

Aplicable en todos las áreas de trabajo en general.

Actividades

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.298

Reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral para revisar la eficacia de las Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable en el trabajo y actualizar cambios de ser necesaria.

Procedimiento

- *.- Las reglas, normas y procedimientos deben ser claros, concreto, y breves.
- *.- Las reglas deberán tener carácter mandatorio permanente.
- *.- Las normas son de obligatorio cumplimiento, sujetas a modificaciones por cambios tecnológicos en el tiempo.
- *.- El personal involucrado debe tener claro el conocimiento sobre el trabajo a desempeñar y los riesgos asociados al mismo.
- *.- El personal debe conocer por medio de charlas de seguridad, divulgación y/o publicación, las reglas, las normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable, para su registro y verificación de su cumplimiento.

Responsable

Gerente Administrativo:

- *.- Velar por la revisión y actualización de las reglas, normas y procedimientos de trabajo.
- *.- Divulgar periódicamente las normas, reglas y procedimientos de trabajo.

Trabajadores y Trabajadoras:

- *.- Cumplir con las normas, reglas y procedimientos establecidos.

Frecuencia

Anual

Registro y Control

El departamento de administración debe archivar con el Programa de Seguridad y Saludable y Salud en el Trabajo, las reglas, normas y procesamientos de trabajo Seguro y Saludable en el Trabajo.

Evaluación

Anualmente se debe hacer actualización y seguimiento de las reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable en el trabajo, para verificar la adaptabilidad a la empresa y así modificar si lo requiere.


Las reglas, normas y procedimientos que a continuación se presentan, se ha concebido bajo consenso con la intención de elevar la calidad del trabajo antes, durante y después de su ejecución, siendo las mismas susceptibles a ser discutidas, cuando algún trabajador la considere inoportuna o fuera de lugar.

Las normas son concebidas mediante un basamento técnico, las mismas podrán ser modificadas o excluidas en algunos puntos o en su totalidad, cuando se considere obsoleta dados los cambios tecnológicos en el tiempo.

Las mismas son de cumplimiento obligatorio, la falta a cualquiera de ellas será reportada al Comité de Seguridad y Salud Laboral, quien llevara registro de las mismas y lo hará saber al órgano rector en caso de medidas disciplinarias.

Reglas Generales

- *.- Prohibido el acceso a la empresa con cualquier tipo de arma.
- *.- Presentarse al lugar de trabajo a la hora establecida, listos para trabajar.
- *.- Prohibido el ingreso y consumo de bebidas alcohólicas y sustancias psicotrópicas, en las instalaciones de la empresa, así como la presencia de trabajadores en estado de ebriedad.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.300

- *.- No pelear, hacer bromas pesadas o tomar comportamientos fuera de lugar.
- *.- No abandonar el puesto de trabajo sin antes notificarlo.
- *.- Cumplir con las normas de higiene y seguridad.
- *.- Cuidar los equipos, maquinarias, herramientas, utensilios de la institución y las instalaciones en general.
- *.- Mantener una buena presencia personal y excelente actitud.
- *.- Notificar al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de ejecutar cualquier tipo de trabajo que constituyan un alto riesgo para los trabajadores de la empresa, la misma debe ser autorizada.
- *.- Es deber de todo trabajador cumplir y hacer cumplir, las normas y reglamentos, al igual que reportar cualquier actos o condición insegura presente en las instalaciones.
- *.- Prohibido terminantemente fumar en todas las áreas de la empresa.

Normas de Seguridad e Higiene:

- *.- Notificar o dar aviso de condiciones inseguras o peligrosas.
- *.- Usar herramientas adecuadas al trabajo y cuidarlas. Almacenarlas adecuadamente al terminar la actividad laboral.
- *.- Utilizar los equipos de protección personal adecuados. Mantenerlos en buen estado.
- *.- Notificar o dar aviso de equipos de protección personal en mal estado.
- *.- Ningún miembro de la organización retirará ninguna señal de seguridad sin advertirle al Comité de Seguridad y Salud Laboral, o al gerente administrativo, los cuales son los encargados, de resolver el inconveniente retirando la incorrecta y reponerla por una más idónea.
- *.- Prestar atención al trabajo que se está ejecutando.

*.-No realizar reparaciones a equipos mientras estén conectados a fuentes de electricidad.

*.- Notificar o dar aviso de alguna irregularidad en las instalaciones eléctricas.\

Orden y limpieza de los lugares de trabajo:

*.- Los trabajadores se involucran en el procedimiento de orden y limpieza de su área de labor.

*.- Los trabajadores deberán mantener su puesto de trabajo ordenado y limpio en lo que le compete y posibilitaran las labores de limpieza del personal de servicios al efecto, igualmente mantener las herramientas ordenadas y en perfecto estado de conservación, notificando la necesaria reposición de las mismas cuando sea necesario.


*.- Los desechos que se vayan produciendo en los procesos productivos deben ser eliminados constantemente a fin de mantener las inmediaciones de la empresa limpias y en total orden.

Señalización de Seguridad:

*.- En los lugares de trabajo se dispondrá de señalización de Seguridad para avisar, prohibir y recomendar las formas y procedimiento a utilizar para hacer de las instalaciones de la empresa un lugar más seguro para los trabajadores.

*.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral será el encargado de establecer los criterios para que la señalización de seguridad se realice conforme a los riesgos no evitados e identificados en los puestos de trabajo, cumpliendo con lo estipulado en la normativa vigente (COVENIN 187:92).

*.- Se tendrá en cuenta la señalización de emergencia y evacuación en caso de siniestro de manera que haga eficaz las normas que contribuyan a asegurar la integridad de las personas, los bienes y las instalaciones (COVENIN 810:98).

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.	 SERVISUCRE <small>Corporación de Servicios Públicos del estado Sucre</small>	COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.302

*.- Ningún miembro de la empresa retirara ninguna señal de seguridad sin advertirlo al Comité de Seguridad y Salud Laboral, el cual resolverá la conveniencia de retirar, suprimir o reponerla por otra másidónea.

Validación:

Por medio del presente documento. El Comité de Seguridad y Salud y Salud Laboral en la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la recolectada y plasmada en el PLAN DE TRABAJO: Reglas, Normas y Procedimientos de Trabajo Seguro y Saludable es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:


Nombre y Apellido	C.I	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

Dotación de equipos de protección personal y colectiva

En el cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80, 81 y el numeral 3º del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condición y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación de los numerales 2.2 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – NT-

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.303

01-2008; a continuación se Describen, *La Dotación de Equipos de protección personal y colectiva de los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo

Facilitar el suministro de equipos de protección personal e implementos de seguridad a cada uno de los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, con el propósito de minimizar los riesgos a los que están expuestos.

Metas

- *.- Garantizar el suministro de los equipos de protección personal para prevenir cualquier accidente laboral.
- *.- Minimizar los riesgos a los que se exponen los trabajadores.
- *.- Llevar el registro del uso efectivo de los Equipos de Protección Personal.

Alcance

El proceso de adquisición, suministro, reemplazo y mantenimiento de los equipos de protección personal deberá realizarse con aquellos trabajadores que requieran de estos.

Procedimiento

- *.- Se proporcionará de forma gratuita los EPP a todo aquel trabajador que realice actividades donde el riesgo amerite su uso.
- *.- Los equipos deberán cumplir con los lineamientos de las Normas COVENIN, que apliquen para cada equipo.
- *.- Los equipos de protección personal deberán ser comfortable para cada trabajador y ajustarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales de aquel que lo vaya a utilizar.

*.- Los EPP deberán ser resistentes y de fácil limpieza dependiendo de sus características.

*.- El empleador o empleadora deberá autorizar la compra de los EPP y llevar un registro sistemático, dejando constancia por escrito de la entrega y recuperación de los mismos.

Responsabilidades

Gerente Administración:

*.- Verificación de suministros de los equipos de protección personal e implementación de seguridad. Asimismo realizar los respectivos reemplazos de los EPP e implementos de seguridad a todo aquel trabajador que lo requiera.

Trabajadores y Trabajadoras:

*.- Utilización de los equipos de protección personal suministrados.

*.- Mantener en buen estado y notificar cualquier deterioro o extravío de los EPP.

Frecuencia

*.- Al inicio de la relación laboral.

*.- Al presentar deterioro.

Registro y Control

El departamento de administración debe archivar el formulario y el acta (en los casos que aplique) en el expediente de cada trabajador.

Evaluación

Semestralmente se debe hacer actualización y seguimiento de la utilización de los EPP, para verificar cuando se requiera el reemplazo de los mismos con tiempo

suficiente para el proceso administrativo previo a la compra del mismo, mediante un cuadro de control para la asignación de equipos de protección personal por cargo.

