



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**PLAN ESTRATÉGICO PARA
OPTIMIZAR LA CAPACITACIÓN EN
MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO DE LA EMPRESA
INDUCHEM, C.A.**

Lozano, Karina

Piñero, Génesis

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (máster) – Fax: (0241) 8712394



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR LA CAPACITACIÓN
EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE
LA EMPRESA INDUCHEM, C.A.**

Trabajo de Grado para optar al título de
Licenciado en Relaciones Industriales

Autores: Lozano, Karina
Piñero, Génesis

Tutor: Colmenarez, Ada

San Diego, Julio de 2018



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
COORDINACIÓN DE PASANTIA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA N° 0008-1-2018
San Diego, 14 de Julio del 2018.

Ciudadanas
Karina Gabriela Lozano Romero
C.I. 16.772.990
Génesis Esperanza Piñero Ojeda
C.I. 20.969.746

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, acordó aprobar el Proyecto de Trabajo de Grado, presentado por usted titulado: **“Plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Iduchem, e.a”**, como requisito para optar al título de licenciado en Relaciones Industriales.

Sin otro particular, se suscribe de usted,

Atentamente,



Dra. Belky Sánchez Montoya
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

“Se Aprueba Proyecto (Anexo L) sin revisión Metodológica”.

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Ada Colmenarez, portador de la cédula de identidad N° 12.315.127, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por los ciudadanos Karina Lozano, portadora de la cédula de identidad N° 16.772.990 y Génesis Piñero, portadora de la cédula de identidad N° 20.969.746 titulado Plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A., presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los veintisiete días del mes de Julio del año dos mil dieciocho.

Ada Colmenarez

C.I. 12.315.127

DEDICATORIA

A Dios, principalmente, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles los cuales me han enseñado a valorar cada día de mi vida.

A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones siempre está allí para apoyar todos mis proyectos.

A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre dándome su apoyo incondicional.

A mi hijo por ser una de las personas más importante en mi vida y quien me motiva a crecer en todos los ámbitos de vida.

A mi esposo por ser además compañero de vida, ser la persona más incondicional.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de este proyecto.

Karina Gabriela Lozano Romero

DEDICATORIA

A Dios

Por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mis Padres

Quienes son mi mayor inspiración, que con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer a las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos

Por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias.

A toda mi familia y amigos porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Génesis Esperanza Piñero Ojeda

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

	pp.
Lista de tablas	ix
.....	
Lista de gráficos	x
.....	
Resumen Informativo	xi
.....	
Introducción	12
.....	
CAPÍTULO	
EL PROBLEMA	13
I	
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos	16
1.4. Justificación	17
MARCO TEÓRICO	18
II	
2.1. Antecedentes	18

	2.2. Bases teóricas	22
	2.2.1. Estrategias.....	23
	2.2.2. Planeación estratégica.....	23
	2.2.3. Capacitación del personal.....	24
	2.2.4. Seguridad laboral.....	25
	2.2.5. Salud laboral.....	26
	2.3. Bases legales.....	27
	..	
	2.4. Definición de términos	31
	 MARCO METODOLÓGICO	 33
III	 3.1. Tipo y diseño de la investigación	 33
	3.2. Fases metodológicas	34
	 CONTENIDO	 pp.
	 RESULTADOS	 38
IV	 PROPUESTA	 52
V	 5.1. Presentación	 52

5.2. Objetivo general	53
5.3. Objetivos específicos	53
5.4. Justificación	53
5.5. Análisis de factibilidad	54
5.6. Desarrollo de la propuesta	55
Conclusiones y Recomendaciones	66
.....	
Referencias	68
.....	
Anexos	70
.....	
A. Lista de cotejo	71
B. Cuestionario.....	75

LISTA DE TABLAS

CONTENIDO

			pp.
TABLA			
1	Pregunta N°	01	
		40
2	Pregunta N°	02	
		41
3	Pregunta N°	03	
		42
4	Pregunta N°	04	
		43
5	Pregunta N°	05	
		44
6	Pregunta N°	06	
		45
7	Pregunta N°	07	
		46

8	Pregunta	N°	08	
			47
9	Pregunta	N°	09	
			48
10	Pregunta	N°	10	
			49
11	Matriz		DOFA	
			51

LISTA DE GRÁFICOS

CONTENIDO

				pp.
GRÁFICO				
1	Pregunta	N°	01	
			40
2	Pregunta	N°	02	
			41

3	Pregunta	N°	03
		42
4	Pregunta	N°	04
		43
5	Pregunta	N°	05
		44
6	Pregunta	N°	06
		45
7	Pregunta	N°	07
		46
8	Pregunta	N°	08
		47
9	Pregunta	N°	09
		48
10	Pregunta	N°	10
		49



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES

**PLAN ESTRATÉGICO PARA OPTIMIZAR LA CAPACITACIÓN
EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE
LA EMPRESA INDUCHEM, C.A.**

