



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION
MATURIN-MONAGAS**

**ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO EN EL HOSPITAL METROPOLITANO MATURÍN, C.A**

TUTOR:

Dr. Jorge Astudillo

REALIZADO POR:

Br. Luisa García

C.I. 18.927.833

**Trabajo de Grado, Modalidad Tesis, presentado como requisito parcial
para optar al Título de Licenciado en Administración.**

Maturín, Mayo 2022



DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
 SUB-COMISIÓN DE TRABAJO DE GRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DE TRABAJO DE GRADO

CTG-ECSA-ADMÓN-2022

MODALIDAD: TESIS

ACTA N° 2120

En Maturín, siendo las 10:00 (a.m) del día martes 31 de mayo del 2022; reunidos en el A-2 de Postgrado, del Campus Juanico del Núcleo de Monagas de la Universidad de Oriente, los miembros del jurado evaluador, profesores: JORGE ASTUDILLO (Asesor Académico), ARGELIS SALAZAR (Jurado), y JEORGE MARTINEZ (Jurado). A fin de cumplir con el requisito parcial exigido por el Reglamento de Trabajo de Grado vigente para obtener el Título de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, se procedió a la presentación y defensa del Trabajo de Grado titulado: "ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN EL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN, C.A.". Por la Bachiller: LUISA MARIA GARCIA GARCIA, C.I-V-18.927.833, El jurado, luego de la discusión del mismo acuerda emitir el veredicto de:

Aprobado

 Prof. MSc. ARGELIS SALAZAR
 C.I: 14.422.354
 Jurado

Prof. MSc. JEORGE MARTINEZ
 C.I: 10.880.307
 Jurado

Prof. Dr. JORGE ASTUDILLO
 C.I: 6.611.477
 Asesor Académico

Br. LUISA GARCIA
 C.I: 18.927.833
 Autora

Profa. MSc. MILAGROS CRUZ
 C.I: 16.374.361
 Sub-Comisión de Trabajo de Grado

Profa. MSc. MILAGROS CRUZ
 C.I: 16.374.361
 Jefe del Dpto. Administración



Según establecido en resolución de Consejo Universitario N° 034/2009 de fecha 11/06/2009 y Artículo 13 Literal J del Reglamento de Trabajo de Grado de la Universidad de Oriente. *NOTA: Para que esta acta tenga validez debe ser asentada en la hoja N°-40 del 2° libro de Actas de Trabajos de Grado del Departamento de Administración, ECSA de la Universidad de Oriente y estar debidamente firmada por el asesor y los miembros del jurado.

DEDICATORIA

A mis pequeños, porque han sido mis motivos y deseo que dios me dio la dicha de celebrar con ustedes cada uno de mis logros

A Mis padres, por darme la dicha de haber nacido en un hogar sano, humilde y con la virtud de grandes valores. Este logro es de ustedes y para ustedes por siempre. Los amo inmensamente.

A mis hermanos ustedes son parte de este logro en mi vida espero poder en un futuro poder brindarles de mi apoyo como nos los han inculcados nuestros padres.

Luisa García

AGRADECIMIENTO

-Gracias a ti primero que a nadie mi Dios, porque en cada paso de mi vida tu siempre estas presente; iluminándome, protegiéndome y sobre todo guiando cada paso que doy. Gracias por darme el Regalo más preciado, la vida, el amor y la fuerza ante las situaciones que se presentan a diario en nuestro camino.

Gracias a la Universidad de Oriente por brindarme la oportunidad de cursar mis estudios en sus instalaciones y lograr en ella mi formación profesional.

Gracias Mama, por abrigarme entre tus brazos en las buenas y en las malas, gracias por esos sabios consejos que no me han faltado nunca.

Gracias Papa, por brindarme siempre tu apoyo, por hablarme fuerte y nunca pegarme porque hoy se lo bueno y malo. Quizás el tiempo no me alcance para retribuirte todo lo que me has dado. Gracias por quedarte con tu familia, por ser mi fuerza y mis ganas de luchar.

Gracias Profesor Jorge Astudillo, Tutor académico, por su apoyo y orientación durante el transcurso de este proceso.

Gracias Profesores de la Universidad de Oriente por su dedicación y compromiso de enseñanza.

Luisa García

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
INDICE DE GRAFICOS	vii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	4
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	4
1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIONES DEL PROBLEMA.....	4
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.2.1 Objetivo general.....	5
1.2.2 Objetivos específicos.....	6
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
CAPITULO II	8
MARCO TEORICO	8
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.2 BASES TEÓRICAS.....	9
2.2.1 Accidentes.....	9
2.2.2 Causas de los accidentes.....	10
2.2.3 Tipo de accidentes.....	12
2.2.4 Condición insegura.....	12
2.2.5 Acto inseguro.....	12
2.2.6 Prevención de accidentes.....	13
2.2.7 Enfermedades Profesionales.....	13
2.2.8 Riesgo de Trabajo.....	14
2.3 BASES LEGALES QUE REGULAN LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN VENEZUELA.....	18
2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), En su Capítulo V, de Los Derechos Sociales y de las Familias.....	18
2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo (1999), Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el trabajo, establece.....	18
2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005), en sus Disposiciones Generales.....	20
2.3.4 De la Higiene y Seguridad Laborales.....	29
2.3.5 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo.....	32
2.4 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA.....	37

2.4.1 Reseña Histórica de la Organización	37
2.4.2 Misión	38
2.4.3 Visión.....	38
2.4.4 Valores Corporativos	38
2.4.5 Objetivos del Hospital Metropolitano Maturín, C.A.	39
2.4.6 Estructura organizativa del Hospital Metropolitano Maturin, C.A. (HMM)	40
CAPITULO III.....	41
MARCO METODOLÓGICO.....	41
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	41
3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	42
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	43
3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	46
CAPITULO IV	48
PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS	48
4.1 DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS ACTUALES DEL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN	48
4.2 TIPOS DE RIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN.....	54
4.3 CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS QUE INDUCEN LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES LABORALES EN EL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN.	56
4.4 FORTALEZAS Y LIMITACIONES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD LABORAL, EXISTENTES Y APLICADOS ACTUALMENTE EN EL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN.....	63
CAPITULO V	66
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
5.1 CONCLUSIONES.....	66
5.2 RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRÁFIAS.....	68
HOJAS METADATOS.....	69

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO Nº 1	CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS....	48
GRAFICO Nº 2.	SE LE HA DOTADO DE TODO EL EQUIPO DE SEGURIDAD PERSONAL PARA GARANTIZAR SU INTEGRIDAD FÍSICA.....	49
GRAFICO Nº 3.	¿EXISTEN EN LA INSTITUCIÓN ALGUNAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL?	50
GRAFICO Nº 4.	¿SABIA USTED QUE EN TODO SITIO DE TRABAJO DEBEN EXISTIR NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD FÍSICA Y SALUD DEL TRABAJADOR?.....	51
GRAFICO Nº 5.	¿CONOCE USTED SI SE HA PROMOVIDO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN LA CREACIÓN DE UN COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL?	52
GRAFICO Nº 6.	¿ESTARÍA DISPUESTO A IMPULSAR LA CREACIÓN DE UN COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO?	53
GRAFICO Nº 7.	¿CONSIDERA USTED QUE EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO SE ENCUENTRA EXPUESTO A RIESGOS DE TIPO: (PUEDE MARCAR MÁS DE UNA OPCIÓN)?.....	54
GRAFICO Nº 8.	¿EN SU AMBIENTE DE TRABAJO HA OBSERVADO PROBLEMAS DE:(PUEDE MARCAR MÁS DE UNA OPCIÓN)	57
GRAFICO Nº 9.	¿CÓMO CALIFICA USTED EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN RELACIÓN A SU SEGURIDAD PERSONAL?.....	58
GRAFICO Nº 10.	¿CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA PROPORCIONA ADIESTRAMIENTO APROPIADO A CADA TRABAJADOR SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA DESEMPEÑAR SUS CARGOS?...	59
GRAFICO Nº 11.	¿ANTES DE REALIZAR SUS FUNCIONES DIARIAS, RECIBE POR PARTE DE SU SUPERVISOR INMEDIATO LA ORIENTACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES?.....	60
GRAFICO Nº 12.	¿LA INSTITUCIÓN LE PROPORCIONA LOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD PERSONAL NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES?	61

GRAFICO N° 13. ¿CUENTA USTED CON LOS EQUIPOS EN ÓPTIMAS
CONDICIONES PARA EL BUEN DESARROLLO DE
SUS FUNCIONES? 62



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN
MATURIN/ MONAGAS/ VENEZUELA**

**ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO EN EL HOSPITAL METROPOLITANO MATURÍN, C.A**

**Autora:
Br. Luisa García
C.I. 18.927.833**

RESUMEN

Las condiciones y medio ambiente de trabajo representan el entorno donde se desarrolla la actividad laboral, por lo que es de suma importancia estar pendiente de ese ambiente y las condiciones en el existente. Las condiciones puede ser un factor motivador para el trabajador desempeñar de forma más eficiente su trabajo, además de generar en él, mayor sentido de pertinencia. Por ello la presente investigación tiene como finalidad fundamental realizar un estudio sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en el hospital metropolitano Maturín, c.a Por consiguiente la investigación está enmarcada en el diseño de campo y con un nivel descriptivo. Así mismo se aplicaron técnicas de recolección de información como la observación directa, la revisión documental y las entrevistas no estructuradas. Una vez obtenida la información fue reflejada e interpretada, lo cual permitió detectar e inferir sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en dicha empresa. Por lo que se llegó a la siguiente conclusión El uso del Equipo de protección personal (EPP), en todas las áreas de la empresa es de carácter obligatorio, y va en relación a la actividad realizada y el grado de peligrosidad de la actividad a desarrollar. . Por lo que se recomienda Mantener como política el uso obligatorio del Equipo de protección personal (EPP), en todas las áreas de la empresa.

Descriptor: Condiciones, riesgos, accidentes, higiene y seguridad laboral.

INTRODUCCIÓN

Desde épocas remotas, con el inicio de la humanidad, el hombre se vio en la necesidad de analizar el ambiente y las condiciones en que realizaban sus actividades laborales para evitar cualquier peligro eminente que pudiera poner en riesgo su integridad y/o bienestar. Esta gran preocupación de analizar las condiciones del ambiente y de proteger la salud se fue trasladando de generación en generación hasta dar origen a la seguridad industrial o laboral. La cual, es la se encarga de prevenir, vigilar y controlar las causas que originan accidentes y enfermedades profesionales.

Por ello hoy en día, la higiene y seguridad son elementos fundamentales en el proceso de toda actividad tanto en las empresas como en la vida diaria. De allí que, las malas condiciones de trabajo van a originar accidentes laborales y enfermedades ocupacionales y a la vez son factores que interfieren en el desarrollo normal de las actividades de trabajo dentro de las organizaciones, incidiendo negativamente en su productividad.

La higiene y seguridad industrial está estrechamente ligada a los aspectos legales, a nivel mundial y específicamente en Venezuela, disposiciones en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CBRV), tratados y convenios internacionales, así como también leyes específicas en esta materia como: la Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su reglamento, la ley penal del ambiente y normas técnicas, entre otras.

El sistema jurídico venezolano tiene normas que rigen condiciones aptas y medio ambiente de trabajo, entre las cuales destacan la Ley

Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTT) y las normas COVENIN. Vale destacar que todas estas leyes son apoyadas por las disposiciones que se puedan celebrar en las contrataciones colectivas internas para cada empresa según sea el caso y los niveles de riesgo a los cuales este expuesto cada empleado.

En la actualidad las empresas, han tomado más conciencia de la importancia y necesidad de mantener adecuadas las condiciones y medio ambiente de trabajo. Por lo que deben acogerse a las medidas y reglas adoptadas a nivel internacional y nacional, con la finalidad de prevenir accidentes y minimizar los riesgos, para el establecimiento de condiciones seguras en el ambiente de trabajo, evitando así las repercusiones negativas que traen consigo los accidentes de trabajo.