Guía de Equipos de Protección Personal por Cargos.

CARGO	EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL					
	Protección auditiva	Calzado de seguridad	Protección Manual	Protección ocular	Protección Corporal	Protección Respiratoria
Asesor Jurídico	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Asistente de Administración	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Asistente de contabilidad	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Asistente de facturación	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Ayudante de almacén	NA	Botas: Punta de hierro y anti-resbalante	Guantes de seguridad de puntos	Lentes de seguridad: Protección contra salpicados y partículas en suspensión entres otros.	Uniforme de trabajo	Tapa bocas
Chofer	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Contador	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Departamento de caja	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Departamento de seguridad	NA	Botas: Punta de hierro y anti-	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA

		resbalante				
Dirección administrativa	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Director medico	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	Tapa bocas
Encargado de compras	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Enfermera	NA	NA	NA	Lentes de seguridad: Protección contra salpicados y partículas en suspensión entres otros.	Uniforme de trabajo	NA
Farmacauta	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Gerente general	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Mantenimiento	NA	Botas: Punta de hierro y anti-resbalante	Guantes de seguridad de puntos	Lentes de seguridad: Protección contra salpicados y partículas en suspensión entres otros.	Uniforme de trabajo	NA
Mensajero	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Presidente	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Recepcionista	NA	NA	NA	NA	Uniforme	NA

					de trabajo	
Recursos humanos	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Saneamiento	NA	Zapatos cerrados y anti-resbalantes	Guantes de seguridad: Nitrilo u otro material que brinde protección para manipular los materiales.	Lentes de Seguridad: Protección contra salpicadas y partículas en suspensión, ventilación indirecta y antiempañante.	Uniforme de trabajo	Tapa bocas desechables y mascarillas para fumigar con filtros.
Vicepresidente	NA	NA	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA
Vigilante	NA	Botas: Punta de hierro y anti-resbalante	NA	NA	Uniforme de trabajo	NA

Planilla de entrega de equipos de protección personal

		ENTREGA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL		Revisión: 0
				Fecha: febrero 2022
Fecha: _____				
Nombre del trabajador: _____				
ÍTEM	Producto:	Talla:	Cantidad:	Fecha de entrega:
1				

2				
3				
4				
5				
6				
Observaciones:				

Validación

Por medio del presente documento. El Comité de Seguridad y Salud y Salud Laboral en la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la recolectada y plasmada en el PLAN DE TRABAJO: DOTACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y COLECTIVA es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

Atención preventiva en Salud de los Trabajadores y Trabajadoras

En cumplimiento de los Artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Artículos 80, 81 y el numeral 3° del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.10 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -NT-01-2008, a continuación se establece la *Atención Preventiva en salud de los trabajadores y trabajadoras* del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Objetivo

Verificar la ejecución de los programas preventivos de salud con el propósito de tomar las acciones preventivas sobre la evaluación de los riesgos que afecten la salud de los trabajadores por las condiciones de trabajo a los que están expuestos.

Metas

Evaluar las condiciones de salud de los Trabajadores y Trabajadoras Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Alcance

La evaluación de atención preventiva aplica para todo el personal de la organización.


Responsabilidades

Gerente Administrativo:

*.- El departamento de administración es el responsable del cumplimiento del objetivo de este plan y por lo tanto, debe hacer seguimiento a los procedimientos propuestos. Con apoyo de la institución y del Servicio de Salud Ocupacional.

Trabajadores y Trabajadoras:

*.- Notificar cualquier alteración que guarde relación con su estado de salud.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.310

*.- Cumplir con las recomendaciones para la mejora de salud.

Procedimiento

*.- La empleadora o empleador deberá establecer a través del servicio de Seguridad y Salud en el trabajo, evaluaciones de las condiciones de trabajo para identificar los riesgos presentes en el puesto de trabajo esto con la finalidad de proteger el bienestar físico-mental del trabajador.

*.- El servicio de Seguridad y Salud en el trabajo será el encargado de realizar los planes de evaluación preventiva y de velar por el cumplimiento de los mismos.

*.- Tomar las medidas correctivas y/o preventivas necesarias.

Frecuencia

Semestral o cuando el caso de amerita.

Registro y control

Los resultados de los exámenes médicos e historia ocupacional son de carácter confidencial, y se registrarán de acuerdo a las normas establecidas por el mismo. Deberán archivarse en los expediente de los trabajadores.

Formato de identificación de Peligros:

	IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS	Revisión: 0
		Fecha: febrero 2022

PUESTO DE TRABAJO				
Peligro:	Agente:	Efectos a la salud	Medida de prevención por la institución	Medidas de prevención por el trabajador
Nombre y Apellidos:			C.I.:	Huella pulgar derecho
Firma:			Fecha:	

Evaluación de riesgos:	Hoja 1-2	
Localización:	Evaluación:	
Puesto de trabajo:	Inicial	Periódica
Nº de Trabajadores:	Fecha de evaluación	

Peligro Identificado:	Probabilidad:			Severidad (Consecuencias)			Estimación del Riesgo					
	B	M	A	LD	D	ED	T	TO	M	I	IN	

Peligro N°	Medida de Control	¿Riesgo Controlado?	
		SI	NO

Evaluación de Riesgos				
Plan de Acción				
Peligro N°:	Acción Requerida:	Responsable:	Fecha Finalización:	Comprobación eficiencia de la acción (Firma y Fecha):

Evaluación realizada por:	Firma:	Fecha:

Plan de Acción realizado por:	Firma:	Fecha:
Fecha próxima evaluación:		

Validación

Por medio del presente documento. El Comité de Seguridad y Salud y Salud Laboral en la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la recolectada y plasmada en el PLAN DE TRABAJO: ATENCIÓN PREVENTIVA EN SALUD DE LOS TRABAJADORES es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I	Firma

Plan de Contingencia y Atención de Emergencias

En cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículos 80, 81 y numeral 3° del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.11 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y salud en el Trabajo NT 01- 2008 a continuación se establece *el plan de contingencia y atención de emergencias y urgencias de las trabajadoras y trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivos

*.- Garantizar un plan de evacuación rápido y efectivo para responder a cualquier emergencia y salvar las vidas de los trabajadores y trabajadoras, así como también prestar un servicio inmediato por posibles lesiones, protección de las instalaciones y para evitar cualquier eventualidad a causa de algún riesgo que pudiera ocurrir en cualquiera área del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

*.- Desarrollar un plan de contingencia y atención de emergencias y urgencias, teniendo en cuenta las características de los procesos productivos, el tamaño y su actividad, así como la posible presencia de personas ajenas a los mismos, a los fines de la adopción de las medidas necesarias para su mitigación y control.

Metas

*.- Brindar la protección necesaria tanto a trabajadores de la organización como a terceros que se encuentran en la misma, contando con la atención médica, primeros auxilios y un plan de evacuación de respuesta rápida para el salvamento.

*.- Proteger las instalaciones y bienes materiales.

*.- Proteger al ambiente.

*.- No desencadenar riesgos mayores.

*.- Restablecer la normalidad lo más pronto posible luego de una emergencia.

Alcance

El plan de evacuación, emergencia o de contingencia aplica para todo el personal y ajenos a la institución.

Actividades

- *.- Adiestramiento del personal para la aplicación del plan.
- *.- Divulgación.
- *.- Actualización del Plan.

Procedimiento general de evacuación

*.- Las diferentes áreas de la institución deberán contar con la señalización adecuada indicando la ruta de evacuación o salidas de emergencias, las mismas no deben presentar ningún obstáculo que les pudiera impedir la evacuación en caso de ocurrir una eventualidad.


*.- En el momento que el gerente administrativo inicie la primera voz de alerta o active los sistemas de alarmas, todos los trabajadores deben acudir al desalojo inmediato, dirigiéndose a un punto de concentración en la parte delantera de la institución conservando la calma y prudencia.

*.- Cuando el personal se encuentre en el punto de concentración indicado, el gerente administrativo realizará una verificación de todo el personal con el nombre y apellido de cada trabajador.

*.- Una vez que se inicia el desarrollo del plan de evacuación se procede a la evaluación de la situación si se determina que esta no puede ser controlado con los medios internos, se hará uso del personal externo para controlar la situación llamando a los bomberos y demás redes de atención inmediata.

*.- Posterior a ello, se realizarán una serie de investigaciones para determinar las causas

Responsabilidades

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.316

Gerente Administrativo:

*.- Encargado verificar que se cumplan con los planes de contingencia y contar con los primeros auxilios necesarios.

*.- Notificar a todo el personal sobre la realización de los simulacros de evacuación.

*.- Paralizar inmediatamente el trabajo.