Autores: Karina Lozano
Génesis Piñero

Tutora: Ada Colmenarez

Fecha: Julio 2018

RESUMEN INFORMATIVO

El presente trabajo de grado se enmarcará en la modalidad de proyecto factible, bajo un diseño de campo, cuyo objetivo principal es la elaboración de un plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, motivado a la problemática presentada en la empresa INDUCHEM, C.A., donde los trabajadores muestra un interés muy bajo en las participaciones de los planes de capacitación en la materia, como en la participación activa en desarrollar parámetros que favorezcan su estancia en el puesto de trabajo y en la prevención de riesgos, logrando ocasionar graves consecuencias que van desde la omisión de medidas de prevención, la proliferación de actos inseguros hasta posibles sanciones legales por el incumplimiento cabal de las obligaciones correspondientes. La población estará constituida por los trabajadores de la empresa INDUCHEM, C.A., que suman un total de sesenta y cuatro (64) personas, se utilizaron como técnicas de recolección de datos la observación directa y la encuesta, como instrumentos se aplicaron respectivamente una lista de cotejo y un cuestionario de preguntas cerradas, el cual consta de diez (10) ítems, tomando como muestra la totalidad de la población estudiada, por considerarse finita y manejable, además se realizó el análisis de las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas que presenta el actual plan de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, se concluyó la necesidad de establecer estrategias motivacionales y de sensibilización en la materia de seguridad y salud laboral, tomando en cuenta los diversos aportes existentes de otras disciplinas e innovaciones tecnológicas que coadyuvan al fortalecimiento de los planes de capacitación.

Descriptor: Misión, Visión, Valores, Organigrama, Descripciones de Cargo.

INTRODUCCIÓN

En años recientes, la creación de un ambiente seguro y de bienestar en el trabajo es de suma importancia para propiciar el desarrollo óptimo del factor humano; una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho, a gozar de la vida laboral de manera segura y saludable en cualquier etapa. Dentro de un entorno tan variable, en cuanto a competitividad, tecnología y legislación en materia laboral, grandes cambios han impuesto amplias presiones, donde la velocidad en que se suscitan sobrepasa en mucho la capacidad de respuesta de algunas empresas.

Al respecto, surge la imperativa necesidad de redimensionar el proceso de aprendizaje, conocimiento, comprensión y sensibilización de los conceptos relacionados con los peligros y riesgos a los que se expone, así como la manera de prevenirlos y controlarlos, donde deben participar todos los sectores de la sociedad, gobierno, empleadores y trabajadores, de forma armónica e integral, a través de un sistema de derechos y deberes correctamente definido, haciendo de ello una tarea multidisciplinaria y de responsabilidades conjuntas. De esta manera se presenta el proyecto de investigación, el cual se estructura de la siguiente manera:

El **Capítulo I** incluye el planteamiento y formulación del problema, el objetivo general y específicos, así como la justificación de la investigación.; seguidamente el **Capítulo II** lo constituye el Marco Teórico que refleja antecedentes, bases teóricas y legales que sustentan la investigación, además de la definición de términos; luego el **Capítulo III** comprende el marco metodológico en el cual se especifica el tipo y diseño de la investigación, técnicas e instrumentos que serán utilizados; posteriormente, el **Capítulo IV** incluye los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, en las distintas fases investigativas y para finalizar el **Capítulo V**, se detalla con precisión la propuesta realizada para dar solución a la problemática.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A lo largo de la historia, el hombre se ha enfrentado a una cadena de situaciones cada vez más complejas dentro del ámbito laboral, las cuales han marcado el inicio y evolución de las relaciones industriales, en los últimos años y en concordancia con la preocupación de muchos países y organizaciones en el mundo por las condiciones en las cuales el recurso humano debe realizar su labor, se establecen normas de carácter internacional mínimas que los trabajadores deben tener no sólo para laborar, sino para sentirse cómodos, seguros y con una adecuada calidad de vida dentro del ambiente de trabajo. Todo este fenómeno ha impulsado a los gobiernos a tomar medidas locales para mejorar las condiciones a las cuales se exponen los trabajadores durante el desarrollo de sus actividades.

Cabe considerar, que todas las actividades realizadas por el hombre conllevan algún tipo de riesgo, ante tal situación las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales se hace punto vital en el ámbito organizacional, por tal motivo las empresas se apoyan en normativas internacionales con competencia en seguridad y salud laboral, tal es el caso de las normas OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series), específicamente la OHSAS 18001 donde en su página web <https://www.normasiso.net/ohsas-180012015-pdf/> expresa que “ha sido desarrollada en respuesta a la demanda de los clientes por una norma reconocible para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional contra el cual sus sistemas de gestión puedan ser evaluados y certificados” (consulta 07/02/2018).

Dentro de este marco, la gestión de la seguridad y salud laboral contempla como aspecto primordial la capacitación de los trabajadores como un proceso sistemático, planificado y permanente, cuyo propósito es la sensibilización ante la presencia de riesgos, el conocimiento de su peligrosidad, la necesidad de protección así como promover técnicas de prevención, solución y control de riesgos emergentes en sus actividades diarias, constituyendo el núcleo de la seguridad del trabajo, resultando ineludibles e irremplazables las actividades formativas y didácticas orientadas a la seguridad y salud laboral, es un proceso participativo que involucra a todos los colaboradores de la empresa.