Es por ello que surge la necesidad de realizar este trabajo de investigación, que tiene como fin estudiar las condiciones y medio ambiente de trabajo en el hospital metropolitano de Maturín.

Este trabajo de grado se estructura en:

Capítulo I. El Problema y sus Generalidades, en este se presentan: El planteamiento y delimitación del problema, justificación, objetivo general y los objetivos específicos.

Capítulo II. Marco teórico, en el cual se contemplan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales y la identificación de la empresa.

Capítulo III. Marco Metodológico, en el están incluido el tipo y nivel de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de información y las técnicas de análisis y finalmente se presentan la referencias bibliográficas.

Capítulo VI: Presentación y Análisis de los Resultados, el cual abarca el análisis e interpretación de la información recolectada, a través de los objetivos específicos planteados así dándole resultado al objetivo general de la investigación.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones, donde se engloba todas las conclusiones que aporta la investigadora de acuerdo al problema de estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1 PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIONES DEL PROBLEMA

Toda empresa sin importar su naturaleza o tamaño debe comprometerse a resguardar la vida de sus trabajadores; ellas tienen que contar con espacios y condiciones adecuadas para minimizar los riesgos y prevenir cualquier accidente ocupacional. En virtud de esto, actualmente se consideran dentro de las industrias y empresas de forma general estrategias para mantener el desarrollo físico, intelectual y hasta emocional del trabajador que ayudara a el progreso económico – empresarial del país.

La seguridad y salud laboral es imprescindible en una organización para preservar la salud e integridad física de sus trabajadores, ya que estos son los motores que impulsan los procesos productivos dentro de las empresas para alcanzar sus objetivos. En tal sentido, las condiciones y medio ambiente de trabajo son importantes debido a que determinan los procesos de trabajo de la organización.

Es importante destacar que la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, específicamente en su artículo 59 y el artículo 11 del reglamento parcial de la misma ley, cuales son las condiciones de trabajo generales y especiales bajo las cuales se debe realizar la ejecución del trabajo en las organizaciones.

El sector salud como ente encargado del manejo de la vida y bienestar de las personas, no escapa a esta realidad, si no, por el contrario, debe

poner mayor interés a esta problemática. Tal es el caso del Hospital Metropolitano de Maturín, el cual debe velar por el bienestar de sus trabajadores, pues de ellos depende la vida de sus clientes y el bienestar de la empresa. Por todo lo antes expuesto es necesario realizar un estudio sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en esta empresa, el cual debe ser adecuado y propicio para la ejecución de las tareas diarias.

Por consiguiente se pretende con esta investigación dar respuesta a las siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Cómo son las condiciones operativas actuales en el Hospital Metropolitano de Maturín?
- ✓ ¿Cuáles son los tipos de riesgos a los que están expuestos los trabajadores del Hospital Metropolitano de Maturín?
- ✓ ¿Cuáles son las condiciones y actos inseguros que inducen la ocurrencia de accidentes laborales en los trabajadores del Hospital Metropolitano de Maturín?
- ✓ ¿Cuáles son las fortalezas y limitaciones de los procedimientos de seguridad laboral, existentes y aplicados actualmente en el Hospital Metropolitano de Maturín?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Objetivo general

Estudiar las condiciones y medio ambiente de trabajo en el Hospital Metropolitano de Maturín

1.2.2 Objetivos específicos

- ✓ Diagnosticar las condiciones operativas actuales del Hospital Metropolitano de Maturín
- ✓ Señalar los tipos de riesgos a los que están expuestos los trabajadores del Hospital Metropolitano de Maturín
- ✓ Determinar las condiciones y actos inseguros que inducen la ocurrencia de accidentes laborales en los trabajadores del Hospital Metropolitano de Maturín
- ✓ Establecer las fortalezas y limitaciones de los procedimientos de seguridad laboral, existentes y aplicados actualmente en el Hospital Metropolitano de Maturín

1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Cabe destacar que esta investigación representara un aporte importante para la empresa, ya que presentara un estudio detallado de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Cabe destacar que esto es de suma importancia pues se juega con la vida de sus usuarios o clientes y sus trabajadores se encuentran expuestos por la naturaleza de sus funciones a constantes riesgos físico – ambientales, además de otros riesgos que están asociados a la carga de trabajo y a la ejecución de las actividades operativas de los trabajadores.

Así mismo se considera relevante, pues esta investigación servirá de apoyo para futuros tesis que deseen con su trabajo de grado profundizar en el tema objeto de estudio o cualquier otro tipo de empresa.

Por ultimo en el aspecto personal, ya que al realizar este estudio permitirá a la investigadora estar en contacto directo con la realidad laborar, pudiendo así tener la oportunidad de ampliar los conocimientos en cuanto a la seguridad y salud laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo bajo el marco legal venezolano, sirviendo para la actualización y formación como profesional integral de las ciencias administrativas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Figuroa B., Janinna K.; Tachinamo, Elsa. (2010). Realizaron un Trabajo de investigación titulado: “Propuesta de un programa de prevención en las actividades desempeñadas por los linieros electricistas en las áreas de redes subterráneas de la empresa CADAPE”. La prevención de los riesgos laborales ha sido uno de los objetivos más difíciles de alcanzar a lo largo de la historia. Así, el desarrollo de una actividad sistemática que tienda a perfeccionarse hasta el punto de minimizar la posibilidad de accidentes laborales, pérdidas materiales o enfermedades profesionales derivadas de un ambiente desfavorable, debe ser el principal objetivo de la prevención de riesgos laborales. Es, por tanto, una decisión de gestión que debe prevalecer en cualquier actividad en la cultura de la organización. Por tal motivo este estudio se efectuó con la finalidad de determinar los riesgos presentes en cada una las actividades de inspección y mantenimiento de redes subterráneas de la empresa CADAPE.

Carrillo, D. (2009). Realizó un trabajo de investigación titulado: “Análisis de los riesgos laborales presentes en las áreas operativas de un frigorífico ubicado en Barcelona. Estado Anzoátegui”. Es estudio consistió en un análisis de los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores en las áreas operativas de un frigorífico ubicado en Barcelona, estado Anzoátegui, denominado DIPOFRES, en el cual laboran nueve (9) personas en cargos de encargado, despostador, picador, despachador y aseadora. Durante el diagnóstico se evidenció que existe descuido de los

trabajadores en sus actividades, posturas inadecuadas, no usan equipos de protección personal, pisos húmedos, temperaturas extremas de trabajo (-4 y -10 °C), manipulación de material orgánico, presencia de equipos rotativos y falta de señales de prevención.

Vidal T., Dennys R. (2008). Realizó un trabajo de investigación titulado: “Análisis de los riesgos laborales inherentes a la construcción de plataformas de perforación para la extracción de crudo en el proyecto SINCOR (San Diego de Cabrutica)”. El trabajo de investigación, permitió conocer la raíz de la necesidad que presenta la empresa Taller los Pinos; C.A. (TALPIN) de fortalecer su sistema de gestión, en el área de Seguridad Industrial, donde muestra debilidades en virtud de sus expectativas como empresa y ante la presencia de un cliente tan exigente como lo es SINCOR.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Accidentes

El accidente es un acontecimiento no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad o proceso ya que puede dar como resultado una lesión personal o un daño a la propiedad. Los accidentes según Chiavenato (1994) puede clasificarse de la siguiente manera:

- Accidentes sin ausencia: son aquellos donde después de ocurrido el trabajador continúa ejecutando su labor.
- Accidente con ausencia: Es el que puede causar:

- Incapacidad Temporal: Se pierde por completo la capacidad de trabajo el día del accidente o que se abarque por período menor a un (1) año.
- Incapacidad Permanente Parcial: Es cuando se reduce de una manera parcial la capacidad de trabajo, es decir, el individuo queda imposibilitado para trabajar. (p. 45).

2.2.2 Causas de los accidentes

Los accidentes deben investigarse minuciosamente para descubrir sus causas. En la determinación de los accidentes se destacan dos causas de gran importancia:

- Causas Directas (Actos y condiciones inseguras).
- Causas Indirectas (Factores personales y sociales).

Prácticamente se puede probar que al eliminar las causas directas eliminaremos inmediatamente los accidentes y por consiguiente, las heridas o daños materiales. Las causas indirectas que conduce a los actos y condiciones inseguras son mucho más difíciles de controlar y eliminar. Estas causas indirectas las podemos dividir en dos grupos:

1- Factores Personales:

- Resistencia a obedecer.
- Defecto físico adquirido.
- Defecto físico congénito.

2- Factores Sociales:

- Problemas familiares, morales, económicos.

- Estado anímico, intranquilo, violento.
- Malos hábitos, alcoholismo, sífilis. (Manual de Seguridad e Higiene Industrial, 2003, p. 23).

Es necesario que se estudie a fondo las causas que originan los accidentes para poder prevenir los riesgos en los sitios de trabajo y para brindarles a los empleados más seguridad y bienestar cuando estén cumpliendo con sus funciones en la organización.

La mayoría de los accidentes son causados por una serie de factores que pueden identificarse y al mismo tiempo eliminarse; los mismos pueden ser inmediatos ó básicos, los inmediatos están relacionados con los actos y condiciones inseguras que originan el accidente y las causas básicas son los factores personales y de trabajo que contribuyan a que ocurra el accidente. Dentro de los principales factores de los accidentes se encuentran:

El Agente: Objeto o sustancia directamente relacionado con la lesión, generalmente puede ser protegido o corregido, ejemplo: martillos, mesas, sillas, sierra, tubería, bomba, entre otros.

Parte del Agente: Es aquella parte del objeto que está estrechamente relacionada con la lesión la cual es casi infinita, por cuanto cada máquina, equipo, vehículo, entre otros, están conformados por muchas partes. En relación a lo antes mencionado se señala: “Cada una de ellas constituye en el momento del accidente una parte del agente, toda vez que se encuentre relacionado más íntimamente con el accidente” (Seguridad Industrial INCE, 1969, p 19).

2.2.3 Tipo de accidentes

Se refiere al modo de contacto entre el accidente y el objeto (sustancias, movimiento que causa la lesión cuyo resultado puede ser golpe, caídas, resbalones, choques, entre otros). Según Grimaldi (1991) los tipos de accidentes pueden clasificarse en:

- Golpeado contra...
- Golpeado por...
- Atrapado, ó cogido por, entre algo.
- Caída al mismo nivel u otro.
- Sobre esfuerzo.
- Contacto con temperatura extrema.
- Inhalación ó absorción que produce asfixia y envenenamiento.
- Contacto con corriente eléctrica (p. 183).

2.2.4 Condición insegura

Se refiere al estado físico o mecánico en que se encontraba el agente, que podría moverse protegido o corregido, que ocasiona el accidente, por ejemplo: cables deteriorados, pisos resbaladizos, entre otros.

2.2.5 Acto inseguro

Es la acción ejecutada por un trabajador que aumenta la posibilidad de accidentes; al respecto Chiavenato (1999) "Violación de un procedimiento de seguridad aceptado como seguro, es decir, dejar de usar equipos de protección individual, distraerse o conversar durante el servicio" (p. 375).

2.2.6 Prevención de accidentes

La prevención de accidentes es responsabilidad de todo el personal que elabora dentro de una organización. El criterio básico de dicha prevención es la disminución de accidentes, esto a su vez va a depender del esfuerzo de todos y cada uno de los involucrados. Para la prevención de accidentes desde el más alto directivo de la empresa hasta el más humilde de los empleados debe mostrar interés y participar activamente en la prevención de los accidentes. Es importante tomar medidas correctivas destinadas a controlar y eliminar las causas de los accidentes.

La organización para prevenir los accidentes debe gastar dinero en planificar, controlar, proyectar procesos y procedimientos seguros. Se debe tener un conocimiento completo de las causas de los accidentes debido que es el punto clave para la prevención.

2.2.7 Enfermedades Profesionales

Según la Ley Orgánica de Prevención, condición y medio ambiente de trabajo señala en su artículo 70 que: “Se entiende por enfermedades profesionales los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en 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.