Grupo de control de emergencias:

Coordinador de emergencias: Es la persona con mayor responsabilidad en el plan de emergencia, la cual se encargará de resolver los asuntos del personal que conforman las brigadas de emergencia

Comunicaciones

Se utilizarán todos los medios de comunicación interna que estén disponibles en el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, con el propósito de avisar a los usuarios y visitantes sobre la ocurrencia de un siniestro inesperado, así como la activación de los planes de emergencia.

Primeros Auxilios

El equipo de primeros auxilios prestará el servicio necesario a los lesionados en una emergencia, decidirán si la gravedad de alguna herida requiere ayuda de los servicios públicos.

Brigadas de Desalojo

Son los encargados de asegurar la evacuación total y ordenada de los ocupantes de la organización y verificar que se ha dado la voz de alerta.

Frecuencia

Anual.

Evaluación

Se realizará una evaluación anual para verificar el cumplimiento de las actividades.

La empleadora o empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el trabajo, deberá organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia necesaria, respuestas y planes de contingencia. En este sentido, se definirán los lineamientos para que de una forma científica, metodológica y técnica, se identifiquen, evalúen y determinen los probables escenarios y secuencialmente sean desarrollados los planes para el control de las contingencias, con definición de estrategias, procedimientos, métodos, técnicas y con la utilización óptima de los medios disponibles, en donde deben considerarse todas las variables involucradas, con establecimiento exacto de funciones y responsabilidades en cada etapa, que se adapte fácilmente a cualquier tipo de instalación y proceso.

Recursos necesarios para establecer el plan de evacuación

Recursos necesarios para establecer el plan de evacuación:
Planos
Radios
Linternas

Funcionamiento de servicios básicos y de emergencias

*.- Teléfonos, celulares de emergencia. Vías de acceso y salidas (señaladas en el plano de evacuación de la organización).

Procedimientos específicos para los diferentes casos de emergencia

Accidentes con lesiones incapacitantes

*.- Se prestará la atención medica primaria (primeros auxilios)

*.- Si la lesión del trabajador lo permite, este será trasladado en los vehículos disponibles al centro asistencial más cercano para que reciba atención médica especializada, de lo contrario, si el caso lo requiere se solicitará apoyo a organismos externos capacitados para ello.

*.- Se notificará al comité de delegados y delegadas de prevención y al gerente administrativo sobre lo ocurrido.

*.- Se mantendrá un monitoreo constante sobre la situación, un compañero de trabajo acompañará al trabajador lesionado, posteriormente se dará inicio a la investigación y registro del siniestro.

En caso de electrocución

*.- No tocar al herido si está en contacto con la corriente eléctrica ya que estará eléctricamente cargado.

*.- Antes de acercarse al herido, la brigada de emergencias deberá cortar la energía eléctrica y mantendrá alejadas del área a las personas que allí se encuentren a una distancia de 18 m, en caso de que la corriente sea de alto voltaje.

*.- En caso de que no se pueda efectuar el corte de la electricidad: se alejara al herido de la fuente de electricidad con un objeto de madera o material no conductor de electricidad que se encuentre en el lugar.

Incendio en las instalaciones de la organización

*.- Mantener la calma.

*.- Si el incendio puede ser controlado, utilizar los extintores para controlar el mismo, si no es posible, dar la voz de alerta y solicitar ayuda.

*.- Si el incendio se vuelve incontrolable, deberán retirarse del área sin darle la espalda al fuego y proceder a la evacuación dirigiéndose hacia el punto de concentración por la vía de escape.

*.- Se solicitará ayuda al cuerpo de bomberos, para el control y mitigación del incendio.

Terremotos

*.- Ocurrido el evento se transmite la voz de alerta, y notifica a entes externos (bomberos, médicos, hospital, ambulancia, policía).

*.- Los guías de evacuación procederán a evacuar a todo aquel que no esté involucrado en el control de la emergencia.

*.- Los guías de evacuación verifican que la ruta de escape y salidas de emergencias se encuentran libres, para proceder con la evacuación del personal hacia el punto de concentración, visualizando demás áreas de la institución para verificar que no haya nadie.

*.- Manténgase siempre junto al grupo de evacuación, evite en todo momento el pánico, no llore, no grite, manténgase sereno, no empuje a los que van adelante, trate de mantener la calma.

Divulgación

El plan de emergencia/contingencia será divulgado verbalmente a través de las charlas de seguridad y en forma escrita por medio de trípticos, que se les facilitará a los trabajadores.

Actualización

El plan para el control de emergencias será revisado una vez al año. En caso de evidenciarse no conformidades con lo establecido, los integrantes de los diferentes grupos podrán realizar reuniones para su corrección.

Teléfonos de emergencia

ORGANISMOS PÚBLICOS	
Organismos	Teléfonos
Cuerpo de Bomberos de Cumaná	(0293) - 4312102/ 911
Policía Estatal	(0414) – 8193787/ 171
Policía Municipal	(0293) – 4516001/ 171
CICPC	(0293) – 4317995
Guardia Nacional	(0293) - 4313274
RAIC	(0293) – 4516265/ 171

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en PLAN DE CONTINGENCIAS Y ATENCIÓN DE EMERGENCIAS, es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo Firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos


En cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Artículos 80, 81 y el numeral 3° del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.12 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -NT-01-2008., a continuación se establece la *determinación de la partida presupuestaria para el cumplimiento de los objetivos y planes establecidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo

Asignar un presupuesto anual para los recursos económicos necesarios para la implementación y el logro del programa de seguridad y salud en el trabajo del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Metas

*.- Garantizar la disposición del presupuesto para los recursos económicos propuestos en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.322

*.- Cumplir con todos los objetivos planteados en el programa de seguridad en el trabajo.

Alcance

Aplica para la junta directiva y todos los encargados de llevar a cabo el presupuesto de la entidad.

Actividades

Realización del presupuesto anual de recursos económicos para la implementación del PSST.

Frecuencia

Anual.

Responsabilidades

Gerente administrativo:

*.- Garantizar la ejecución de los planes previamente establecidos.

Procedimientos

*.-Verificar la existencia de inventarios en sistema sobre equipos de protección personal, informes, primeros auxilios o material para dar charlas.

*.-Solicitud de presupuestos para la adquisición de los equipos necesarios.

*.-Comparación de presupuestos.

*.-Realizar orden de compras de los equipos necesarios.

Formato del Presupuesto

PRESUPUESTO

Ítem	Equipo	Cantidad	Costo Unitario (Bs. F)	Costo Total (Bs. F)
1	Botas de Seguridad			
2	Guantes			
3	Botiquín de Primeros Auxilios			
4	Material para dictar charlas			
5	Cartelera Informativas			
6	Recarga de extintores			
7	Señalización			
8	Cursos			
9	Simulacros			
10	Mediciones			
11	Actividades recreativas			
TOTAL:				

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en RECURSOS ECONÓMICOS PARA LA CONSECUCCIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo Firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

Ingeniería y Ergonomía

En cumplimiento de los artículos 56, 61 y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80, 81 y el numeral 3º del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condición y medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2.13 del Capítulo III del Título IV de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -NT-01-2008, a continuación se establece el *plan de adecuación de los métodos de trabajo, así como las máquinas, herramientas y útiles usados en el proceso de Trabajo, a las características psicológicas, cognitivas, culturales, antropométricas de Los trabajadores y trabajadoras del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo

Ajustar los métodos de trabajo, así como las maquinas, herramientas y útiles utilizados en la actividad laboral, a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de todo y cada uno de los trabajadores.

Metas

*.- Lograr el bienestar máximo de los trabajadores aplicando los métodos de trabajo adecuados

*.- Prevenir la ocurrencia de lesiones y/o accidentes laborales.

*.- Minimizar los riesgos a los que se exponen los trabajadores.

Alcance

Involucra a todo el personal del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Procedimientos

Dentro de la planificación de Educación Periódica anual, se tomará en cuenta al menos un contenido programático que involucre educación en ergonomía.

Responsabilidades

Gerente administrativo:

*.- En conjunto con los Delegados de Prevención, están en el deber de garantizar a todos los trabajadores de la institución, puestos de trabajos acordes para la realización de sus tareas, de acuerdo a lo establecido en las Normas Técnicas Sobre Principios Ergonómicos

Trabajadores y trabajadoras.

*.- Están en todo su derecho y deber de notificar al personal que corresponda, la incomodidad que puedan tener para el momento de la ejecución de sus actividades.

Frecuencia

Semestral.