Se plantea entonces, el comportamiento humano como gran debilidad de los planes de capacitación, debido a que se necesita un compromiso y participación activa de los trabajadores en el proceso de aprendizaje para crear cultura en seguridad y salud laboral, en la práctica la participación sufre serias dificultades relacionadas con las propias condiciones de trabajo, la parcialización, ausentismo o la falta de motivación, razones que no facilitan una actitud activa entre los trabajadores. Se requiere estimular e impulsar la participación orientando a la intervención sobre los problemas que los propios trabajadores consideran relevantes, cambiar los estándares educacionales por un verdadero proceso de socialización de información, un intercambio bidireccional implicando a los trabajadores como sujetos de prevención.

Resulta oportuno, indicar que Venezuela no escapa de esta realidad, a pesar que cuenta con una serie de leyes y regulaciones que promueven la participación activa y la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, como es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), junto con esfuerzos realizados por el Ministerio del Poder para el Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) para la activación de la gestión de seguridad y salud en el trabajo, a través de la Norma Técnica del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008) propuesta por el INPSASEL.

Debe señalarse, que la norma NT-01-2008 tiene por objeto establecer acuerdos y procedimientos fundamentales para el diseño, elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se establece la obligatoriedad de la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, estableciendo como mínimo 16 horas trimestrales por cada trabajador que participe en el proceso productivo o de servicio. Igualmente, la creación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se destaca por mantener una constante vigilancia sobre las condiciones de salud y seguridad dentro de los centros de trabajo y la promoción de la aprobación del proyecto de programa de seguridad y salud en el trabajo de cada empresa, para que posteriormente sea sometido a la consideración del INPSASEL, con la finalidad de garantizar un óptimo ambiente laboral para los trabajadores.

En tal sentido, la ausencia de los trabajadores en los procesos formativos conllevan grandes consecuencias en la producción y desarrollo de actividades dentro de la empresa, como la falta de sensibilización, desconocimiento u omisión de normativas de seguridad y salud laboral, todo ello como consecuencia de la falta de capacitación son las principales causas de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, ya que no se cuenta con una cultura preventiva en pro de conductas y actitudes responsables y de respeto por la protección de la vida.

Dentro de este contexto, se encuentra la empresa INDUCHEM, C.A., que a pesar de contar con un comité de seguridad y salud laboral bien constituido y con plena vigencia, existe gran debilidad para dar cumplimiento cabal y oportuno a las exigencias legales de capacitación en materia de seguridad y salud laboral, debido a la poca afluencia a los cursos de formación, situación que puede ocasionar infracciones administrativas leves que conllevan una sanción de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto; por tal motivo se hace necesario la implementación de estrategias que fortalezcan y fomenten la participación activa de los trabajadores de la empresa.

En atención a la problemática, las estrategias a utilizar para la capacitación de los trabajadores deben contemplar la motivación hacia una cultura de prevención, ya que la realidad apunta al poco impacto que tiene el plan de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, dejando en evidencia que no penetran ni concientizan de manera eficaz a los trabajadores, causando la desmotivación y ausencias de los mismos, por tal razón se hace necesario motivar a la formación efectiva de los trabajadores, que adquieran las aptitudes necesarias para desarrollar su actividad de forma segura, haciendo la formación y educación indispensable para evitar la pérdida de salud de los trabajadores como consecuencia de su trabajo.

1.2. Formulación del problema

¿Qué efecto puede producir el plan estratégico en la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para los trabajadores y trabajadoras de la empresa INDUCHEM, C.A.?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Elaborar el plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A.

1.3.2. Objetivos específicos

1.4. Justificación

El presente trabajo busca aportar soluciones innovadores, consistentes y factibles para impulsar la participación activa de los trabajadores en los planes de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo, facilitando el cumplimiento del marco legal vigente, evitando sanciones y mejorando el clima laboral de la organización; así mismo evitar la proliferación de prácticas inseguras e inadecuadas en el desempeño de la labor creando y consolidado cultura de prevención.

Al mismo tiempo, el estudio pretende proporcionar herramientas metodológicas que permita un nuevo enfoque conductual a la hora de abordar situaciones de poca vinculación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo; contextualmente se propone ofrecer un aporte teórico-práctico para mantener una reducción constante de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales impulsando la capacitación con planes estratégicos novedosos, que permitan sensibilizar efectivamente a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están expuestos durante el desarrollo de sus actividades y brindar las herramientas y medios necesarios para hacer frente a estos.

Por otra parte, se brinda beneficios tanto a empresas, trabajadores y sociedad; en primer lugar a la empresa ya que permite el mejoramiento de su producción, el cuidado y optimización del recurso humano; en segundo lugar a los trabajadores por ser partícipes activos de las actividades de mejora continua y por último a la sociedad en general por estimular una mejor calidad de vida en el trabajo para el desarrollo de la salud ocupacional; sin dejar de lado que el presente estudio constituye un antecedente significativo como fuente de información para futuras investigaciones, siendo un aporte a la comunidad de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad José Antonio Páez que orienten sus investigaciones hacia el área de seguridad y salud laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se sustenta teórica el estudio, lo cual “implica exponer y analizar las teorías, conceptualizaciones, investigaciones previas y antecedentes en general que se consideren válidos para el correcto encuadre del estudio” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 52), en relación con lo expresado la investigación se apoya en primer lugar en los antecedentes relacionados directa e indirectamente con el estudio, seguidamente las bases teóricas que contemplan postulados y teorías referente al tema, posteriormente se nombran las bases legales, las cuales tratan del conjunto de leyes y documentos de naturaleza legal que rigen la materia y para finalizar se precisan términos básicos cuyo objetivo es evitar ambigüedades en la terminología usada.