Las enfermedades profesionales se agrupan en la denominada patología específica del trabajo en la que los factores ambientales derivados del mismo actúa como causas claramente determinantes. Asfahl (2000, p. 128), afirma que las enfermedades ocupacionales se agrupan en:

- Las producidas por agentes químicos y físicos.
- Las provocadas por inhalación de sustancias o agentes.
- Enfermedades profesionales de la piel.
- Las infecciosas y parasitarias.
- Las sistemáticas.

La problemática derivada de los riesgos profesionales a dado lugar al desarrollo de una serie de técnicas preventivas, relacionadas con la medicina del trabajo entre las cuales se encuentra la Higiene Industrial la cual se encarga de prevenir las enfermedades profesionales que actúa sobre el ambiente.

2.2.8 Riesgo de Trabajo

La posibilidad de que ocurra un hecho infausto relacionado con la ejecución de una tarea se denomina riesgo de trabajo. Los riesgos están presentes en cualquier empresa, constituyen la existencia de accidentes y enfermedades, estos riesgos pueden clasificarse según la labor que se ejecute en mínimos medios y máximos.

- El riesgo mínimo es aquel que se deriva de actividades donde no se utiliza fuerza motriz, ni vapor, ni motores de combustión interno, excepto pequeños equipos.

- El riesgo medio es el que se da en un ambiente de trabajo con una moderada tendencia al riesgo (contacto con electricidad baja tensión, golpes contra objetos pesados, punzo cortantes, heridas con armas de fuego).
- El riesgo máximo es el que se genera de la realización de tareas, tales como perforación de pozos, rayos X, material bacteriológico, sustancias inflamables, fundiciones (Legislación del Seguro Social, 1995.).

Riesgo máximo se encuentra en:

- Altos hornos.
- Aserraderos.
- Asfalto pavimentación y trabajos en vías urbanas.
- Astilleros.
- Construcción de carreteras y urbanizaciones.
- Demoliciones.
- Empresas petroleras.
- Canteras, trituración de piedra y saque de tierra.
- Fabricación de explosivos y sustancias inflamables.
- Fundiciones, laminados de metales y herrerías en general.
- Minas.
- Movimientos de tierras con maquinas, construcción de vías férreas, puentes, acueductos, represas, canales, aeropuertos.
- Perforación de pozos.
- Rayos x, radioisótopos material radioactivo.
- Materiales bacteriológicos y virosos, nocivos o peligrosos para quienes lo manipulan.

Por otra parte, los riesgos pueden clasificarse, según el Manual de Seguridad Preventiva (2000):

- **Riesgo físico:** Son todos aquellos factores de naturaleza física, que al ser percibidos por los trabajadores pueden llegar a tener efectos dañinos según la intensidad, concentración y exposición de los mismos, entre otros tenemos: Ruido, iluminación, temperaturas extremas, vibraciones, radiaciones (Ionizantes / no Ionizantes).
- **Riesgo Químico:** Son todos aquellos elementos y sustancias que al entrar en contacto con el organismo por cualquier vía de ingreso (inhalación, absorción o ingestión) pueden provocar intoxicación, quemadura o lesiones sistemáticas, según sea su grado de concentración, temperatura y el tiempo de exposición.
- **Riesgo Mecánico:** Son todos aquellos objetos, máquinas, equipos, herramientas e instalaciones que por atrapamiento o golpes pueden provocar lesiones (Amputaciones, heridas, traumatismos) y / o daños materiales.
- **Riesgo Físico-Químico:** Son todos aquellos elementos, objetos, sustancias, fuentes de calor, que encuentren condiciones de inflamabilidad, combustibilidad o defectos, respectivamente, pueden desencadenar incendios explosiones que traen como consecuencia lesiones personales y daños materiales.
- **Riesgo Eléctrico:** Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, equipos e instalaciones que conducen o generan energía dinámica ó estática y que, al entrar en contacto con las personas entre otras lesiones pueden provocar quemaduras, shock, fibrilación ventricular, según su intensidad y trayecto de contacto.

- **Riesgo Ergonómico:** Involucra a todos aquellos objetos, puestos de trabajo, equipos, máquinas y herramientas cuyo peso, tamaño, forma y diseño pueden provocar sobre-esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesiones osteomusculares.
- **Riesgo Socio-Psicológico:** Son aquellos aspectos organizacionales inherentes al proceso y a las modalidades de la gestión administrativa que puede provocar carga psíquica, lo que trae como consecuencia fatiga mental, alteraciones de la conducta y reacciones fisiológicas, entre otros se encuentran:
 - Calidad de la supervisión.
 - Estilo administrativo.
 - Tipo de comunicación.
- **Riesgo Biológico:** Se refiere a un grupo de microorganismos (hongos, virus, bacterias y parásitos) que están presentes en determinados ambientes laborales y que al ingresar al organismo desencadenan enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones, se pueden encontrar en:
 - Comedores, baños, vestuarios, cocinas.
 - Materias primas.
 - Desechos industriales. (pp. 6- 8).

2.3 BASES LEGALES QUE REGULAN LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN VENEZUELA

2.3.1 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), En su Capítulo V, de Los Derechos Sociales y de las Familias.

Artículo 87.

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupaciones productivas, que le proporcionen una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que la que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y 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.

El presente artículo permite establecer que el Estado Venezolano brinda a sus trabajadores el derecho al trabajo en condiciones dignas, es por ello que se considera de gran importancia para la presente investigación, la cual está dirigida a estudiar las condiciones de higiene y seguridad industrial existente en la empresa o departamento objeto de estudio.

2.3.2 Ley Orgánica del Trabajo (1999), Capítulo VI De la Higiene y Seguridad en el trabajo, establece.

Artículo 236.

El patrono deberá tomar las medidas que fueren necesarias para que el servicio que presente 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, determinara 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 de medio ambiente y las con él relacionadas.

Este artículo hace referencia a la obligatoriedad de los patronos en brindar y proporcionar un ambiente seguro y con medidas de higiene adecuados a sus trabajadores, en el caso del departamento objeto de estudio, sus directivos están interesados en la presente investigación, por cuanto están conscientes de la necesidad de conocer la situación actual de las condiciones de higiene y seguridad industrial en dicho departamento, para poder hacer los correctivos necesarios y así poder brindar a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado.

Artículo 237.

Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agente físico, condiciones económicas riesgos psicosociales, agente químico, 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.

Artículo 633.

En caso de infracción relativa a las condiciones de higiene y seguridad industrial, se le impondrá al patrono infractor una multa no menor del equivalente a un cuarto $\frac{1}{4}$ de salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos (2) salarios mínimos, y se les notificará que debe subsanar las incorrección con la mayor brevedad. Si no obedeciere esta notificación en el término que prudentemente se le fijare, incurrirá en una multa.

Tal como lo señala este artículo, es importante que la empresa conozca las sanciones de las que puede ser objeto de no cumplirse las adecuadas condiciones de higiene y seguridad.

2.3.3 Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005), en sus Disposiciones Generales.

Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

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

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

Artículo 54. Deberes de los trabajadores y las trabajadoras:

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.
2. Hacer uso adecuado y mantener en buenas condiciones de funcionamiento los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo en la empresa o puesto de trabajo, de acuerdo a las instrucciones recibidas, dando cuenta inmediata al supervisor o al responsable de su mantenimiento o del mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los sistemas de control a que se refiere esta disposición no correspondiesen a las condiciones inseguras que se pretende controlar.
3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal de acuerdo a las instrucciones recibidas dando cuenta inmediata al responsable de su suministro o mantenimiento, de la pérdida, deterioro, vencimiento, o mal funcionamiento de los mismos. El trabajador o la trabajadora deberá informar al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa o al Comité de Seguridad y Salud

Laboral cuando, de acuerdo a sus conocimientos y experiencia, considere que los equipos de protección personal suministrados no corresponden al objetivo de proteger contra las condiciones inseguras a las que está expuesto.

4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básico, así como también las instalaciones y comodidades para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas y en general, de todas las instalaciones de servicio social.
5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleras de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Mantener las condiciones de orden y limpieza en su puesto de trabajo.
7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.
8. Cumplir con las normas e instrucciones del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo establecido por la empresa.
9. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, a las personas involucradas, al Comité de Seguridad y Salud Laboral y a su inmediato superior, absteniéndose de realizar la tarea hasta tanto no se dictamine sobre la conveniencia o no de su ejecución.
10. Participar activamente en forma directa o a través de la elección de representantes, en los Comités de Seguridad y Salud Laboral y demás organismos que se crearen con los mismos fines.
11. Participar activamente en los programas de recreación, uso del tiempo libre, descanso y turismo social. Cuando se desempeñen como

supervisores o supervisoras, capataces, caporales, jefes o jefas de grupos o cuadrillas y, en general, cuando en forma permanente u ocasional actuasen como cabeza de grupo, plantilla o línea de producción, vigilar la observancia de las prácticas de seguridad y salud por el personal bajo su dirección.

12. Denunciar ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, cualquier violación a las condiciones y medio ambiente de trabajo, cuando el hecho lo requiera o en todo caso en que el empleador o empleadora no corrija oportunamente las deficiencias denunciadas.
13. En general, abstenerse de realizar actos o incurrir en conductas que puedan perjudicar el buen funcionamiento del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
14. Acatar las pautas impartidas por las supervisoras o supervisores inmediatos a fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad manteniendo la armonía y respeto en el trabajo.

Los deberes que esta Ley establece a los trabajadores y trabajadoras y la atribución de funciones en materia de seguridad y salud laborales, complementarán las acciones del empleador o de la empleadora, sin que por ello eximan a éste del cumplimiento de su deber de prevención y seguridad.

Es por ello, que los trabajadores deben acatar las funciones específicas que se le dan en su contrato de trabajo en relación a los riesgos y acudir de inmediato a sus superiores o a un miembro del comité de higiene y seguridad industrial de alguna condición insegura que exista en su ámbito laboral. De esta manera el trabajador debe utilizar todos los implementos y materiales de protección que se le suministre, también este puede anunciar sobre el deterioro o pérdida de algunos de estos implementos, el trabajador también

debe cuidar todas las instalaciones de servicio social (áreas de descanso, esparcimiento y recreación) Y respetar y hacer respetar los carteles, avisos y advertencias que se encuentren en diversos sitios de trabajo en materia de salud y seguridad.

De igual manera, es necesario que los trabajadores denuncien ante las autoridades competentes cualquier violación a las condiciones y medio de trabajo en caso de que el patrono no tome las medidas pertinentes del caso.

De las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos 36 previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieron, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.
2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al
3. Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y

trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producirse un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.
5. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de
6. Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergonómicas o psicosociales que puedan causar daño a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
7. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.
8. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la

recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en la calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.

9. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.
10. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.
11. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.
12. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.
13. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieren dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.
14. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios

establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

15. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.
16. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley y en la normativa que lo desarrolle.
17. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previstos en esta Ley.

Es decir, todo empleador debe garantizar a sus trabajadores prevención, salud, seguridad y bienestar en el trabajo y si llegase a ocurrir algún tipo de accidente o por algún motivo ocurriese una enfermedad profesional, el empleador debe anunciar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, lo ocurrido dentro del ámbito laboral.

De igual manera deben retroalimentar a sus trabajadores, instruyéndoles charlas e inducciones que les permita prevenir accidentes o enfermedades profesionales, también deben brindarles servicios médicos y deben existir un comité de higiene y seguridad industrial que permita a los trabajadores expresar sus planteamientos o alguna denuncia que exista con relación al medio ambiente de trabajo, para que el comité tome las medidas según el caso lo requiera. Estas denuncias no deben ser motivo de

sanciones o despido para con el trabajador ya que este está en todo su derecho de plantearlas.

En este sentido la empresa o patrono debe colocar en un lugar visible los registros de índices de accidentes o enfermedades profesionales ocurridos en el lapso de tres meses.

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

1. Asegure a los trabajadores y trabajadoras el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales.
2. Adapte los aspectos organizativos y funcionales, y los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, así como las maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores y trabajadoras, y cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Preste protección a la salud y a la vida de los trabajadores y trabajadoras contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilite la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.