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en INGENIERÍA Y ERGONOMÍA, es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo Firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

TITULO V

INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En cumplimiento de los artículos 56 ,61y 62 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80,81y el numeral 3º del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y directa aplicación de los numerales 1º y 2º del Capítulo Único del Título V de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo NT-01-2008; a continuación se establece los *planes de recopilación de información, análisis, investigación y medidas de prevención de accidentes de las trabajadoras y los trabajadores del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

De los accidentes de trabajo

*.- La empleadora o el empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, luego de la ocurrencia del accidente de trabajo, en conjunto con las delegadas y delegados de prevención, deberá activar su investigación, previa notificación y declaración ante el INPSASEL, según lo previsto en el artículo 73 de la ley Orgánica de prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 38.596 del 02 de Enero 2007, contenido como mínimo:

*.- La recopilación de la información, en la cual se contemplara: toma de datos en el sitio y de manera inmediata, siempre que sea posible; realizar todas las indagaciones precisas de los posibles testigos individuales; evitar juicios de

valor, sin buscar responsabilidades sino hechos; analizar los aspectos técnico y organizacionales del entorno que puedan ayudar a las conclusiones y reconstrucción del accidente del modo más objetivo.

*.- Análisis de los accidentes: una vez obtenida la información en la cual se determinaran las causas inmediatas y básicas que dieron origen al accidente, como consecuencia de la reconstrucción e investigación afectada, donde se deben señalar todas aquellas que se considere que hayan tenido relación con el hecho.

*.- Medidas de prevención: se indicaran los puntos críticos que, ante todo lo sucedido, se considere necesario corregir para evitar su ocurrencia, diseñando métodos y modificaciones de condiciones de trabajo que sean requeridos.

De la investigación de enfermedad ocupacional

*.- El servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene la función de investigar la enfermedad ocupacional, con el fin de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, siguiendo las pautas indicadas en la Norma Técnica para la declaración de la enfermedad ocupacional.

Objetivo

Establecer criterios y acciones necesarias para la investigación reporte y análisis de enfermedades y accidentes de trabajo, según los lineamientos establecidos por la LOPCYMAT.

Meta

Lograr una investigación y un reporte efectivo de las enfermedades ocupacionales y los accidentes de trabajo, con el propósito de tomar las acciones correctas y/o preventivas necesarias para evitar la ocurrencia del evento nuevamente.

Alcance

Este proceso aplica para todos los accidentes o enfermedades ocupacionales que tengan lugar dentro de las instalaciones del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Procedimientos

*.- Inmediatamente ocurrido el accidente, el gerente administrativo en conjunto con los delegados y delegadas de prevención generaran el reporte preventivo al INSASEL dentro de los primeros 60 minutos luego del suceso.

*.- El personal capacitado determinará la gravedad de la lesión. En caso de ser leve se le practicarán los primeros auxilios, para luego retornar a su puesto de trabajo, en caso contrario el trabajador deberá trasladarse al centro de atención más cercano acompañado por su supervisor inmediato o por la persona asignada en el momento.

*.- Se debe llevar a cabo el seguimiento del caso para hacer los cambios necesarios que garanticen el cumplimiento de las recomendaciones generados para evitar la repetición del hecho.

*.- Las enfermedades ocupacionales y/o profesionales deben ser declaradas formalmente dentro de las 24 horas siguientes al diagnóstico de la patología, generando el informe correspondiente.

Responsabilidades

Gerente Administrativo

*.- El gerente administrativo en conjunto con el comité de Seguridad y Salud Laboral deberán velar por la adecuada información sobre los pasos a seguir los trabajadores en caso de la ocurrencia de un incidente, accidente o enfermedad ocupacional.

*.- Desarrollar las investigaciones necesarias para determinar las posibles causas de los accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales que pudieran ocurrir de forma inesperada.

*.- El gerente administrativo trabajando en equipo con los delegados y delegadas de prevención deberán generar el reporte correspondiente ante el INPSASEL en caso de presentarse un accidente o enfermedad ocupacional.

Trabajadores y trabajadoras.

*.- Reportar inmediatamente cualquier accidente o enfermedad en cuanto se detecte para realizar las investigaciones y generar el informe correspondiente.

Frecuencia

Inmediatamente de ocurrir el siniestro.

Registro y control

La gerencia de administración debe archivar las evidencias en el Dossier del programa de seguridad y salud en el trabajo.

Evaluación

Anualmente, se debe verificar la incidencia de los accidentes ocurridos para introducir las medidas correctivas y mejoras necesarias para evitar que vuelvan ocurrir.

CUADRO N°1

PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES / INCIDENTES

	GERENTE GENERAL	RESPONSABLE DE ÁREA	SST	GERENCIA DE RRHH	CSSL
MUERTE	x	x	x	X	x
INCAPACIDAD PERMANENTE ENFERMEDADES OCUPACIONALES	x	x	x	X	x
ACCIDENTE CON PÉRDIDA DE TIEMPO		x	x	X	x

ACCIDENTE SIN PÉRDIDA DE TIEMPO		x	x	X	x
DAÑO MATERIAL O AMBIENTAL CONATO INCENDIO INCENDIO Y/O EXPLOSIÓN HURTO ROBO ATRACO TRANSITO CONTRATISTA INUNDACIÓN LUCRO CESANTE OTRO (describir)	>50.000 US\$	<50.000US\$	x		x

Nota: La unidad monetaria utilizada es referencial y debe ser convertida a moneda nacional al valor del día de la ocurrencia.

*SSST: SERVICIOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

*CSSL: COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

REPORTE DE ACCIDENTE INMEDIATO (SUPERVISOR)	Número Control del Accidente
DATOS DEL TRABAJADOR	
Nombres y Apellidos:	C.I.:

Departamento:		Cargo:			
Teléfono de Habitación:		Teléfonos Móvil:			
Email:					
Dirección de Habitación:					
Jornada Laboral: Desde __:__ am Hasta __: __pm Otro Indique:		Estado Civil: Soltero (a): ____ Casado (a): ____ Divorciado (a): ____ Otro: ____	Nº de Hijos	Nivel Educativo:	Fecha de Ingreso a la empresa: __/__/__
DATOS DEL ACCIDENTE:					
Fecha del Accidente: __/__/__	Hora Exacta:	Turno:	Lugar Exacto del Accidente		
Objeto, Equipo, Sustancia, que causó las lesiones (Agente):		Centro Médico donde fue atendido el trabajador lesionado:			
Parte del Cuerpo Afectada:					

Describa claramente cómo sucedió el accidente:

TESTIGOS

Nombre y Apellidos:

Nombre y Apellidos:

Teléfono:

Teléfono:

DATOS DE LA SUPERVISIÓNNombre y Apellidos del Supervisor del
Área:Fecha de Elaboración de este
informe:Firma del
Supervisor**RECOMENDACIONES PREVENTIVAS**

Recibido por RRHH:

Hora:

Fecha:

Firma:

Hora:

Fecha:

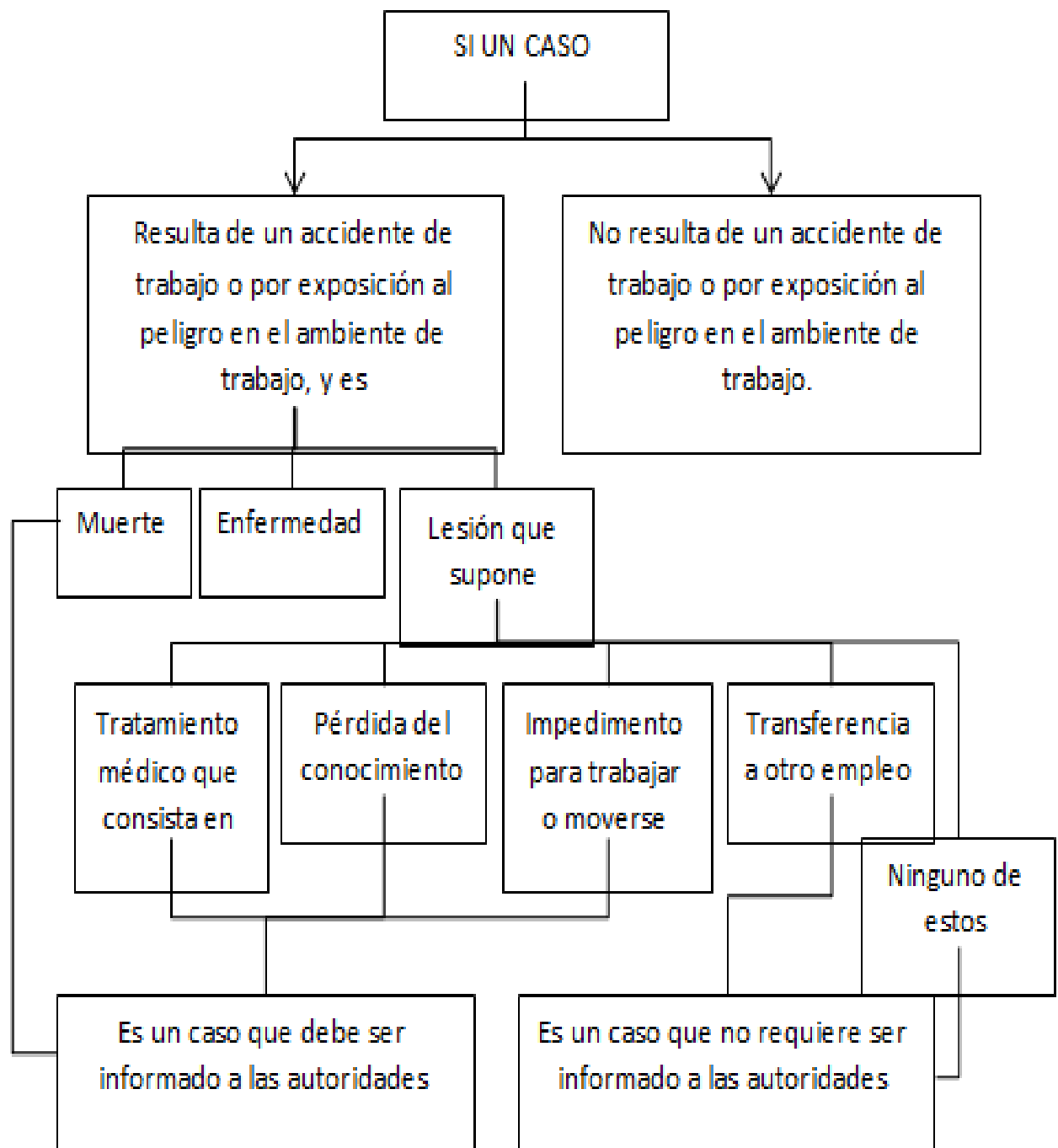
Firma

Recibido por Representante del CSSL:

Accidente con Lesión: _____

Accidente sin Lesión: _____

Guía para determinar la información de accidentes a las autoridades



Lista de identificación de los factores claves naturaleza de la lesión

Cuerpo Extraño	Esfuerzo y esguince	Amputación	Dermatitis
Corte	Fractura	Herida Punzante	Ganglio
Magulladuras y contusiones	Quemaduras	Hernia	Otras

PARTE DEL CUERPO

Cabeza y Cuello	Extremidades superiores	Cuerpo	Extremidades Inferiores
Cuero Cabelludo	Hombros	Espalda	Cadera
Ojos	Brazos	Pecho	Muslo
Orejas	Codo	Abdomen	Pierna
Boca, Dientes	Antebrazo	Ingle	Rodilla
Cuellos	Muñeca	Otras	Tobillo
Cara	Mano		Pies
Cráneo	Dedos		Dedos
Otras	Otras		Otras

TIPO DE ACCIDENTE

Golpe contra objeto abrasivos o cortantes superficies, etc.(excepto por caídas). Golpeado por objetos.	Golpeado por objetos deslizantes, en caída o en otros movimientos. Atrapado (debajo, entre o dentro). Caída al mismo nivel. Caída de distintos nivel.	sobresfuerzo (Resultante en esguince hernia, etc.) Resbalones (no caídas) quemaduras	Inhalación, Absorción, Ingestión, envenenamiento, etc. Contacto con corriente eléctrica. Otras: _____
---	--	--	--

CONDICIÓN PELIGROSA

Resguardo impropio o inadecuado.	Herramientas, equipos, sustancias defectuosas	Ordenamiento peligroso iluminación inadecuada	Orden y limpieza deficientes.
Sin resguardo	Diseño o construcción inseguros	ventilación inadecuada	Áreas congestionadas
		vestimenta inadecuada	Otras: _____

AGENTE DEL ACCIDENTE

Máquina vehículo Herramienta manual Material manejado (salvo el anterior)	Transportado horizontal Transportadores.	Edificio (puertas, pilares, paredes, ventanas, etc.) Pisos o superficies a nivel Escalares, escalones o plataformas.	Sustancias químicas. Escaleras portátiles Artefactos eléctricos. Calderas o recipientes de presión. Otros: _____
--	---	--	--

ACTOS INSEGUROS

Manejo sin autorización No advirtió ni se aseguró Manejo de velocidad inseguras. Anulación de dispositivos de seguridad. Uso de equipos, materiales herramientas o vehículos defectuoso.	Uso inseguro de equipos herramientas, materiales o vehículo. No usó equipo de protección personal. No usó el equipo que se le proveyó (salvo equipo de protección personal).	Carga, colocación insegura. Levantamiento y transporte inseguro (incluyendo un agarre inseguro) Adoptó una posición insegura.	Ajustando, desajustando. Limpiando máquina en movimiento. Distrayendo, molestando. Orden y limpieza deficientes Otros: _____
--	--	---	--

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en INVESTIGACIONES DE ACCIDENTES es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

NOMBRE Y APELLIDOS	C.I	FIRMA

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

NOMBRE Y APELLIDO	C.I	FIRMA

TÍTULO VI

COMPROMISO DE HACER CUMPLIR LOS PLANES ESTABLECIDOS EN EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Compromiso de hacer cumplir los planes establecidos del programa de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

En cumplimiento de los Artículos 56, 61 Y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, Artículos 80, 81 y el numeral 4º del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 1º del Capítulo único del Título VI de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -NT-01-2008, a continuación se establece los *lineamientos de suscripción del compromiso de hacer cumplir con los planes establecidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivos

*.-Establecer el compromiso del cumplimiento de los planes establecidos en el presente programa de Seguridad y Salud en el trabajo del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

*.- Documentar el compromiso por parte del patrono de llevar a cabo la implementación de los planes establecidos en el presente programa.

Metas

Compromiso de cumplir con los planes estipulados en el programa de Seguridad y Salud en el trabajo.

Alcance

Aplicable para todo el personal del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Actividades

Exponer compromisos del patrono para llevar a cabo la implementación de los objetivos del PSST

Compromisos

*.- Suministrar los recursos para el cumplimiento exitoso del programa de Seguridad y Salud en el trabajo

*.- Cumplir con toda la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

*.- Adoptar y desarrollar nuevas tecnologías compatibles al medio ambiente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

*.- Proporcionar educación e información teórica y práctica, suficiente, adecuada y periódica a los trabajadores y trabajadoras en materia de higiene, seguridad y salud en el trabajo.

*.- Evaluar de forma periódica los puestos de trabajo en materia de los aspectos que afecten a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología, utilizado como base los registros sobre morbilidad y accidentabilidad, a fin de mejorar los efectos de los métodos de trabajo seguro y la eficacia de las medidas preventivas.

*.- Garantizar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa o instituciones contratistas, intermediarias u otras sociedades, condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

*.- Acatar los ordenamientos impartidos por el INSASEL

*.- Respetar las acciones y actividades enmarcadas dentro de sus facultades y atribuciones, plasmadas en la LOPCYMAT y sus parcial.

Responsables

De ejecución: Departamento de Administración.

De Control: Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Frecuencia


Anual

Registro y control

La gerencia de administración debe controlar que las evidencias de compromiso queden archivadas en el dossier de implementación del PSST.

Evaluación

Se hará anualmente para verificar el cumplimiento del compromiso del patrono.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.341

CARTA DE COMPROMISO DEL PATRONO DE LA EMPRESA

Fecha de emisión: _____

Sres.: _____

Yo, _____ Titular de la cédula de identidad N° _____ Representante legal del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, por medio de la presente dejo constancia que, una vez concluido el proceso de construcción y validación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de este centro de trabajo, y cumplido con todos los requisitos exigidos en los artículos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y los artículos 80, 81, 82 de su Reglamento Parcial y su Norma Técnica, me comprometo a asumir los siguientes compromisos:

*.- Asegurar el cumplimiento de toda la normativa legal en materia de seguridad y la salud en el trabajo.

*.- Adoptar y desarrollar nuevas tecnologías compatibles con respecto al medio ambiente y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

*.- Proporcionar educación e información técnica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica a los trabajadores y las trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

*.- Medir, controlar y perfeccionar de modo continuo los procesos productivos en los aspectos relacionados con el medio ambiente y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

*.- Promover sistemas de comunicación interna sobre la eficacia de la política, normas y resultados en los aspectos de prevención, facilitando, fomentando la coordinación y participación de los trabajadores y trabajadoras.

*.- Evaluar de forma periódica los puestos de trabajo en los aspectos que afectan a la seguridad, higiene, ergonomía y psicología, utilizando los registros sobre

morbilidad y accidentabilidad, a fin y efecto de mejorar los métodos de trabajo y eficacia de las medidas preventivas

*.- Garantizar a los trabajadores y trabajadoras de las empresas contratistas, subcontratistas o intermediarias, condiciones optimas de seguridad y salud en el trabajo.