2.1. Antecedentes

Se inicia con el trabajo realizado por Núñez, Cabrera, Ruiz, Osorio y Cortez (2017) titulado “**Modelo estratégico en la capacitación de seguridad industrial con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa CEMEX, para el año 2018**”, trabajo presentado ante la Universidad Nacional Abierta y a Distancia “UNAD” en Ibagué Colombia para obtener la diplomatura de Profundización en Gerencia del Talento Humano; el objetivo general de la investigación fue investigar exhaustivamente la metodología implementada en las capacitaciones de seguridad industrial de manera teórica y práctica, para determinar sus falencias y así diseñar un plan estratégico de capacitación que conlleve a mejores resultados y que tenga un mejor impacto para el personal operativo y por consecuencia termine beneficiando a la compañía Cemex Colombia.

Esta investigación implementó el modelo cuantitativo, empleando como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario de preguntas cerradas dirigido a la población seleccionada (40 operarios y 10 administrativos); se concluyó que es de vital importancia la gestión del conocimiento, que busca ambientar al trabajador a las condiciones de la empresa, desarrollando habilidades que logren aumentar sus capacidades y el desarrollo de su creatividad para la prevención de errores, haciendo cada actividad más eficiente, logrando un personal motivado intrínsecamente y dispuesto a la participación activa; en tal sentido el aporte de dicha investigación radica en la necesidad de gestionar el conocimiento con la finalidad de bajar los índices de desinterés e incentivar la motivación intrínseca de los trabajadores para involucrarse y contribuir a través de soluciones lógicas y tangibles al mejoramiento de los planes de capacitación en materia de seguridad y salud laboral.

Seguidamente, Sánchez (2017) realiza una investigación titulada “**Propuesta de formación en seguridad e higiene industrial a través de plataformas virtuales para el sector metal mecánico del municipio san Cristóbal del estado Táchira**” trabajado especial de grado presentado ante la Universidad Nacional Experimental del Táchira como requisito para optar al título de Magister en Gerencia de Empresas, Mención Industria; el trabajo fue desarrollado con la finalidad de diseñar acciones de formación por medio de la educación a distancia, de manera estructurada y funcional que permita a los trabajadores acceder al aprendizaje virtual en materia de seguridad e higiene industrial. El estudio fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo bajo un diseño de campo, cuya población estuvo conformada por el personal trabajador y Gerentes de las empresas metalmecánicas Del Municipio san Cristóbal del estado Táchira.

Debe señalarse, que la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, aplicando como instrumento un cuestionario conformado por treinta y tres (33) preguntas de tipo cerradas con múltiples opciones de respuesta; el trabajo llegó a la conclusión de la necesidad de implementar medios y recursos alternativos eficientes, que permitan desarrollar integralmente el conocimiento, auto aprendizaje y la

formación flexible y auto-dirigida. En efecto, el estudio realizado sirve como marco de referencia para realizar un análisis multifactorial de las tecnologías como herramientas que coadyuvan al cumplimiento del marco legal en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y en las capacitaciones que se pueden realizar a través de estos medios, además que identificar y evaluar la Funcionalidad y eficiencia esquemas formativos a través de la opción de plataforma virtual.

Luego, García (2015) llevó a cabo una investigación en la Universidad Rafael Landívar de la ciudad de Quetzaltenango Guatemala, la cual tituló “**Seguridad e higiene industrial y motivación (Estudio realizado con personal de la empresa constructora e ingeniería futura de Quetzaltenango)**” como requisito para optar al grado académico de Licenciada en psicología industrial / organizacional; la intención final fue determinar la manera en que afecta la seguridad e higiene industrial a la motivación del personal en la empresa Constructora e Ingeniería Futura de Quetzaltenango, estuvo enmarcada en una investigación de tipo descriptiva, la cual utilizó dos cuestionarios de respuestas mixtas de 12 preguntas adaptados al personal operativo, a los jefes y supervisores de la empresa.

Finalmente, el trabajo concluye que los trabajadores deben ser concientizados sobre el tema de Seguridad e higiene industrial y la influencia que puede tener en el desempeño de sus tareas, informando sobre las graves consecuencias que puede ocasionar un accidente laboral; creando mecanismos motivacionales para la utilización de equipos de protección personal y cumplimientos de normas en la materia. La contribución de la investigación se enfoca en la importancia de lograr exaltar las características laborales como técnica de motivación, donde los trabajadores tenga la oportunidad de ser responsables e importantes dentro su puesto, brindando motivación potencial si se permite relacionar esfuerzos con un resultado significativo, útil y apreciado por sus compañeros u otras personas, cultivando la motivación intrínseca de los trabajadores para su participación activa de los planes de la empresa que ellos ayudaron a planificar.