6. Garantice el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.
7. Garantice todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

2.3.4 De la Higiene y Seguridad Laborales

Artículo 63.

De la concepción de los proyectos, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo. El proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, debe ser concebido, diseñado y ejecutado con estricta sujeción a las normas y criterios técnicos y científicos universalmente aceptados en materia de salud, higiene, ergonomía y seguridad en el trabajo, a los fines de eliminar, o controlar al máximo técnicamente posible, las condiciones peligrosas de trabajo.

El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales propondrá al Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo la norma técnica que regule esta materia.

Son de obligatoria observancia las normas técnicas relacionadas con seguridad y salud en el trabajo, aprobadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 64.

De la aprobación de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o de su remodelación. Los empleadores y empleadoras deben llevar

un registro de las características fundamentales de los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos, y están en la obligación de someterlos a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral y del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, para su correspondiente aprobación.

Los proyectos de altos niveles de peligrosidad, considerados como tales por las normas técnicas de la presente Ley, deben ser registrados y sometidos a la aprobación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

La forma, condiciones y contenidos del registro y aprobación serán establecidos en las normas técnicas correspondientes.

Artículo 66. De la construcción nacional e importación de máquinas, equipos, aparejos y substancias o insumos potencialmente dañinos. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales establecerá los mecanismos para garantizar que la fabricación nacional e importación de máquinas, equipos, productos, herramientas y útiles de trabajo, cumplan con lo relativo a las condiciones y dispositivos de seguridad establecidos en la ley, las normas reglamentarias y el conocimiento científico internacionalmente aceptado.

Quienes importaren sustancias o insumos potencialmente dañinos para la salud de los trabajadores y trabajadoras, así clasificados por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales deben acompañar a los demás recaudos de importación exigidos por la ley, el certificado de libre venta en su país de origen.

Cabe destacar, que todo proyecto, construcción, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los medios, procedimientos y puestos de trabajo, deben estar acondicionados y diseñados con las estrictas normas de higiene y seguridad laboral. Los empleadores están en la obligación de someterse a la aprobación del Instituto de Prevención, Salud y Seguridad Laborales mediante la debida explicación a todo proyecto de nuevo medio y puesto de trabajo o la remodelación de los mismos con el fin de que los cambios permitan hacer menos riesgosos las condiciones de trabajo.

De las Enfermedades y Accidentes Profesionales.

Artículo 69. Definición de 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 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 sobrevenidos en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como

los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Artículo 70.

Definición de 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.

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.

2.3.5 Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo

Artículo 1. Se establece las siguientes normas sobre higiene y seguridad industriales, de cumplimiento obligatorio para patronos y trabajadores.

Artículo 2. Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención.

Artículo 3. Todo trabajador debe:

- a) Hacer uso adecuado de las instalaciones de higiene y seguridad y de los equipos de protección
- b) Colaborar con el patrono para adoptar las precauciones necesarias para su seguridad y a la de las demás personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

Artículo 4. Los trabajadores acudirán o se retirarán del lugar de trabajo, utilizando únicamente los lugares de acceso y salida que se hayan dispuesto para tal fin.

Artículo 84. Toda empresa, establecimiento o lugar de trabajo estará provisto de agua fresca y potable en cantidad suficiente para uso de los trabajadores.

Artículo 101. Los locales de trabajo en su interior y anexos, deberán mantenerse en perfecto estado de aseo. Los pisos de los pasillos de acceso o rampas deberán limpiarse periódicamente, tomando la precaución para evitar que se levante polvo y acumulen desperdicios.

Artículo 104. Las aguas residuales de las fábricas, establecimientos industriales y locales de trabajo, deberán ser conducidas al alcantarillado público. Si esto no fuere posible, Irán a un lugar apropiado para tal fin. En caso de ofrecer algún peligro de contaminación química o biológica, tales aguas deberán ser trasladadas previamente.

Artículo 125. El ambiente en los locales en los cuales, debido a la naturaleza del trabajo puedan existir concentraciones de polvo, vapores, gases o emanaciones tóxicas o peligrosas, se examinará periódicamente para determinar que las concentraciones se mantengan dentro de los límites máximos permisibles vigentes.

Artículo 126. La ventilación deberá proyectarse de manera que no se sobrepasen las concentraciones máximas permisibles de dichos contaminantes. Estas concentraciones podrán ser modificadas a criterio de las autoridades competentes.

Artículo 129. El patrono deberá tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan iluminación natural y artificial en cantidad y calidad suficiente, a fin de que el trabajador realice sus labores con la mayor seguridad y sin perjuicio de su vida.

Artículo 130. Todas las ventanas, tragaluces y orificios por donde deba penetrar la luz solar, así como las pantallas y bombillos, deberán conservarse limpios y libre de obstrucciones.

Artículo 132. La iluminación artificial debe ser uniforme y distribuida de manera que se eviten sombras intensas, contrastes violentos y deslumbramientos.

Artículo 141. En los sitios de condiciones de humedad y temperatura deberá permitirse la ejecución de las labores, sin perjuicio de la salud de los trabajadores.

Artículo 142. Todo trabajador deberá estar protegido contra las radiaciones dañinas de cualquier fuente de calor.

Artículo 143. Los trabajadores deberán estar protegidos por medios naturales o artificiales de las corrientes dañinas de aire, de los cambios bruscos de temperatura de la humedad y sequedad excesiva. Cuando en caso de emergencia, el trabajo tenga que llevarse a cabo en condiciones de temperatura muy bajas o muy altas, se concederán pausas o relevos periódicos.

Artículo 494. En los lugares de trabajo se tomarán las medidas apropiadas para que;

- a. Las sustancias químicas o agentes biológicos, no originen condiciones insalubres, en el desarrollo de sus labores.
- b. Se reduzcan hasta el mínimo posible las condiciones inseguras o peligrosas. 43

De la Protección contra Incendios.

Artículo 769. En los establecimientos de trabajo se instalarán equipos o sistemas de extinción de incendios, portátiles o fijos, automáticos o mecánicos de acuerdo con la naturaleza del riesgo, tomando en consideración la construcción, contenido, ubicación y grado de exposición del trabajo que se realiza.

Artículo 770. Los equipos o aparatos de extinción de incendios estarán debidamente ubicados, tendrán fácil acceso y clara identificación, sin objeto o materiales que obstaculicen su uso inmediato y estarán en condiciones de funcionamiento máximo.

Artículo 776. Los equipos y maquinarias dentro de los sitios de trabajo estarán colocados de tal modo que la totalidad del personal pueda salir con facilidad al exterior en caso de incendio.

Artículo 778. El patrono deberá informar al personal como actuar en caso de incendio y dará a los trabajadores entrenamiento en el uso de los equipos de extinción.

Artículo 793. Es de obligatorio cumplimiento el uso del equipo de protección personal cuando no sea posible eliminar el riesgo por otro medio. Los patronos deberán suministrar gratuitamente vestidos, guantes, anteojos, caretas, cinturones y calzado de seguridad y demás equipos requeridos para proteger eficazmente a los trabajadores, y estos deberán usarlos en su trabajo y conservarlos en buen estado.

Artículo 804. El equipo de protección de las vías respiratorias deberá guardarse en sitios protegidos contra polvo y en áreas no contaminadas. Dicho equipo debe mantenerse en buenas condiciones de uso y de apepsia.

Artículo 862. Con el fin de cumplir lo establecido en este Reglamento y lo que determina el artículo 236, Capítulo VI de la Ley del Trabajo, el patrono estará obligado de organizar un programa de prevención de accidente dentro de su empresa, velar por su cumplimiento, instruir a los trabajadores, sobre la formas seguras de ejecutar y promover dentro del personal el interés y la efectiva cooperación en cuanto a la prevención de accidentes se refiere.

2.4 IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA

Hospital Metropolitano Maturín, C.A

2.4.1 Reseña Histórica de la Organización

El Hospital Metropolitano Maturín, C.A. fue registrado legalmente el 29 de octubre del año 1997, siendo sus fundadores y accionistas los señores Vincenzo Termini Mannino, Antonio Termini Mannino y Francesco Lacona.

Esta institución está ubicada en la Av. Bella Vista, c/c Cruz Peraza, sector San Miguel, Maturín, EDO. Monagas, la cual empezó a prestar sus servicios el 17 de septiembre del año 2001 contando con la cantidad de 50 accionistas y aproximadamente 60 empleados repartidos en el área administrativa, personal medico y enfermería, la dirección de la compañía esta a cargo de una junta directiva compuesta por tres directores, los cuales podrán ser no accionistas y serán elegidos en la asamblea general de accionistas. Durarán cinco años en sus funciones y podrán ser ratificados o reelegidos por periodos iguales.

El HMM, C.A. cuenta con una excelente estructura física, posee una de las mas amplias y confortables edificaciones para proporcionar un mejor servicio al publico con diferentes áreas funcionales y operativas, como la Unidad de Imágenes, Laboratorio, área de emergencia y hospitalización, área de cardiología y área de hemodinámica, entre otras; también cuenta con varias oficinas destinadas al funcionamiento administrativo como Gerencia de Contabilidad, Gerencia de Comercialización, Gerencia de Recursos Humanos Y Gerencia Administrativa entre otros, las cuales están dotadas de los recursos materiales y equipos necesarios para su funcionamiento.

2.4.2 Misión

Esta organización tiene como misión, la de prestar un servicio de alta calidad a sus pacientes contando con estándares situados por encima de lo requerido y procedimientos administrativos que agilizan el fiel cumplimiento de todas sus funciones, asegurando el bienestar de los pacientes, dándole una atención rápida y personalizada, utilizando un personal especializado en las distintas ramas de la salud, que permitan tanto al paciente como a sus familiares sentirse confiados y seguros de recibir un tratamiento adecuado en las instalaciones de la clínica.

2.4.3 Visión

Al mismo tiempo esta institución tiene como visión, crecer a través de los años y ser vista como una organización responsable, cumplidora y honesta con sus clientes y proveedores, brindando un servicio óptimo en el mercado en el cual se desenvuelve.

2.4.4 Valores Corporativos

La empresa se dirige con la perspectiva de cumplir su visión y misión, fundamentadas en los siguientes valores corporativos:

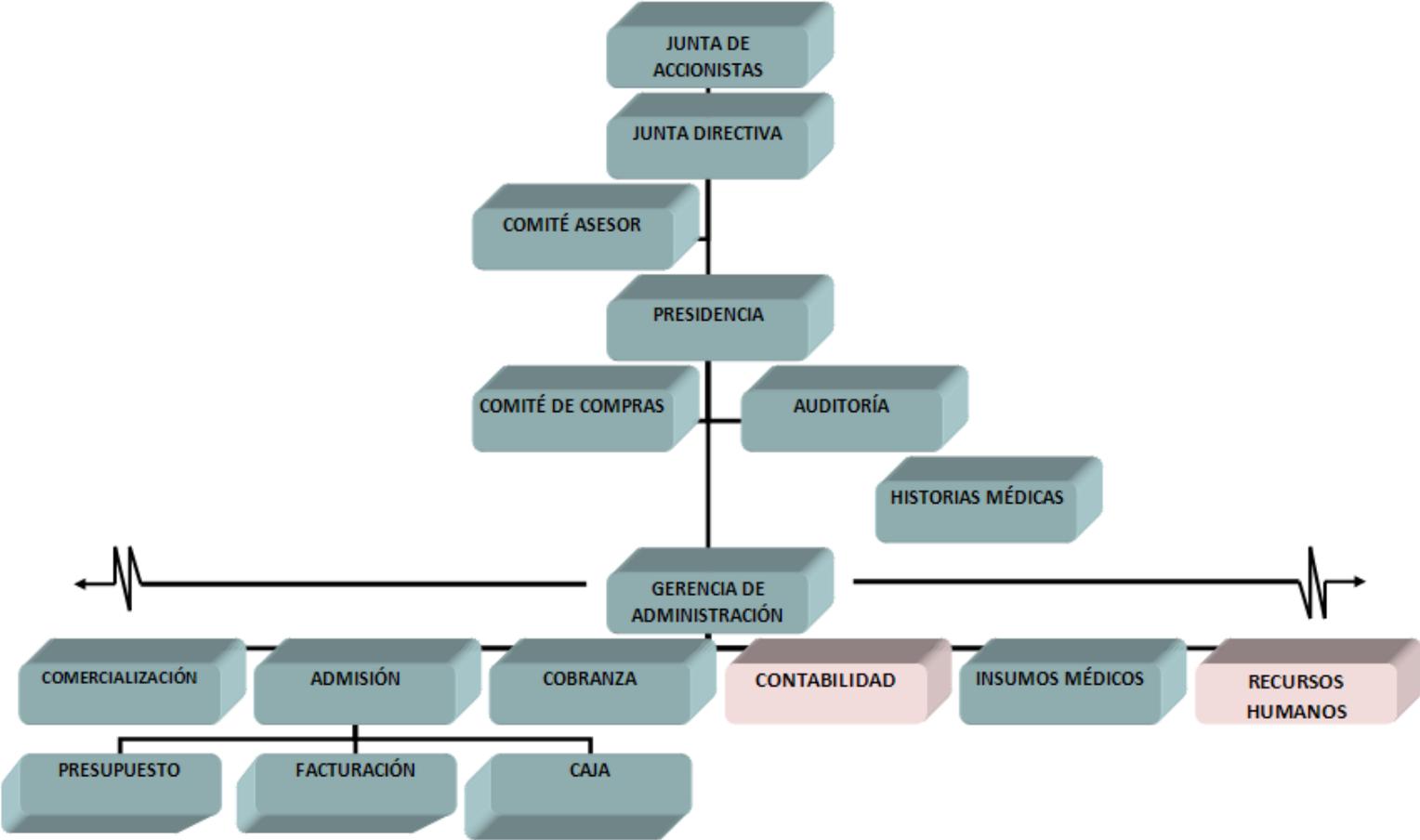
- **Lealtad:** Asumir el trabajo con fidelidad ante la institución y a los principios que ella representa.
- **Vocación de servicio:** Actitud particular y especial ante lo público, asumir el compromiso de ayuda y apoyo a la organización y al país.
- **Integridad:** Obrar con estima y respeto por uno mismo y los demás, con apego a las normas sociales y morales.

- **Honestidad:** Integridad de la persona ante la defensa de los intereses institucionales, respeto de los valores del hombre y fortalecimiento de su conducta moral y social ante lo público.
- **Respeto:** Consideración y buen trato hacia los demás como imperativos fundamentales en las relaciones de trabajo.
- **Responsabilidad:** Asumir el cumplimiento de las actividades inherentes a las distintas funciones de manera eficaz y eficiente, como base para el compromiso cotidiano en el trabajo.

2.4.5 Objetivos del Hospital Metropolitano Maturín, C.A.

El HMM, C.A. tiene como objetivo primordial la prestación privada del servicio general de salud en todos los servicios generalmente usados y aceptados por la medicina, alquiler de consultorios para médicos y otras áreas necesarias tanto para la medicina preventiva como la curativa y en fin realizar otras actividades relacionadas directa o indirectamente con el objetivo.

2.4.6 Estructura organizativa del Hospital Metropolitano Maturin, C.A. (HMM)



FUENTE: Manual de la empresa

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico es fundamental para el trabajo de investigación puesto a que es el conjunto de métodos, procedimientos y técnicas que se aplican para su elaboración, las cuales permiten determinar el cómo y por qué se hará con el fin de darle solución al problema o tema de estudio planteado.

De acuerdo con lo planteado, Arias (2012) define el marco metodológico como el “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas.” (p. 18). Por lo que se puede decir que es una secuencia ordenada de pasos generales o de acciones coordinadas que permiten el control de evaluación permanente de las acciones y resultados, tanto parciales como totales, con el fin de no alejarse de los objetivos propuestos.

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación determina los pasos a seguir, es por ello que es muy importante su correcta elección, el enfoque de la misma vendrá marcado por las técnicas y métodos que puedan emplearse. Por lo tanto, el tipo de metodología de investigación se basa en una investigación de campo, debido a que la información fue tomada directamente de la realidad objeto de estudio.

Con relación a investigación de campo, Fidas G. Arias (2012), señala:

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

3.2 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El grado de profundidad con el que se aborda el objeto en estudio está dado por el nivel de investigación. Es por ello que la presente investigación tendrá un carácter descriptivo, debido a que se describen paso a paso los procesos de la empresa.

En cuanto a la investigación descriptiva, Fidas G. Arias (2012), señala:

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

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población es un factor importante en el proceso de investigación; el tamaño viene dado por el número de elementos que la integran, cuando el número de elementos que la conforman es muy grande, la observación o medición de todos los elementos se hace compleja, en ese caso se utiliza una muestra estadística.

En consecuencia la población objeto de estudio en la presente investigación esta compuesta por todos los trabajadores de la institución. Sobre la población, Fideas G. Arias (2012) establece: “La población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81).

En virtud a la dificultad para aplicar la encuesta a toda la población, se realizaron 50 encuestas de manera aleatoria a los trabajadores que prestaron su apoyo para darle respuesta a esta problemática.

En relación a la muestra, Fideas G. Arias (2012) define: “Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (Pág.83).

3.4 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son los medios materiales a través de los cuales se hace posible la obtención de la información requerida para la consecución de los objetivos planteados en la investigación. En este orden de ideas Fideas G. Arias (2012), expone que: “Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.” (p. 67).

- **Observación Directa.**

Gran parte de la obtención de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda por medio de la observación. Por lo tanto, la aplicación de esta técnica fue de gran ayuda para la investigadora proporcionando una

relación directa con el objeto de estudio y la integración al grupo de trabajo, con el fin de recopilar la información necesaria directamente del lugar.

Con respecto a esta técnica de investigación, Fidias G. Arias (2012), señala que:

“la observación es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (pág.69).

- **Entrevista No Estructurada.**

Esta técnica se basa en un dialogo o una conversación de forma espontánea para que de esta manera el entrevistado se sienta cómodo; ofreciéndole al investigador la oportunidad de establecer una corriente de simpatía con el personal usuario.

En relación a la entrevista no estructurada Fidias G. Arias (2012), define como:

“la entrevista, más que un simple interrogatorio, es una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado...” (pág.73). También expone que: **“en esta modalidad no estructurada o informal no se dispone de una guía de preguntas elaboradas previamente...” por lo que “...el investigador debe poseer una gran habilidad para formular las interrogantes sin perder la coherencia” (pág.73).**

- **Revisión Documental**

Esta técnica permitio obtener información y reforzar los conocimientos de la investigadora para el desarrollo de la investigación, por medio de registros, bases legales, libros, manuales, reglamentos internos y toda documentación relacionada con el tema, además puede confirmar la información suministrada por los entrevistados.

Según Fidias G. Arias (2012), plantea que la revisión documental:

“es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: empresas, audiovisuales o electrónicos; permitiendo el aporte de nuevos conocimientos.” (pág.27)

- **La encuesta**

Árias (2012) define la encuesta como: una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tena en particular”. (pág. 72). Las encuestas frecuentemente son utilizadas en áreas específicas como la investigación de mercado, estudios del consumidor, encuestas electorales y estudios de opinión en general. Cabe destacar que para la aplicación de las encuesta se utilizo un instrumento científico denominado como “cuestionario” para recolectar datos en forma sistemática y ordenada.

El cuestionario esta expresado mediante un conjunto de preguntas abiertas y cerradas referidas a cada uno de los aspectos relevantes y que

generan una matriz de opinión con relación al tema objeto de estudio, para lograr así su descripción definitiva. Al respecto Áreas (2012) dice: “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador” (pág. 74)

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

En todo trabajo de investigación se debe trabajar con la operacionalización de variables, porque ellas permiten conocer los elementos que se desean medir, cuantificar y registrar, de tal manera que se puedan obtener los resultados del estudio. Una variable es, en principio, una dimensión de un objeto. Para Hernández (2003), operacionalizar significa “definir las variables para que sean medibles y manejables, significa definir operativamente. Un investigador necesita traducir los conceptos (variables) a hechos observables para lograr su medición. Las definiciones señalan las operaciones que se tienen que realizar para medir la variable, de forma tal, que sean susceptibles de observación y cuantificación”.

Objetivo	Variable	Dimensión	Indicadores
Diagnosticar las condiciones operativas actuales del Hospital Metropolitano de Maturín	Seguridad y medio ambiente laboral	Riesgos laborales	Ítem 1, 2, 3 y 4
Señalar los tipos de riesgos a los que están expuestos los trabajadores del Hospital Metropolitano de Maturín	Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo	Accidentes laborales	Ítem 5, 6 y 7
Determinar las condiciones y actos inseguros que inducen la ocurrencia de accidentes laborales en los trabajadores del Hospital Metropolitano de Maturín	Enfermedades profesionales y accidentes de trabajo	Accidentes laborales	8, 9 y 10
Establecer las fortalezas y limitaciones de los procedimientos de seguridad laboral, existentes y aplicados actualmente en el Hospital Metropolitano de Maturín	Seguridad y medio ambiente laboral	Riesgos y accidentes laborales	

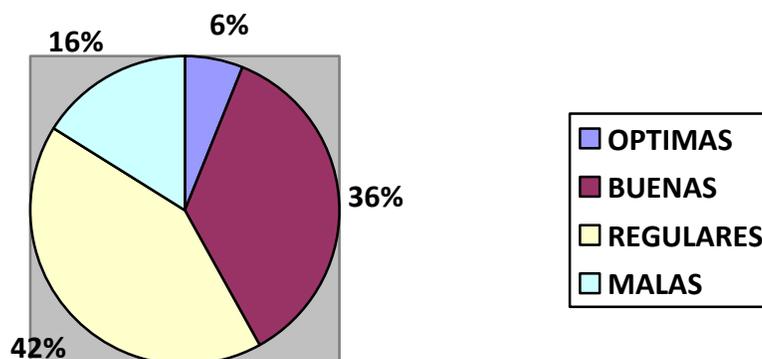
Fuente: La investigadora 2022

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 DIAGNOSTICO DE LAS CONDICIONES OPERATIVAS ACTUALES DEL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN

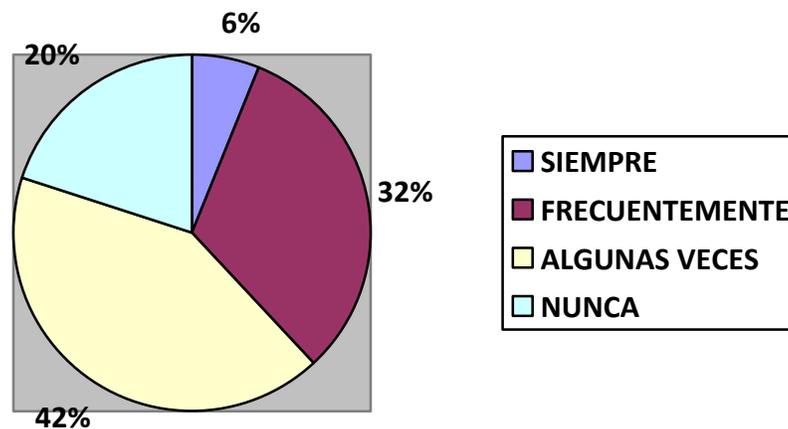
GRÁFICO N° 1 CONDICIONES DE LAS INSTALACIONES Y EQUIPOS



En el grafico N° 1 puede apreciarse que el 36 % de los empleados consideran que las instalaciones y herramientas de trabajo se encuentran en buen estado mientras que un 42% lo considera regular, un 16 % en malas condiciones Y apenas un 6% manifestaron que estas se encontraban en optimas condiciones. Resulta de gran relevancia que del total de sus trabajadores, un 78% consideran estar en condiciones regulares respectivamente con respecto a sus instalaciones y herramientas ya que las mismas representan un recurso potencial primordial para el desarrollo de las actividades. Por otra parte, y de gran preocupación lo refleja el que un 16% de los trabajadores consideran que estas instalaciones y equipos se encuentran en malas condiciones. Es necesario adoptar medidas donde

puedan regularizarse el mantenimiento adecuado de las mismas para de esta forma satisfacer las expectativas de los trabajadores, de los clientes y de la institución.