*.- Establecer programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para el disfrute de los trabajadores y trabajadoras.

*.- Acatar los ordenamientos impartidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

*.- Respetar las acciones y actividades desarrolladas por los Delegados y Delegadas de Prevención, enmarcada dentro de sus facultades y atribuciones, establecidas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento Parcial.

Firma y Sello del representante legal de la Empresa

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en COMPROMISO DEL PATRONO PARA LA CONSECUION DEL PSST, es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCION

Nombre y Apellido	C.I	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO

Nombre y Apellidos	C.I	Firma

Identificación de las asociaciones en hacer cumplir los planes establecidos

En cumplimiento de los artículos 56, 57, 61, y 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los artículos 80,81 y el Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 2º del Capítulo Único del Título VI y del numeral 2º del Capítulo Único del Título VI de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo -NT - 01- 2008; a continuación se establecen los *parámetros de suscripción del compromiso de hacer cumplir con planes establecidos en el programa de seguridad y salud en el trabajo del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Contenido

1. Objetivo
2. Alcance
3. Definiciones
4. Responsabilidades
5. Normas
6. Inspección de seguridad
7. Prevención de accidentes

8. Equipos contra incendio
9. Permisos de trabajo
10. Herramientas y equipos de trabajo
11. Áreas de riesgo especiales
12. Conservación ambiental
13. Accidentes te trabajo
14. Requerimiento para excavaciones
15. Requisitos para cargar vehículos
16. Requisitos de transporte
17. Compañías subcontratista
18. Misceláneos
19. Evaluación final

Objetivos

Exigir a las compañías contratista el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad salud ocupacional, contenidas en el presente reglamento, así como las señaladas en el Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, con el fin de preservar la salud de sus trabajadores, contralar los ambiente de trabajo y evitar que puedan causar accidentes y/o daños a la propiedad.

Alcance

La presente norma es aplicable a toda empresa contratada (contratistas) por la compañía para realizar trabajos de cualquier índole en sus instalaciones.

Definiciones

Contratista: Toda empresa externa contratada por la Corporación de SERVISUCRE.

Responsabilidades

Departamento contratante: _____

Representante legal: _____

Nombre de la contratista: _____

Normas

*.- Toda contratista que vaya a ejecutar trabajo para la empresa, deberá cumplir con las normas, además de las señaladas por Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente que están contenidas en la presente norma, además de las señaladas por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Reglamento de Condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo. El cumplimiento a esta disposición concederá a la compañía el derecho a suspender o cancelar el contrato respectivo con la contratista.

*.- Todo el personal que labore para la contratista está en la obligación de acatar las leyes, reglamentos y normas legales y contractuales, así como normas y procedimientos de seguridad, salud y ambiente que le señale la compañía.

*.- Las compañías involucradas asumen la corresponsabilidad que acarrear los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tuvieren lugar durante la realización de las actividades contratadas.

*.- Esta norma, no exime al contratista del cumplimiento de normas y reglamentos oficiales.

Seguridad de la contratación

*.- La persona designada como responsable de seguridad/ legal de la contratista debe dar a conocer a todo su personal, las normas y procedimientos de seguridad industrial, salud y ambiente aplicables a la contratación.

*.- Las medidas preventivas y correctivas que se recomiendan durante la realización de las actividades contratadas, serán de obligatorio e inmediato cumplimiento por parte de la contratista.

*.- En caso de desacuerdo con las recomendaciones, prevalecerá el criterio del representante de la compañías de la Corporación de SERVISUCRE, las recomendaciones serán aceptadas en mutuo acuerdo, en caso de discrepancia se decidirá a través de las normas técnicas propuestas por el estado (INPSASEL, Reglamentos, leyes, etc.)

Prevención de accidentes

*.- Las contratistas instruirá y responsabilizará a sus supervisores de:

.- Cumplir y hacer cumplir las normas contenidas en la presente norma.

.- Fomentar las prácticas y métodos seguros de su área de trabajo.

.- Informar a los trabajadores de los riesgos de su área de trabajo, y como evitarlos.

.- Mantener el orden y limpieza en el área de trabajo.

*.- EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL:

.- La contratista tiene la obligación de hacer que sus trabajadores usen en forma adecuada los equipos de protección personal suministrados.

Equipos contra incendio

*.- La contratista, antes de iniciar la obra, deberá proveerse de su propio equipo de extinción de incendio de acuerdo al naturaleza del riesgo generado a realizar el trabajo, mantenerlo en perfectas condiciones y adiestrar a su personal en cuanto al uso y funcionamiento.

*.- El equipo de extinción de incendio deberá estar ubicado en un sitio adecuado y accesible para facilitar su uso en caso de emergencia.

*.- La contratista deberá notificar al representante de la empresa, acerca de cualquier caso de emergencia durante la ejecución de las emergencia durante la ejecución de las actividades contratadas.

Herramientas y equipos de trabajo

*.- La contratista debe asegurarse que todas las herramientas y equipos que utilizaran en la ejecución de sus actividades y demás implementos de trabajo estén en buen estado.

*.- La contratista deberá sustituir aquellas herramientas y equipos que presenten peligro de accidentes por desgaste y deterioro.

Áreas de riesgos especiales


Se considera áreas de riesgos especiales, aquellas en las cuales, se evidencien la presencia de gases, líquidos combustibles e inflamable o en cualquier otro material que constituya riesgos de incendio, explosión y derrame.

Áreas de riesgos especiales en la empresa:

- .- Deposito de materiales.
- .- Centrales eléctricas.
- .- Ductos del sistema de climatización artificial (aire acondicionado).
- .- Otras determinaciones.

Conservación ambiental

La contratista dispondrá finalmente y en forma adecuada de los desechos, producto del trabajo, tales como: desechos industriales, escombros, basura u otros materiales. En ningún caso violará las disposiciones legales relativas a los desechos industriales (Ley Orgánica del Ambiente, Ley Penal del ambiente y las Normas Técnicas).

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.348

Accidentes de trabajo:

*.- La contratista debe investigar y notificar en forma inmediata a la empresa, todo accidente (grave o leve) que sufra su personal, asimismo, deberá realizar la declaración respectiva al INPSASEL, Ministerio de trabajo y Seguro Social.

*.- la contratista debe establecer las medidas correctivas que en cada caso ameriten establecer.

*.- El cumplimiento de estos requerimientos por parte de la contratista, no lo eximirá de sus responsabilidades por los accidentes que ocurran a su personal, ni tampoco, transferirá dicha responsabilidad a la empresa.

*.- La contratista podrá solicitar en todos los casos de accidentes, la colaboración y asesoramiento de la empresa.

Requisitos de transporte

*.- Las unidades que sean utilizadas para transporte, deberán estar en condiciones adecuadas para cada fin, además de garantizar la seguridad de la persona y materiales.


*.- Todo el personal de la contratista autorizadas para conducir vehículo, deberá poseer la documentación en regla.

*.- Se deben acatar todas las señales y reglamentaciones de tránsito.

Misceláneos

*.- El contratista debe acatar las señales de seguridad existentes en el área de trabajo y en cualquier otro sitio de la empresa. No debe entrar en áreas restringidas sin autorización previa.

*.- Los trabajadores de la contratista deben cumplir con las normas de seguridad y salud laboral

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.349

*.- La posesión de drogas no autorizadas, bebidas alcohólicas y armas de fuego están prohibidas.

Formato de Requisitos de Seguridad y Salud Laboral para Empresas Contratistas o Intermediarias:

REQUISITOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL QUE DEBEN PRESENTAR LAS EMPRESAS CONTRATISTAS O INTERMEDIARIAS PARA LABORAR EN LAS INSTALACIONES DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE.


Para la Corporación de SERVISUCRE es de vital importancia la gestión en materia de Seguridad y Salud laboral, por esta razón, es obligatorio que las empresas contratistas o intermediarias que presten servicios dentro las instalaciones del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, cumplan las obligaciones patronales establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, por lo tanto, es necesario que toda empresa contratista o intermediarias, consigne ante Gerencia de Recursos Humanos o quien haga sus veces, los siguientes recaudos:

Nº	ITEMS	CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
1	Copia de la Nomina de trabajadores asignados a la beneficiaria, firmada y sellada por la contratista o intermediaria.			
2	Copia de la Constancia de Inscripción ante el I.V.S.S. de la contratista o intermediaria forma/ planilla 14-01.			
3	copia de la ultima factura cancelada al I.V.S.S.			
4	Constancia de inscripción del comité de seguridad y salud laboral de la empresa beneficiaria.			
5	Constancia de inscripción de los delegados (as) de prevención ante el INPSASEI.			
6	Constancia de poseer programa de salud y			

	seguridad en el trabajo.			
7	Descripción de las tareas y trabajos a ejecutar, en las instalaciones de la empresa beneficiaria.			
8	Plan de atención al lesionado en donde se indique teléfonos de contactos del personal clave de la contratista o intermediaria, lugar donde recibirá atención médica inmediata en caso de un accidente, medio de traslado del trabajador lesionado.			
9	Listado de máquinas, materiales, equipos y herramientas a utilizar para la realización de la obra.			