Posteriormente, Fernández (2014) en su trabajo titulado **“La capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos del personal de la empresa Inversiones Aqua Náutica, S.A.”**, trabajo de grado presentado ante la Dirección de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, el cual tuvo por objetivo principal estudiar la capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos del personal de la empresa Inversiones Aqua Náutica S.A. en Valencia estado Carabobo. El diseño de la investigación fue de campo, la población estuvo conformada por once (11) trabajadores y se tomó una muestra intencional de siete (7) obreros, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado por doce (12) preguntas de selección múltiple.

Se precisa, como conclusión de la investigación que la capacitación juega un papel importante, tanto así que los trabajadores en su mayoría comparten la idea en que deben poseer características que permitan un mejor desenvolvimiento en la realización de sus labores diarias, comprobando la necesidad de hacer un plan estratégico de capacitación basado en competencias, el cual debe ser constante y contemplar nuevos métodos de trabajo modernos, cultivando la motivación y participación de los trabajadores. En tal sentido, el estudio guarda estrecha relación con la problemática planteada, ya que brinda herramientas metodológicas para estructurar mecanismos de prevención de riesgo basados en la capacitación laboral.

Para finalizar, se hace mención a Monsalve (2014) en su trabajo de grado titulado **“Estrategias para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en la empresa Inversiones Plastienvases HH, C.A.”**, trabajo especial de grado para obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales, en la Universidad José Antonio Páez; investigación que tuvo por objetivo proponer estrategias para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en la empresa Inversiones Plastienvases HH, C.A.; fue realizado bajo la modalidad de proyecto factible apoyado en un diseño de campo, cuya población estuvo compuesta

por doce (12) trabajadores utilizando como técnica la encuesta y la observación directa aplicando como instrumentos el cuestionario y lista de chequeo respectivamente, además de la realización de una entrevista semi-estructurada al Gerente.

La investigación llegó a la conclusión que la empresa no cumple con la normativa legal y no cuenta con métodos y procedimientos para el control efectivo de condiciones peligrosas de trabajo, en tal sentido se plantearon estrategias para la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales. Este trabajo aporta conocimientos sobre diferentes aspectos en el ámbito de seguridad y salud laboral de una empresa del ramo manufacturero y las causas de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, además brindar estrategias para la prevención de los mismos, evidenciando la necesidad de incorporar para la evaluación de riesgos modelos teóricos explicativos del accidente laboral desde la perspectiva del factor humano a partir un enfoque conductual, permitiendo orientar estrategias de formación dirigidas a las necesidades propias de cada individuo.

2.2. Bases teóricas

La sustentación teórica es fundamental para el adecuado desarrollo y ejecución de todo trabajo de investigación, sirve de soporte al fortalecimiento de los planteamientos realizados en el estudio, estableciendo conceptos, definiciones y formulaciones pertinentes que proporcionan una visión clara del contexto en el cual se desarrolla la investigación; en tal sentido Arias (2012:107), afirma que “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado”.

2.2.1. Estrategias

Las estrategias son consideradas como las rutas y principios que orientan el proceso administrativo para el logro de los objetivos, considerando a la organización en relación con su entorno, muestran cómo se pretende llegar a esos objetivos

propuestos, donde el análisis y la acción se encuentran integrados en la dirección estratégica; se cita a Thompson y Strickland (2001:29) quienes señalan que “la estrategia de una organización consiste en los movimientos y enfoques que diseña la gerencia para conseguir que la organización tenga excelentes resultados. En efecto, la estrategia es el plan de actuación que tiene la dirección para el negocio”; el mismo autor indica que:

Las estrategias son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada. (p. 45)

Según se ha citado, las estrategias orientas las acciones a tomar para cumplir los objetivos, aportan a la investigación los conocimientos acerca de su real significado y el objetivo que persiguen, así como la gran influencia en la gestión de la organización y el deber ser de su implementación ante los distintos contextos que se puedan presentar, ya que si hay objetivos claros no y bien definidos, no existirá una estrategia apropiada para alcanzarlos.

2.2.2. Planeación estratégica

Existen diferentes autores que definen la planeación estratégica, en este sentido Serna (2008:69), plantea que la planeación estratégica constituye un “proceso mediante el cual una organización define su negocio, la visión a largo plazo y las estrategias para alcanzarla, con base en el análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas”, es decir, que las organización al utilizar el análisis FODA, podrá determinar la posición de la organización en relación a su entorno, al igual que sus características internas que le permitan ejecutar su planeación estratégica. De igual manera, Serna (2008) establece que es un:

Proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa,

con el fin de evaluar la situación presente de la empresa, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro. (p. 55)

El análisis FODA evalúa los factores fuertes y débiles que permiten diagnosticar la situación interna de la organización, así como también las oportunidades y amenazas que definen su situación externa. Se considera una herramienta esencial para la obtención de una perspectiva general de la situación estratégica de una organización determinada. En tal sentido, los conceptos expuestos son de gran relevancia para la investigación, ya que permiten afianzar y reconocer que un plan estratégico permite alinear metas y recursos para mejorar el desempeño de la organización, haciendo frente a los principales problemas e induciendo una forma moderna de gestionar,