GRAFICO Nº 2. SE LE HA DOTADO DE TODO EL EQUIPO DE SEGURIDAD PERSONAL PARA GARANTIZAR SU INTEGRIDAD FÍSICA

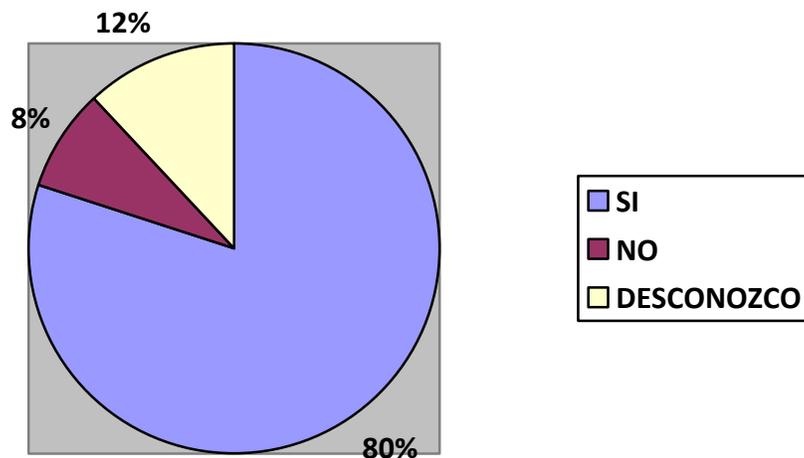


En el gráfico Nº 2. Según encuesta aplicada se puede apreciar que el 6% considera contar siempre con los equipos de seguridad personal, mientras que el 32% manifestó estar dotado frecuentemente, por su parte el 42% mencionaron algunas veces se les ha dotado de todo su equipo de seguridad laboral, mientras que un 20% manifestaron que nunca lo han recibido.

Con respecto a los resultados obtenidos los trabajadores no están en su totalidad dotados de los equipos de seguridad personal necesarios para la

realización de sus actividades, por lo que quedan expuestos a la ocurrencia de algún accidente laboral lo cual no garantiza su integridad física. Para ello la empresa debe tomar las previsiones correspondientes en cuanto a la dotación según sea la actividad del trabajador.

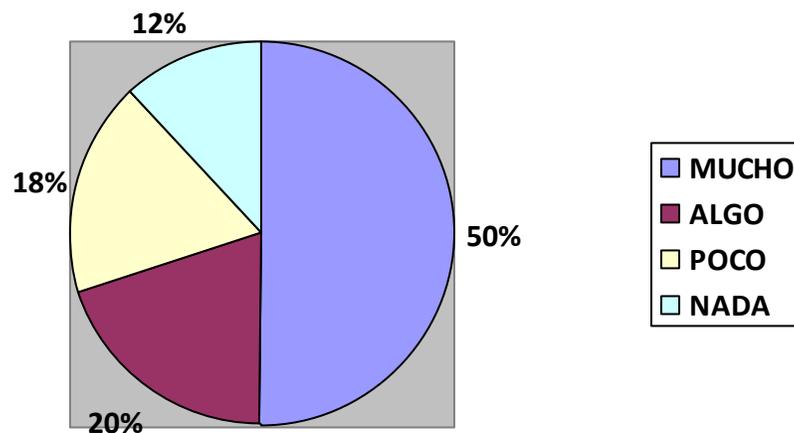
GRAFICO Nº 3. ¿EXISTEN EN LA INSTITUCIÓN ALGUNAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL?



En el grafico Nº 3. Puede apreciarse que con respecto a la existencia de normas y procedimientos de higiene y seguridad laboral el 80% confiesan que si existen mientras que 12% desconocen de las mismas, mientras que un 8% dicen que no existen. Con respecto al análisis de los datos determinados, se puede decir que la empresa posee un reglamento interno de higiene y seguridad laboral lo que ayuda al correcto desarrollo de las actividades.

De esta manera la empresa esta previniendo y protegiendo al personal de los diferentes riesgos a los cuales están expuesto, se disminuye también los incidente que puedan acarrear el hecho de desconocer las mismas es por esto que con respecto al 12% que afirma desconocer la existencia de las normas y procedimientos de seguridad se debe tomar la acción responsable de hacer llegar la información y de esta manera contribuir a la concientización de manera individual y en equipo.

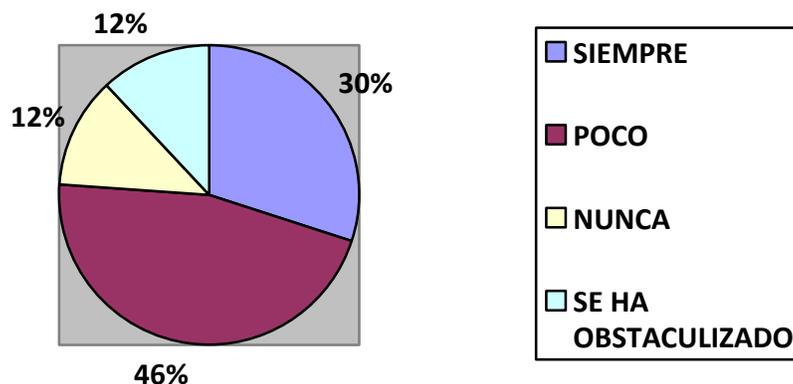
GRAFICO N° 4. ¿SABIA USTED QUE EN TODO SITIO DE TRABAJO DEBEN EXISTIR NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA INTEGRIDAD FÍSICA Y SALUD DEL TRABAJADOR?



De los datos suministrados en el grafico N° 4, puede apreciarse que el 50% de los trabajadores afirma conocer mucho que en todo sitio de trabajo debe existir normas y procedimientos de higiene y seguridad, el 20 % conoce algo, mientras que el 18% conoce poco y un 12% dice no conocer nada del tema.

El análisis conlleva a decir que dentro de los planes de reclutamiento y selección del personal en esta empresa se toma en consideración el conocimiento del cargo a desempeñar, pero en su gran mayoría la población de trabajadores conoce muy poco que toda empresa por normas legales debe cumplir con un reglamento de normas y procedimientos internos que permitan asegurar la integridad física y de salud del trabajador, por ello la empresa debe reforzar estos pocos conocimientos adiestrando y haciendo llegar la información correspondiente.

GRAFICO N° 5. ¿CONOCE USTED SI SE HA PROMOVIDO POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN LA CREACIÓN DE UN COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL?

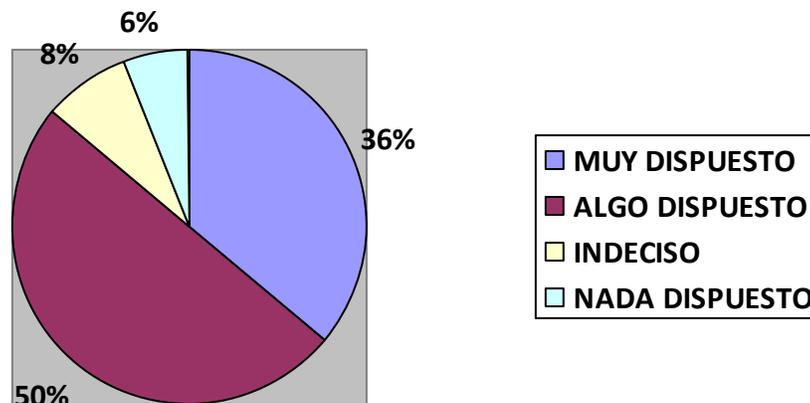


Con respecto a los resultados obtenidos según el gráfico N° 5, el 30% de los encuestados aseguran que siempre se ha promovido la creación de un comité de higiene y seguridad laboral, un 46% de los empleados aseguran que se ha promovido poco la creación de un comité, el 12% que nunca se ha promovido y un 12% dice que se ha obstaculizado la creación. Según la ley orgánica de prevención condiciones y medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) indica que el comité de seguridad y ambiente laboral es el

medio eficaz para informar, integrar, motivar y educar a la población trabajadora sobre las políticas y prácticas seguras en una determinada actividad laboral.

Es por ello que aunque el 76 % asegura que se ha promovido la creación de un comité podemos constatar que efectivamente la empresa no cuenta con este requisito legal y no cumple con este decreto lo cual puede traerle problemas de tipo administrativo así como el mal funcionamiento a la hora de realizar una investigación en la ocurrencia de algún suceso.

GRAFICO Nº 6. ¿ESTARÍA DISPUESTO A IMPULSAR LA CREACIÓN DE UN COMITÉ DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL EN SU LUGAR DE TRABAJO?

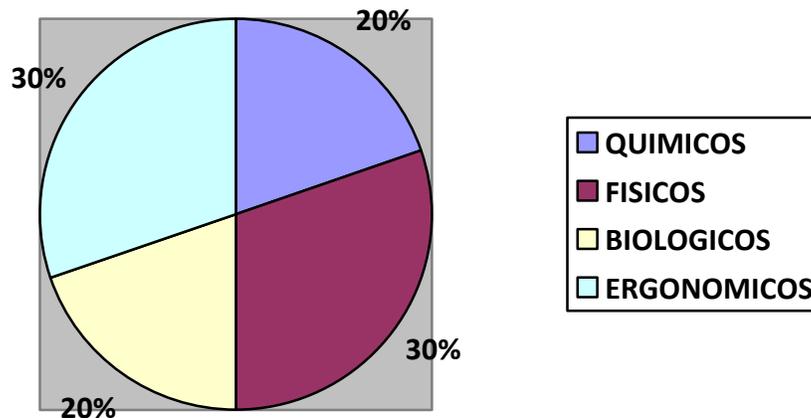


El gráfico Nº 6, señala que el 36% de los empleados están muy dispuestos a la creación de un comité de higiene y seguridad, mientras que el 50% señala estar algo dispuesto, por su parte el 8% se encuentra indeciso y 6% dice estar nada dispuesto.

De acuerdo a este resultado puede mencionarse que el personal de esta empresa tiene iniciativa para la creación de un comité que vele y resguarde sus deberes y derechos en cuanto a higiene y seguridad respecta y que de algún modo el patrono debe apoyar e impulsar de manera que el personal este totalmente motivado proporcionando la información y orientación necesaria y de esta manera se contribuirá a una mejor organización.

4.2 TIPOS DE RIESGOS A LOS QUE ESTÁN EXPUESTOS LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN

GRAFICO Nº 7. ¿CONSIDERA USTED QUE EN EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO SE ENCUENTRA EXPUESTO A RIESGOS DE TIPO: (PUEDE MARCAR MÁS DE UNA OPCIÓN)?



De acuerdo con los resultados obtenidos en el gráfico N° 7, el 20% de los empleados manifestaron estar expuestos a riesgos químicos, 30% a riesgos físicos, 20% de tipo biológico y un 30% de tipo ergonómico.

Es relevante destacar que los trabajadores están expuestos a todo tipo de riesgos, por ello es considerable la importancia que tiene para la empresa dotar de todos los implementos y equipos necesarios para la protección del trabajador así como el adiestramiento del buen uso de los mismos para evitar algún tipo de lesión o incidente que interfiera en la realización de las actividades.

Según la norma COVENIN “Programa de higiene y seguridad ocupacional. Aspectos generales”, el riesgo puede ser definido como: “la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional”. De allí que los riesgos son asociados con la probabilidad de ocurrencia de alguna situación no deseada para el trabajador y que va en merma de su capacidad laboral. Esta palabra es relacionada con aspectos negativos en la mayoría de sus concepciones, tal es el caso del término “riesgos profesionales”, pues un riesgo profesional representa la magnitud de peligro al cual puede estar expuesto un trabajador, a causa o con ocasión del trabajo, con consecuencias negativas en su salud.