La contratista o intermediarias deben consignarla siguiente documentación de cada uno de los trabajadores y/o supervisores asignados a los trabajos en la empresa beneficiaria:

Nº	ITEMS	CUMPLE	NO CUMPLE	NO APLICA
10	Copias de las Formas/ Planillas 14-02 I.V.S.S vigentes, de todos los trabajadores y supervisores respectivos de la empresa contratista o intermediaria.			
11	Copia de la notificación de riesgo y peligro por puesto de trabajo, facilitada por la contratista o intermediaria.			
12	Descripción detallada de los trabajos a ejecutar por la contratista o beneficiaria, con su Análisis de riesgo en el trabajo, (ART) respectivo (si fuera el caso).			
13	Copia del documento donde se haga constancia de la entrega de equipos de protección personal a cada uno de los trabajadores asignados a la empresa beneficiaria, de acuerdo a lo indicado en el Análisis de Riesgo en el Trabajo, dichos equipos deben encontrarse en buen estado			
14	Constancia de evaluación médica ocupacional de cada trabajador			

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.351

Estos documentos deben ser consignados en una carpeta Oslo de 3 Huecos color blanco, con separadores que permitan identificar los documentos que en ella se encuentran.

Sin más que hacer referencia, queda de ustedes en pro de un ambiente seguro y saludable.

Identificación de las Asociaciones en hacer cumplir los planes establecidos:

Carta de Corresponsabilidad (Clientes)

CARTA DE CORRESPONSABILIDAD

Cumaná, febrero de 2021

Señores

Presente.-

Atte.

Lic. _____

La Corporación de SERVISUCRE, desea hacer de su conocimiento que dentro de su política de calidad y seguridad laboral se encuentra la adhesión al estricto cumplimiento de las leyes, normas y procedimientos, relacionados con la Seguridad y Salud Ocupacional, principalmente de la LOPCYMAT, por lo que puede confiar en nuestro compromiso constante por resguardar la seguridad y salud de nuestros trabajadores, así como de las empresas que adquieren nuestros productos y servicios.

Igualmente, le recordamos que las actividades que realicemos en conjunto posee una corresponsabilidad patronal en cuanto a la adecuada prevención en Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores involucrados, así como las posibles consecuencias de accidentes y enfermedades ocupacionales. Es por ello, que le ofrecemos toda nuestra colaboración en la materia y quedamos atentos a cualquier inquietud o sugerencia que nos permita mejorar nuestros procesos compartidos, haciéndolos cada vez de mayor calidad y seguridad.

Atentamente,

Comité de Seguridad y Salud Laboral y Salud del Taller Mecánico de la
Corporación de SERVISUCRE.

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la Empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en IDENTIFICACION DE LAS ASOCIACIONES EN HACER CUMPLIR LOS PLANES ESTABLECIDOS es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DEPREVENCION:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

REPRESENTANTE DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

De la participación protagónica de los trabajadores y la contraloría social

En cumplimiento con lo establecido en los artículos 56,61, 62 de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículos 80, 81 y el literal k del numeral 3° del Artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación del numeral 3° del Capítulo Único del Título VII de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – NT-01-2008; a continuación se establecen *los mecanismos de facilitación y participación de las trabajadoras y trabajadores en el aporte de las ideas y propuestas de mejoras, ya sea de forma individual o colectiva en materia de Seguridad y Salud Laboral del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo

Permitir a todos los trabajadores participar activamente en la mejora en el ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Metas


*.-Crear canales de comunicación para que los trabajadores puedan participar en las actividades contenidas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST).

*.- Recibir sugerencias de todos los trabajadores.

*.- Mejorar la seguridad y salud de todos los trabajadores

Alcance

Aplica a todo el personal de la empresa

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.354

Actividades

- *.- Se colocara un buzón de sugerencia y comunicados de Riesgos.
- *.- Se informara a todo el personal la existencia del buzón y las normas para uso.

Procedimiento

*.-Mensualmente, durante las reuniones del CSSL, se abrirá el buzón de sugerencias y se discutirán y tomarán en cuenta para incluirlas en el Programa de Seguridad.

Responsable

Comité de Seguridad Salud en el Trabajo

Frecuencia

Mensual

Registro y control

Se anexará en el Dossier de cumplimiento del PSST, todos los formatos que se encuentren en el Buzón de Sugerencias.

Evaluación

Semestralmente, se verificará la utilidad y eficacia del Buzón de Sugerencias.

Planilla:

COMUNICADO DE RIESGO/ CONDICIÓN PELIGROSA/ SUGERENCIA	
PERSONA QUE COMUNICA EL RIESGO/SUGERENCIA:	
TELEFONO DE CONTACTO:	INFORMADO A:

DEPARTAMENTO AL QUE PERTENECE:	FIRMA:
LUGAR, FECHA Y HORA EN EL QUE OBSERVA EL RIESGO:	
Instalación: _____	
Maquinaria: _____	
Actos o procedimiento de trabajo: _____	
Otros: _____	
DESCRIPCIÓN DE LA CONDICIÓN PELIGROSA/ACTO INSEGURO/SUGERENCIA:	
MEDIDAS DE CORRECCIONES PROPUESTAS:	

Validación

El Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la información recolectada y plasmada en LA

PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA DE LOS TRABAJADORES (AS), es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.

Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

TÍTULO VII

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

En el cumplimiento de los artículos 56 (numeral 7), de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Artículo 80, 81 y el literal k y el numeral 3º del Artículo 82 del reglamento parcial de la Ley Orgánica de Prevención, condición y Medio Ambiente de Trabajo y en directa aplicación de los numerales 1º y 2º del Capítulo Único del Título VIII de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – NT-01-2008; a continuación se describen, *Los mecanismos y garantías de organización, planificación y seguimiento del programa de Seguridad y Salud en el trabajo en relación a la evaluación periódica, constante de la ejecución y las acciones de perfeccionamiento del programa de Seguridad y Salud Laboral del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.*

Objetivo

*.- Establecer los indicadores de gestión relacionados a la Seguridad y Salud en el trabajo para evaluar el presente programa de forma cualitativa y cuantitativa, la eficacia y la eficiencia del mismo y la ejecución de los planes establecidos para el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

*.- Verificar el adecuado cumplimiento de las actividades propuestas en el programa de Seguridad y Salud Laboral.

Metas

Cumplir con las evaluaciones correspondientes, para garantizar el logro de lo establecido en el programa de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.

Alcance

Aplica para todos los planes de trabajo propuestos en el presente Programa de Seguridad.

Actividades

Anualmente, se verificará el Dossier junto con el programa de actividades del PSST

Procedimiento

Se valida la información que existe en el cronograma de actividades y se compara con las evidencias del Dossier de cumplimiento, a partir de allí se establecerán porcentajes de cumplimientos de cada área analizada.

Responsables

Gerente Administrativo

*.- El gerente administrativo en conjunto con los delegados y delegadas de prevención deberán verificar el cumplimiento de las evaluaciones de medición para la eficacia del programa de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

*.- De la misma manera en equipo, realizar las respectivas revisiones y actualizaciones donde corresponda.

*.- Presentar resultados en informes trimestralmente ante el INPSASEL con las actividades de las evaluaciones ejecutadas.

Frecuencia

Anual

Registro y control

Se guardará la evaluación anual dentro del Dossier de Cumplimiento.

Evaluación

Se hará una evaluación cuantitativa de las actividades propuestas, así como una evaluación cualitativa de las no conformidades o actividades no ejecutadas.