2.2.3. Capacitación del personal

La capacitación es parte sustancial de la administración del recurso humana, la misma orienta el aprendizaje al presente, es decir, al cambio en el comportamiento del personal en razón a la incorporación de nuevos hábitos, actitudes, conocimientos y destrezas; por medio de la capacitación se transmiten conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, lo cual permitirá guiar el comportamiento de la persona haciéndola más eficaz, al asimilar la información de manera paulatina. Según Chiavenato (2009:371) la capacitación “es el proceso educativo de corto plazo, que se aplica de manera sistemática y organizada, que permite a las personas aprender conocimientos, actitudes y competencias en función de objetivos definidos previamente”. Asimismo, MINSAL (1998:9) expone que:

La capacitación es una de las funciones clave de la administración y desarrollo del personal en las organizaciones y, por consiguiente, debe operar de manera integrada con el resto de las funciones de este sistema. Lo anterior significa que la administración y el desarrollo del personal debe entenderse como un todo, en que las distintas funciones –incluida la

capacitación- interactúan para mejorar el desempeño de las personas y la eficiencia de la organización. (p. 9)

En relación con la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, se puede decir, que es uno de los pilares de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en las empresas, todo lo relativo a la implementación de dicha capacitación se contempla en la norma técnica del programa de seguridad y salud en el trabajo, donde se expresa que se deberá ejecutar un programa de educación e información preventiva, en materia de seguridad y salud en el trabajo estableciendo como mínimo 16 horas trimestrales de educación y formación de cada trabajador de la organización, la cual se desarrollará dentro de su jornada de trabajo cuya educación debe ser teórica y práctica, suficiente, adecuada y periódica.

De esta forma, la teoría presentada es central en la investigación ya que es importante precisar que la capacitación pretende educar y generar conocimientos, actitudes y hábitos saludables en el desarrollo de la actividad laboral, en respuesta a las necesidades detectadas, cuando se trata de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo se maneja el mismo principio con el objetivo de reducir los daños derivados del trabajo, en concordancia con la educación específica impartida.

2.2.4. Seguridad Laboral

Se han utilizado diversas denominaciones para el término de seguridad laboral, un concepto que en realidad es único, ya que expresan un mismo fin, que las condiciones bajo las que se trabajan deben ser seguras, por tal razón el ambiente donde se realiza la actividad de trabajo debe estar libre de amenazas y reducir al mínimo la posibilidad de sufrir un daño que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente al trabajador. Una definición clásica de seguridad laboral la expresa el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo del gobierno de España expresa en su página web <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/Seguridad/I/Ficheros/sti05.pdf> “es el conjunto de técnicas

y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo” (consulta 15/02/2018).

Por otro lado, se cita a Chiavenato (1999, p.487) quien expresa que es el “conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantar prácticas preventivas”. Tales concepciones, son relevantes a la investigación ya que indican la necesidad de habilitar y actualizar periódicamente a los trabajadores para que realicen elecciones acertadas en pro de su bienestar, evitando los riesgos inherentes a las actividades que realiza e impulsando su adecuada productividad, evidenciando la inclinación en la prevención de accidentes de trabajo a través de la elaboración de políticas, normas y/o procedimientos de trabajo.

2.2.5. Salud Laboral

Sin lugar a duda, el término seguridad laboral ha venido evolucionando paulatinamente, prueba de ello tenemos la definición realizada por Cortés (2007:26), define a la salud laboral como “el estado de bienestar físico, mental y social del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social”; de tal forma, la salud laboral permite que el trabajador desarrolle cada una de las actividades que le son asignadas en total armonía sin afectar su bienestar. Seguidamente, se cita a Pérez (2009) quien indica que la OIT y OMS definió la salud laboral como:

La actividad que tiene como fin fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todo tipo de actividades profesionales, así como prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus empleos contra los riesgos para la salud, colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas” (p.14).

En relación con lo expuesto, éste término permite a la investigación colocar la salud laboral en un contexto más amplio, considerando la necesidad de garantizar el equilibrio del trabajador en tres ejes fundamentales: mente, cuerpo y ambiente, ya que el medio ambiente de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo, razones por las cuales se evidencia su carácter esencialmente preventivo; además tiene implicación tanto en los efectos positivos como negativos que el trabajo puede tener sobre la salud, las alteraciones del bienestar físico y mental que puede tener en su capacidad para trabajar.

2.3. Bases legales

En este apartado, se sustenta de forma legal la investigación, presentando la normativa legal vigente en Venezuela, relacionada al plan de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo contenido en el programa de seguridad y salud en el trabajo, la cual responde a la necesidad de proteger al trabajador en su sitio de trabajo, así como hacerlo partícipe de las decisiones en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales tendrán influencia en sus actividades diarias.

2.3.1. Derechos y deberes de trabajadores y empleadores

En tal sentido, se mencionan los artículos de la LOPCYMAT que tienen relación con la formación y capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, proporcionando un esquema legal de derechos y deberes que deben acatar tanto trabajadores y empleadores para la adecuada y proporcional participación en los actores en la materia. A continuación se menciona el Título IV de los derechos y deberes, en su capítulo I artículo 53 numeral 2, establece como uno de los derechos de los trabajadores y trabajadoras:

Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en

la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

En su capítulo II, artículo 55 numeral 6: establece como uno de los derechos de los empleadores y empleadoras: “recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes”. Seguidamente, en el artículo 56 numeral 7, establece como uno de los deberes de los empleadores y empleadoras:

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.