Sin embargo por la naturaleza de la empresa pudieran considerarse algunas empresas más riesgosas que otras. Identificándose en ellas distintos tipos de riesgos, como: físicos, biológicos, químicos, psicosociales y ergonómicos. No obstante no siempre todos estos riesgos van a estar presentes en una misma empresa.

En el caso específico del Hospital Metropolitano De Maturín, por ser una gran clínica al servicio de la salud de los monaguenses, se pueden identificar distintos tipos de riesgos de acuerdo a cada una de sus áreas funcionales, donde en el campo operativo predominan los riesgos químicos y físicos y en las áreas administrativas se pueden evidenciar factores psicosociales y ergonómicos que pudieran estar poniendo en riesgo la salud de los trabajadores de dicha empresa.

4.3 CONDICIONES Y ACTOS INSEGUROS QUE INDUCEN LA OCURRENCIA DE ACCIDENTES LABORALES EN EL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN.

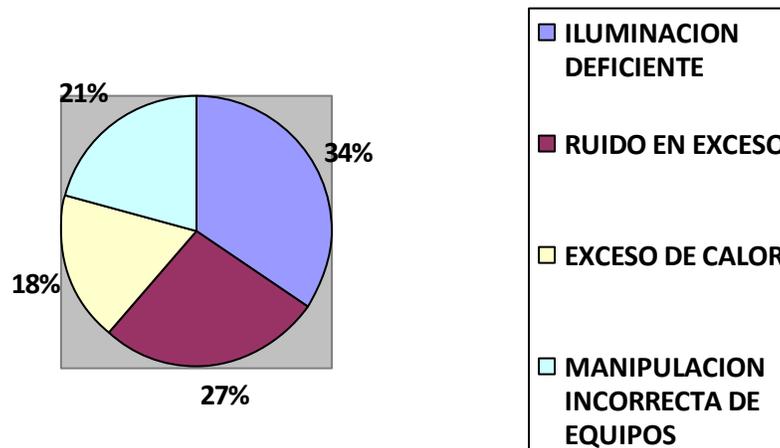
Las condiciones inseguras son las instalaciones, equipos de trabajo que no están aptas para ser usadas en la realización del trabajo para el cual fueron diseñadas o creadas, además ponen a los trabajadores en riesgo de sufrir un accidente. Por otra parte los actos inseguros representan las fallas, olvidos, errores u omisiones que hacen las personas al realizar un trabajo y que también pudieran ponerlas en riesgo de sufrir un accidente.

Por ello se dice que las condiciones y actos inseguros obedecen a dos tipos de causas, estas pueden ser de origen humano y de origen ambiental. Por ejemplo en el caso de los actos inseguros se asocian a las causas humanas que generan los accidentes y en las condiciones inseguras se atañen a las causas de origen ambiental que pueden causar un accidente.

En el Hospital Metropolitano De Maturín, se observaron tanto las condiciones como los actos inseguros asumidos por los trabajadores, para ello fue necesario la aplicación de técnicas de recolección de información como la observación directa y las entrevistas no estructuradas. Donde se

indago a través de la conversación con los trabajadores y el registro de todo lo ocurrido y vivido por los trabajadores.

GRAFICO N° 8. ¿EN SU AMBIENTE DE TRABAJO HA OBSERVADO PROBLEMAS DE:(PUEDE MARCAR MÁS DE UNA OPCIÓN)

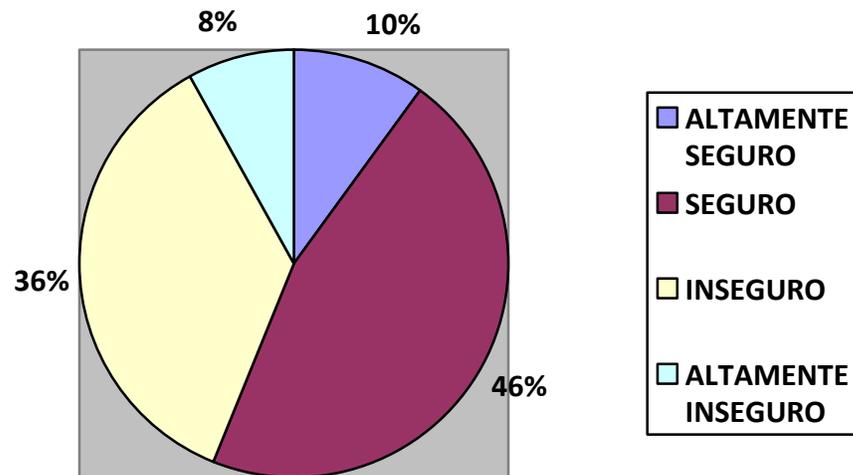


Según el gráfico N° 8, refleja que el 34% de los trabajadores manifestaron tener iluminación deficiente, 27% tener ruido en exceso, 18% exceso de calor, 21% tener problemas por la manipulación incorrecta de los implementos. Con respecto al resultado puede notarse que la empresa tiene deficiencia en cuanto al ambiente laboral que les proporcionan a sus trabajadores.

Una iluminación eficiente reduce el margen de error en el desarrollo de las actividades, en cuanto a la temperatura por encima de los 28°C genera fatiga, incomodidad y ahogo así como los niveles elevados mayores de 90 decibelios; son perjudiciales para la salud produciendo alteración del sistema nervioso, pérdida de la audición. La inseguridad en los compañeros de trabajo también genera incomodidad y hasta temor, esto entorpece la

realización de las actividades de todos por ello es necesario la capacitación y hasta el apoyo laboral .

GRAFICO N° 9. ¿CÓMO CALIFICA USTED EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO EN RELACIÓN A SU SEGURIDAD PERSONAL?

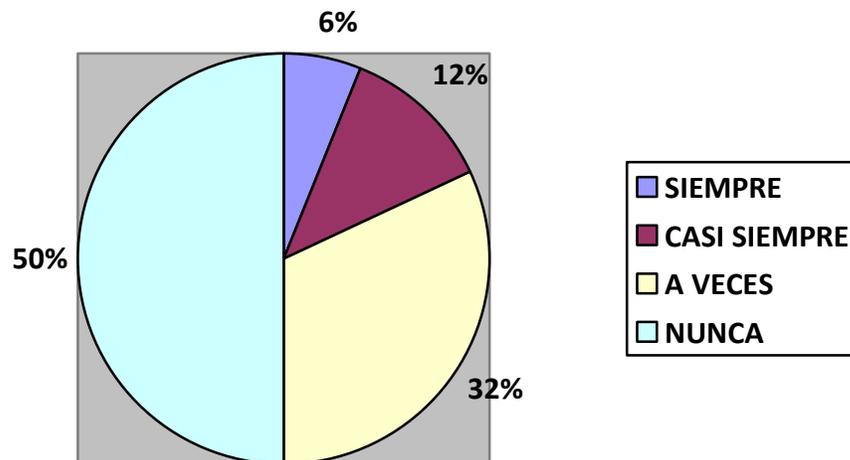


Con respecto al resultado del gráfico N° 9, el 46% indicó sentirse seguro mientras que el 36% calificó su medio ambiente de trabajo inseguro, un 10% dice que este es altamente seguro y un 8% que es altamente inseguro..

Resulta alarmante que el porcentaje arrojado según encuesta aplicada sea tan alto en mostrar que la mayoría de los trabajadores no se sienten seguros y esto tiende a desestabilizar el buen funcionamiento y desarrollo productivo de la empresa ya que al sentir un empleado cierta incomodidad o temor con respecto al riesgo que está expuesto no puede desenvolverse con

naturalidad, sino que se siente inseguro y genera hasta estrés que puede ser causa de desequilibrio en su salud.

GRAFICO N° 10. ¿CONSIDERA USTED QUE LA EMPRESA PROPORCIONA ADIESTRAMIENTO APROPIADO A CADA TRABAJADOR SOBRE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA DESEMPEÑAR SUS CARGOS?

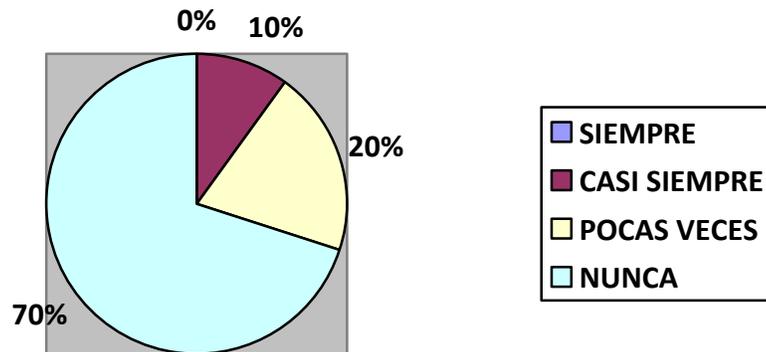


El gráfico N° 10, refleja que el 12% considera contar con adiestramiento en materia de higiene y seguridad casi siempre, y 6%, dice que siempre lo reciben, mientras que el 32% dice contar a veces y el 50% menciona que nunca ha recibido adiestramiento en materia de higiene y seguridad laboral.

La empresa debe fortalecer el adiestramiento y capacitación en materia de higiene y seguridad ya que el recurso humano es vital para toda organización, la evolución y funcionamiento de la misma depende en gran parte de este recurso. El adiestramiento del personal de una empresa no

implica un gasto por el contrario genera la minimización de costos al prevenir posibles accidentes o enfermedades profesionales.

GRAFICO N° 11. ¿ANTES DE REALIZAR SUS FUNCIONES DIARIAS, RECIBE POR PARTE DE SU SUPERVISOR INMEDIATO LA ORIENTACIÓN PARA EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES?

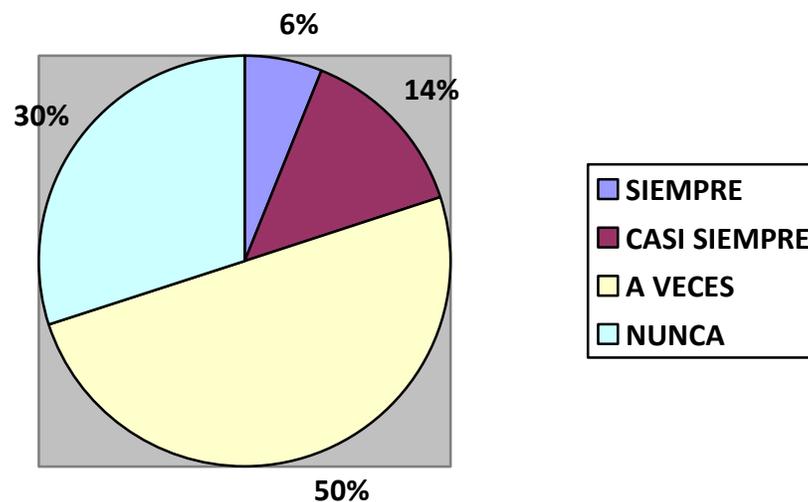


Con respecto a los resultados obtenidos en el gráfico N° 11, pueden identificarse que el 10% recibe casi siempre orientación de su supervisor para la realización de sus actividades, 20% afirma recibir pocas veces la orientación por parte de su supervisor, mientras que un 70% manifestó que nunca recibe tal orientación.

De acuerdo a lo señalado, se plantea una supervisión que es escasa. La población recibe poca orientación sobre los procedimientos para ejecutar las tareas, esto quiere decir que existen fallas por parte de la misma para la inducción de procedimientos operativos dejando resaltar que hay que tomar medidas correctivas al caso.

Es indispensable que exista un supervisor inmediato encargado de vigilar constantemente el área de trabajo y educar a los trabajadores que se encuentran operando en ella, para que sepan los métodos y pasos de cómo llevar a cabo sus funciones en el área. Porque el supervisor es quien ve que las cosas se hagan y se ejecuten bien.