Modelo de Evaluación Cuantitativa de PSST (Aplicable par las actividades ejecutadas y
NO CONFORMIDADES)

	Nº ACTIVIDADES PLANIFICADAS	Nº ACTIVIDADES EJECUTADAS	% DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES
I. Descripción del proceso Productivo de trabajo				
II. Política de programa de Seguridad y Salud en el Trabajo				
III. Planes de trabajo *.-Programa de educación e Información Preventiva en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.				
*.- Inducción a nuevos ingresos y cambios o modificaciones de tareas/puestos de trabajo.				
*.- Educación Periódica de los trabajadores				
*.- Proceso de inspección.				
*.- Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.				
*.- Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores(as)				
*.- Monitoreo y vigilancia				

epidemiológica del tiempo libre de los trabajadores(as)				
*.- Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable				
*.- Dotación de equipos de protección personal y colectiva				
*.- Atención preventiva en salud de los trabajadores(as)				
*.- Plan de contingencia y atención a emergencias				
*.- Recursos económicos para la consecución del programa de programa de Seguridad y Salud Laboral (PSST)				
*.- Ingeniería y ergonomía				
V-1. Investigación de Accidentes				
VI-1. Compromiso del patrono para cumplir los planes establecidos en el PSST.				
VI-2. Identificación de las Asociaciones en cumplir los planes establecidos				
VII-3. De la Participación Protagónica de los trabajadores (as)				
VIII. Evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el trabajo.				

Validación

Por medio del presente documento, el Comité de Seguridad y Salud y Salud Laboral en la empresa: Corporación de SERVISUCRE, valida que la recolectada y plasmada en EVALUACIÓN DE PSST es de nuestro conocimiento y estamos de acuerdo con la misma.


Los abajo firmantes:

DELEGADOS DE PREVENCIÓN:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma


REPRESENTANTES DEL PATRONO:

Nombre y Apellido	C.I.	Firma

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.362

CONCLUSIONES

- *.- Se elaboró la actualización del Programa de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo para el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, siguiendo los lineamientos plasmados en la NT 01-2008, ajustándose y modificando políticas de Seguridad, Planes de trabajo y la creación de un Plan de Contingencia para la institución antes mencionada, ya que el antiguo programa no fue implementado en su totalidad, incumpliendo con los requisitos mínimos de la norma técnica 01-2008.
- *.- No poseen un registro actualizado de la descripción de los procesos de trabajo ejecutados en las áreas del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.
- *.- No conservan actualizados los registros de la identificación y evaluación de los riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores.
- *.- No suministran de forma periódica capacitaciones al personal en temas de seguridad, higiene y ambiente.
- *.- Se pudo constatar que no son implementados los planes de trabajo en su totalidad, lo que trae como consecuencia que no se lleve un control sobre los accidentes laborales y las condiciones inseguras que se puedan presentar en el Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE.


CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.363

RECOMENDACIONES

*.- Mantener un registro actualizado de la descripción de las etapas del proceso productivo así como el diagrama de flujo en caso de cambios en el proceso o de las tecnologías.

*.- Realizar periódicamente la identificación y evaluación de los riesgos para detectar nuevos, o condiciones peligrosas que pudieran presentarse, según los lineamientos establecidos en las normativas legales vigentes.

*.- Llevar a cabo las inspecciones correspondientes, plasmadas en el programa con la finalidad de reducir los riesgos y promover el trabajo seguro.

CORPORACIÓN DE SERVISUCRE	PROGRAMA DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ÁREA DEL TALLER MECÁNICO DE LA CORPORACIÓN DE SERVISUCRE CUMANÁ ESTADO SUCRE. AÑO 2020-2021.		COD: PSST
			Fecha: Ene 2021
			Emisión: 001-2022
			PÁG.364

INFORME DE REVISIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De acuerdo con las diferentes observaciones realizadas al programa vigente dentro del Taller Mecánico de la Corporación de SERVISUCRE, se redacta el presente informe con el propósito de dar a conocer las modificaciones en algunos planes de trabajo, los cuales no se cumplieron en su totalidad. De esta manera, se han cambiado los objetivos, metas, actividades y procedimientos plasmados en cada uno de los procedimientos de seguridad y salud laboral. A cada plan de trabajo le fueron añadidas las responsabilidades específicas que debe cumplir el gerente administrativo, el comité de seguridad y salud laboral, y los trabajadores, las cuales no se observaban en el anterior programa. De igual forma se le añadió nuevos formatos de inspección (procesos de inspección), actividades recreativas para el disfrute del tiempo libre (monitoreo y vigilancia del tiempo libre de los trabajadores).

Del mismo modo, se ha demostrado, a través de la experiencia de los revisores de este Programa, que se hace necesario hacer actualizaciones del mismo con cierta regularidad, emparejando sus distintos apuntes con las normas y leyes vigentes dentro de la materia de Seguridad, Higiene y Salud laboral. De esta manera, ya en el rigor de la actualización de estos datos, es posible comprender un buen desarrollo de las actividades pertinentes dentro de la institución, asegurando la vida y salud de los que laboran dentro de ella así como los pacientes y distintos clientes que la frecuentan.















METADATOS

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

Título	Programa De Higiene Y Seguridad Laboral En El Área Del Taller Mecánico De La Corporación De Servisucre Cumaná Estado Sucre. Año 2020-2021.
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Allen Jofre	CVLAC	24.402.243
	e-mail	jofrealen16@gmail.com
	e-mail	
Cumana Cristina	CVLAC	25.897.133
	e-mail	kristinacumana11@gmail.com
	e-mail	
Navarro Stefanía	CVLAC	25.281.905
	e-mail	stefania.933@hotmail.com
	e-mail	
Barreto Olga	CVLAC	24.130.390
	e-mail	olgabarreto94@gmail.com
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Higiene, seguridad, calidad de vida, salud en el trabajo, riesgos

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub área
Ciencias Social	Gerencia de Recursos Humanos

Resumen (abstract):

La higiene y seguridad laboral trata de aquellas actividades importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal dentro de una empresa.

La importancia de la higiene y seguridad laboral no reside solo en el impacto que tiene en los empleados sino también en la reducción de gastos para la empresa así como evitar demandas laborales por accidentes de trabajo y falta de higiene.

No solo es útil porque protege la vida, sino que minimiza riesgos, evita accidentes, enfermedades profesionales y cuida el capital humano de la empresa.

Este programa se basa en las necesidades del personal que labora en el taller mecánico y que a su vez permita a la empresa establecer un conjunto de objetivos, acciones y metodologías para prevenir y controlar los factores de riesgo presentes en el ambiente de trabajo tomando como referencia principal la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y la Norma Técnica-2008 ya que los trabajadores deben estar informados de las condiciones en las que desarrollarán sus labores.

El desarrollo de esta investigación tuvo como objetivo fundamental diseñar un programa de higiene y seguridad laboral en el área del taller mecánico de la Corporación de ServiSucre.

Esta investigación se basa en un enfoque cuantitativo, porque examina datos numéricos que son analizados e interpretados bajo el tipo de investigación descriptiva y el diseño de investigación de campo. Según Míguez (1.998). El enfoque cuantitativo “es aquella que se dirige a recoger información medible”.

El propósito de esta investigación plantea observar el desempeño de los trabajadores del taller mecánico, las exigencias del trabajo en cuanto a higiene y seguridad industrial, fundamentándose en los requerimientos mínimos de la NT-2008, y detectar las necesidades primordiales de los recursos humanos de la Corporación de servicios públicos del Estado Sucre específicamente en la gerencia de desechos sólidos de dicha corporación. Diagnosticar, identificar y

evaluar los riesgos a que están expuestos los empleados del área del taller mecánico, permitiendo con ello el diseño del programa de acuerdo a las realidades y las amenazas al que están expuestos los empleados de esta área; incorporando los basamentos teóricos, legales y referenciales indispensables para generar un ambiente más seguro.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail								
Oly A. Mata	ROL	C A	<input type="checkbox"/>	A S	<input checked="" type="checkbox"/>	T U	<input type="checkbox"/>	J U	<input type="checkbox"/>
	CVLAC								
	e-mail								
	e-mail								
	ROL	C A	<input type="checkbox"/>	A S	<input type="checkbox"/>	T U	<input type="checkbox"/>	J U	<input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC								
	e-mail								
	e-mail								
	ROL	C A	<input type="checkbox"/>	A S	<input type="checkbox"/>	T U	<input type="checkbox"/>	J U	<input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC								
	e-mail								
	e-mail								

Fecha de discusión y aprobación:

Año Mes Día

2022	03	
------	----	--

Lenguaje: SPA _____

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

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
TESINA OLY 2 ACTUALIZADA con programa-1(1)	Aplication/word

Alcance:

Espacial: _____ (Opcional)

Temporal: _____ (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado(a) **Gerencia de Recursos Humanos**

Nivel Asociado con el Trabajo: **Licenciado(a)**

Área de Estudio: **Gerencia de Recursos Humanos**

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

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



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CU N° 0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

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

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Martínez*
FECHA 5/8/09 HORA 5:30

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

Juan A. Bolanos Cumbelo
JUAN A. BOLANOS CUMBELLO
Secretario



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

JABC/YGC/maruja

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

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

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



Jofre Allen



Cristina Comana



Stefanía Navarro



Olga Barreto



**PROF: (MSc) Oly A. Mata
ASESOR**