2.3.2. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

A continuación, se presenta un resumen de los aspectos normativos del programa de seguridad y salud en el trabajo. Se inicia con la LOPCYMAT en sus artículos 61, 118 y 119, posteriormente con el artículo 82 del reglamento parcial de la LOPCYMAT, hace referencia sobre los aspectos que debe contener el programa, entre los cuales destaca: El programa de información y capacitación de los trabajadores.

Artículo 61. Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley.

El Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De las infracciones leves

Artículo 118. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

5. Elabore sin la participación de los trabajadores y las 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 cuando planifique y organice la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos, de conformidad con esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas.

De las infracciones graves

Artículo 119. Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando:

7. No presente, para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, el Proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Reglamento LOPCYMAT

Artículo 82. Contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo
El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad y salud en el trabajo. Este programa debe contener:

1. Descripción del proceso de trabajo (producción o servicios).
2. Identificación y evaluación de los riesgos y procesos peligrosos existentes.
3. Planes de trabajo para abordar los diferentes riesgos y procesos peligrosos, los cuales deben incluir como mínimo:
 - a. Información y capacitación permanente a los trabajadores, las trabajadoras, los asociados y las asociadas.
 - b. Procesos de inspección y evaluación en materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - c. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de los riesgos y procesos peligrosos.

- d. Monitoreo y vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
 - e. Reglas, normas y procedimientos de trabajo seguro y saludable.
 - f. Dotación de equipos de protección personal y colectiva.
 - g. Atención preventiva en salud ocupacional.
 - h. Planes de contingencia y atención de emergencias.
 - i. Personal y recursos necesarios para ejecutar el plan.
 - j. Recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos.
 - k. Las demás que establezcan las normas técnicas.
4. Identificación del patrono o patrona y compromiso de hacer cumplir los planes establecidos.

2.3.3. Información y capacitación permanente a los trabajadores

En este apartado, se hará mención a los elementos fundamentales contenidos en la norma técnica 01-2008 del INPSASEL, respecto a la información y capacitación permanente a los trabajadores y asociados.

2.1. Educación e información.

2.1.1 La empleadora o empleador, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá diseñar, planificar, organizar y ejecutar un programa de educación e información preventiva, en materia de seguridad y salud en el trabajo con su respectivo cronograma de ejecución, que establezca como mínimo 16 horas trimestrales de educación e información por cada trabajadora y trabajador que participen en el proceso productivo o de servicio, independientemente de su condición.

2.1.2 El programa de educación e información preventiva, debe responder a las necesidades detectadas y su número de horas aumentará de acuerdo al proceso peligroso presentes en la actividad de trabajo; determinando la fecha, lugar, temática, facilitador, espacio físico y grupos a formar (Dándole prioridad a las trabajadoras y los trabajadores que estén expuestos a mayor riesgo en el centro de trabajo).

2.1.3 La empleadora o el empleador, deberá proporcionar a las trabajadoras y los trabajadores, Educación en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro de su jornada de trabajo.

2.1.4 La educación debe ser teórica y práctica, suficiente, adecuada y periódica, sobre los riesgos y procesos peligrosos, previa a realizar las tareas que le sean asignadas, así como los posibles daños a la salud que estos podrían generar y las medidas de prevención para evitar accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

2.3 Educación periódica de las trabajadoras y los trabajadores, contemplando los siguientes aspectos:

2.3.7 Adicional a las necesidades y demandas de educación detectada, las trabajadoras y trabajadores deben recibir educación en las siguientes áreas: legislación en materia de seguridad y salud laboral, identificación de los procesos peligrosos y los procedimientos de acción frente a los mismos, prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, primeros auxilios, equipo de protección personal y colectiva, prevención y control de incendio, seguridad vial, Ergonomía, crecimiento personal, daños a la salud generados por el consumo de tabaco, alcoholismo, sustancias psicotrópicas, estrés laboral y cualquier otro tema requerido de acuerdo a los procesos peligrosos a los cuales se encuentran expuestos las trabajadoras y los trabajadores.

2.4. Definición de términos

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.

Comité de seguridad y salud en el trabajo: Es un órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, conformado por las Delegadas o delegados de Prevención, por una parte y por la empleadora o empleador, o sus representantes, por la otra (bipartito), en número igual al de las Delegadas o delegados de Prevención.

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.

Factor de riesgo: un factor de riesgo, es una característica del trabajo, que puede incrementar la posibilidad de que se produzcan accidentes o afecciones para la salud de los trabajadores.

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

Medidas de prevención: son las acciones individuales y colectivas cuya eficacia será determinada, en función a la participación de las trabajadoras y los trabajadores del centro de trabajo, permitiendo la mejora de la seguridad y salud. Estas acciones estarán enfocadas a la identificación, evaluación y control de los riesgos derivados de los procesos peligrosos. Su aplicación constituye un deber por parte de la empleadora o del empleador.