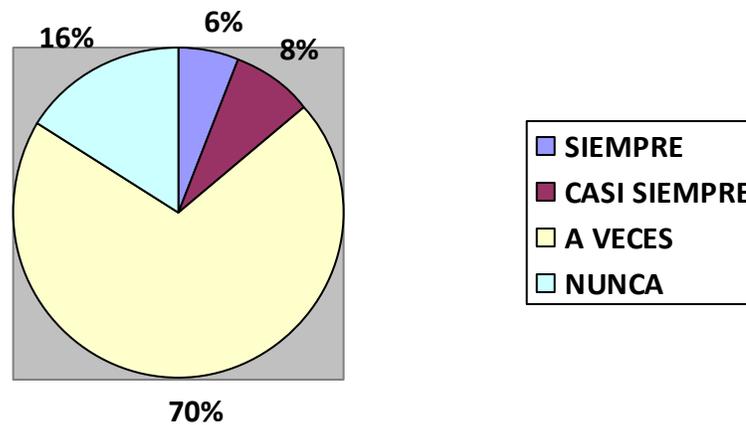
GRAFICO N° 12. ¿LA INSTITUCIÓN LE PROPORCIONA LOS IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD PERSONAL NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES?



Con respecto a los resultados obtenidos en el gráfico N° 12, se puede decir que el 14% de los encuestados manifestaron que a ellos casi siempre le proporcionan los implementos personales, mientras que 50% afirmó que a veces le proporcionan sus implementos de seguridad y un 30% manifestó que a ellos nunca le han proporcionado los implementos de trabajo, mientras que un 6% manifestó que a ellos siempre le proporcionan sus implementos de seguridad..

Es de notar que la empresa no cumple con los lineamientos exigidos por la ley para la protección física del personal, debido a que a veces dotan a sus trabajadores de su equipo de seguridad laboral, lo que podría ocasionar cualquier tipo de accidente.

GRAFICO N° 13. ¿CUENTA USTED CON LOS EQUIPOS EN ÓPTIMAS CONDICIONES PARA EL BUEN DESARROLLO DE SUS FUNCIONES?



En el gráfico N° 13, se puede notar que el 8% considera que casi siempre cuenta con los equipos en óptimas condiciones, un 70 % manifestó que a veces cuenta con esto, un 16% manifestó que nunca cuenta con equipos en óptimas condiciones para realizar sus labores y el 6 % afirma que siempre los tienen en buenas condiciones.

Cabe destacar que la dotación de equipos en óptimas condiciones es de suma importancia no solo para el personal, si no también para la institución por el buen desenvolvimiento de sus trabajadores.

Los materiales de apoyo son fundamentales dentro de toda organización ya que el mal estado de una herramienta o equipo puede entorpecer la producción y en algunos casos hasta la paralización de las funciones de gran parte de la empresa, por ello es recomendable que el patrón tome en consideración el mantenimiento y buen estado de cada recurso material así como la dotación apropiada.

4.4 FORTALEZAS Y LIMITACIONES DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SEGURIDAD LABORAL, EXISTENTES Y APLICADOS ACTUALMENTE EN EL HOSPITAL METROPOLITANO DE MATURÍN

Las Fortalezas indican los factores críticos positivos con los que cuenta una organización, mientras que las Limitaciones son factores críticos negativos que se deben eliminar o reducir en cualquier proceso o departamento de la empresa. De allí que el análisis de los factores internos es considerado una excelente estrategia para mejorar la gestión y puede ser aplicada a cualquier empresa, departamento o proceso que se requiera estudiar. Pues su aplicación se tomaran puntos clave que indican los pro y contra de lo que se está analizando.

FORTALEZAS Y LIMITACIONES

Fortalezas	Limitaciones
La empresa proporciona a sus trabajadores de los Equipos de Protección Personal (EPP) necesarios para el normal desarrollo de las actividades.	En ocasiones los trabajadores asumen actos inseguros en la realización de sus actividades operativas
El uso de los Equipos de protección personal (EPP) es de carácter obligatorio.	Se evidencia un nivel alto en algunos tipos de riesgos, como los gases (Riesgos Químicos), sobreesfuerzo y ruidos (Riesgos Físicos), la adecuación del hombre en relación a las maquinarias (riesgos Ergonómicos) y el estrés y vicios (Riesgos Psicosociales)
La empresa cuenta con un supervisor SIAHO	Aunque no en un número significativo de casos, pero si se evidenciaron condiciones inseguras de trabajo como: cabezas energizadas sin protección o fuera de las tuberías.
Existe un manual de normas internas de Seguridad laboral.	
La empresa cuenta con un Comité de Seguridad y Salud Laboral, funcional y debidamente conformados como órgano paritario.	
Hay presencia de extintores necesarios y acorde al tipo de incendio que pudiere presentarse.	

Fuente: La autora 2021.

Se evidencia que existen mayor números de fortalezas que limitaciones en esta empresa sobretodo relacionado con los procedimientos de seguridad que se ejecutan actualmente. Por lo que estas limitaciones deben ser estudiadas y minimizadas para mantener las fortalezas existentes y así ayudar a disminuir o controlar los riesgos presentes.

Esta empresa se muestra como un lugar seguro y con adecuadas o tolerables condiciones ambientales para trabajar. En la empresa no se le resta importancia al tema de la seguridad e higiene para el trabajador. La pulcritud y limpieza del lugar es exigida y podría decirse que los riesgos existentes son propios de la actividad de la empresa, los cuales pueden ser controlados, sin olvidar que la seguridad es corresponsabilidad del patrono y los trabajadores, pues se deben mantener condiciones seguras de trabajo por parte de la empresa, pero además los trabajadores deben realizar procedimientos seguros de trabajo y para ello deberían incentivar la concientización de sus trabajadores a través de los cursos y charlas de seguridad que pudieran dictarse de forma frecuente y obligatorias para todos trabajadores.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

El uso del Equipo de protección personal (EPP), en todas las áreas de la empresa es de carácter obligatorio, y va en relación a la actividad realizada y el grado de peligrosidad de la actividad a desarrollar.

En cuanto a la compra de la materiales, insumos y otros, necesarios para el desarrollo de las actividades, se realizan a través de una orden o pedido de materiales.

Se evidencia un nivel alto en algunos tipos d riesgos, como los gases (Riesgos Químicos), sobreesfuerzo, riesgos biologicos y ruidos (Riesgos Físicos), la adecuación del hombre en relación a las maquinarias (riesgos Ergonómicos) y el estrés y vicios (Riesgos Psicosociales)

Aunque no en un número significativo de casos, pero si se evidenciaron condiciones inseguras de trabajo como: cables energizados sin protección o fuera de las tuberías y pisos defectuosos.

La empresa cuenta con la figura del supervisor SIAHO, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y de los Delegados y Delegadas de Prevención.

En la empresa no se le resta importancia al tema de la seguridad e higiene para el trabajador y por ende la pulcritud y limpieza del lugar es

exigida y podría decirse que los riesgos existentes son propios de la actividad del área de salud.

5.2 RECOMENDACIONES

Mantener como política el uso obligatorio del Equipo de protección personal (EPP), en todas las áreas de la empresa.

Tomar las acciones correspondientes para controlar los niveles de riesgos en el caso de los gases (Riesgos Químicos), los virus (Riesgos Biológicos), sobreesfuerzo y ruidos (Riesgos Físicos), la adecuación del hombre en relación a las maquinarias (riesgos Ergonómicos) y el estrés y vicios (Riesgos Psicosociales).

Mejorar día a día las condiciones internas de trabajo, proporcionándoles a los trabajadores las herramientas adecuadas para la ejecución de sus actividades laborales.

Hacer énfasis en la importancia de contar con el supervisor SIAHO, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y de los Delegados y Delegadas de Prevención, brindándole todo el apoyo posible para la ejecución de sus actividades con el fin de mejorar la seguridad integral de la empresa.

BIBLIOGRÁFIAS

Fidias G. Arias (2012) “el proyecto de investigación” introducción a la metodología científica, 6ª edición editorial EPISTEME, C.A. Caracas, República Bolivariana de Venezuela.

Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P. (2003) **Metodología de la Investigación**. Mc Graw Hill. México.

Arias, F. (2004). Administración de Personal. (3era ed.). México: Editorial Trillas, S. A.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Chiavenato I., (1990). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Atlas, S.A.

Chiavenato, I. (1994). Administración de Recursos Humanos. México: Editorial Atlas, S.A.

Grimaldi, J. (1991). Seguridad Industrial. México: Ediciones Alfaomega, S.A.,

Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo, 2005

Ley Orgánica del Trabajo (1999)

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

Ramírez, C. (2003) Manual de Seguridad e Higiene Industrial. (2da ed.) Editorial Limusa, S.A.

Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo (1973).

Seguridad Industrial INCE, 1969

HOJAS METADATOS

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

Título	Estudio sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en el hospital metropolitano maturín, c.a
---------------	--

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

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
García García, Luisa María	CVLAC	C.I: 18.927.833
	e-mail	Luisag27.lg@gmail.com
	CVLAC	C.I:
	e-mail	

Se requiere por lo menos los apellidos y nombres de un autor. El formato para escribir los apellidos y nombres es: "Apellido1 InicialApellido2., Nombre1 InicialNombre2". Si el autor esta registrado en el sistema CVLAC, se anota el código respectivo (para ciudadanos venezolanos dicho código coincide con el numero de la Cedula de Identidad). El campo e-mail es completamente opcional y depende de la voluntad de los autores.

Palabras o frases claves:

condiciones, riesgos, accidentes, higiene y seguridad laboral.
tesis de grado

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

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

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Sub-área
Ciencias Sociales y Administrativas	Administración

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

Resumen (Abstract):

Las condiciones y medio ambiente de trabajo representan el entorno donde se desarrolla la actividad laboral, por lo que es de suma importancia estar pendiente de ese ambiente y las condiciones en el existente. Las condiciones puede ser un factor motivador para el trabajador desempeñar de forma más eficiente su trabajo, además de generar en él, mayor sentido de pertinencia. Por ello la presente investigación tiene como finalidad fundamental realizar un estudio sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en el hospital metropolitano Maturín, c.a Por consiguiente la investigación está enmarcada en el diseño de campo y con un nivel descriptivo. Así mismo se aplicaron técnicas de recolección de información como la observación directa, la revisión documental y las entrevistas no estructuradas. Una vez obtenida la información fue reflejada e interpretada, lo cual permitió detectar e inferir sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo en dicha empresa. Por lo que se llegó a la siguiente conclusión El uso del Equipo de protección personal (EPP), en todas las áreas de la empresa es de carácter obligatorio, y va en relación a la actividad realizada y el grado de peligrosidad de la actividad a desarrollar. . Por lo que se recomienda Mantener como política el uso obligatorio del Equipo de protección personal (EPP), en todas las áreas de la empresa.

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

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Dr. Jorge Astudillo	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input checked="" type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 6.611.477
	e-mail	jogrejo@yahoo.com
MSc. Argelis Salazar	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 14.422.354
	e-mail	asalzar@udo.edu.ve
MSc. Jeorge Martínez	ROL	CA <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> TU <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	C.I. 10.880.307
	e-mail	

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

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2022	05	31

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

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

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

Archivo(s):

Nombre de archivo
NMOTTG_GGLM2022

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

Alcance:

Espacial: _____ (opcional)

Temporal: _____ (opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo:

Licenciado en Administración

Dato requerido. Ejemplo: Licenciado en Matemáticas, Magister Scientiarum en Biología Pesquera, Profesor Asociado, Administrativo III, etc

Nivel Asociado con el trabajo: Licenciatura

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

Área de Estudio:

Ciencias Sociales y Administrativas

Usualmente es el nombre del programa o departamento.

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

Universidad de Oriente Núcleo Monagas

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

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

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

Estimado Profesor Martínez:

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

Letido 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.

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

Cordialmente,
[Firma]
JUAN A. BOLANOS CUNTEL
Secretario

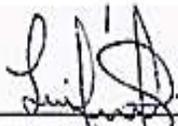
C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación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

JABC/YOC/marujá

Hoja de metadatos para tesis y trabajos de Ascenso- 6/6

De acuerdo al Artículo 41 del reglamento de Trabajos de Grado:

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



Br. LUISA GARCIA

Autora



Dr. Jorge Astudillo
Asesor