Proceso peligroso: es el que surge durante el proceso de trabajo, ya sea de los objetos, medios de trabajo, de los insumos, de la interacción entre éstos, de la organización y división del trabajo o de otras dimensiones del trabajo, como el entorno y los medios de protección, que pueden afectar la salud de las trabajadoras o los trabajadores.

Riesgo: es la probabilidad de que ocurra daño a la salud, a los materiales o ambos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En toda investigación donde se pretende realizar o estudiar un caso, es necesario que todos los hechos estudiados se den en un perfecto orden, por lo que de su resultado y de las evidencias más significativas encontradas en el problema investigado se obtendrán nuevos conocimientos que reunirán condiciones de fiabilidad y objetividad, por lo tanto, la metodología empleada constituye el canal a través del cual se intenta dar respuesta a las interrogantes propuestas.

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

La presente investigación se encuentra enmarcada en la modalidad de proyecto factible, que según el Manual de la Universidad Pedagógica Experimental (2008:21), se define como: "... la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la información de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos".

Con lo la definición indicada, se afianza la propuesta dentro de ésta modalidad, ya que es un modelo viable y con el cual se pretende satisfacer una necesidad institucional, en la empresa INDUCHEM, C.A. Cabe resaltar, que la investigación contó con un diseño de campo, donde se logró obtener información directamente en el escenario problema, proporcionando un mayor nivel de confianza para el conjunto de información obtenida. Según lo establecido por Sabino (2000) indica que:

Los diseños de campo son los que se refieren a los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa a la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo; estos datos obtenidos de la experiencia empírica son llamados de primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales, productos de la investigación en curso sin interpretación de ninguna naturaleza (pp. 76-77)

En ese mismo orden de ideas, se señala que el diseño de campo permite realizar un estudio analítico de situaciones planteadas con el objeto de describirlos e interpretarlos tomando en consideración los factores principales del problema, causas y efectos que permitió conocer su comportamiento obteniendo información precisa del entorno, la investigación es de campo porque estudia el fenómeno en su ambiente natural.

3.2. Fases Metodológicas

Para la realización del proyecto, es preciso estructurar fases metodológicas en función a cada objetivo específico, las cuales brindan un enfoque y métodos adecuados desde donde se desarrolla la investigación, destinadas a dar respuesta a los planteamientos realizados, en tal sentido se presentan y describen las tres (3) fases metodológicas con sus respectivas actividades, estrategias y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.2.1. Fase I. Diagnosticar la situación actual en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A.

En la primera fase de la investigación, se procede al diagnóstico sistemático de la situación actual de la empresa INDUCHEM, C.A., en materia de seguridad y salud en el trabajo, dicho diagnóstico proporciona fundamentos analíticos que permiten conocer la interacción de los trabajadores en el sistema de seguridad y salud en el trabajo, a partir de la minuciosa exploración de los sujetos y entorno al cual se ven

expuestos, constituyéndose como una sólida herramienta que será el punto de partida para el diseño de un eficaz plan estratégico.

Para llegar al diagnóstico de la situación planteada, se debe analizar una amplia gama de aspectos relevantes a la misma, con la intención de identificar cuáles de ellos constituyen un obstáculo para lograr la efectiva capacitación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo e impulsar la participación activa en las diversas actividades relacionadas a la materia. En tal sentido, se inicia con la determinación de la población objeto de estudio, para lo cual Arias (2012:81) conceptualiza población como “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio”, en la investigación presentada, la población estará constituida por los trabajadores de la empresa INDUCHEM, C.A., sumando un total de sesenta y cuatro (64) personas.

Seguidamente, se plantean las técnicas idóneas para cumplir con los objetivos propuestos, en primer lugar se realiza la observación directa estructurada, Así mismo, la observación directa se puede clasificar como estructurada, la cual según Arias (2012:69) “es aquella que además de realizarse en correspondencia con unos objetivos, utiliza una guía diseñada previamente, en la que se especifican los elementos que serán observados”. En tal sentido, se hace preciso determinar los elementos a considerar, con la finalidad de diseñar el instrumento que permitirá orientar y registrar la observación, en este caso particular es una lista de cotejo con una escala de valoración que permita jerarquizar las características señaladas, que según Arias (2012:70) “es un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada”.

Para finalizar, se considera necesario la aplicación de un instrumento de evaluación cuantitativa que permita obtener datos sobre las percepciones reales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, en tal sentido se tomará como muestra la totalidad de la población, por ser finita y accesible. Se utilizará la

técnica de la encuesta, la cual Palella y Martins (2012:123) la definen como “técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador”, se utilizará como instrumento un cuestionario formado por un conjunto de diez (10) ítems presentados en forma de interrogantes, según Arias (2012:74) cuestionario es “la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrativo porque debe ser llenado por el encuestado sin intervención del encuestador”.

3.2.2. Fase II. Identificar las debilidades existentes en el programa de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A.

En esta fase se realiza un análisis DOFA, el cual una vez concluido la fase diagnóstico y con la participación del comité en seguridad y salud laboral en mesa de trabajo se obtendrán acuerdos en cuanto a debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas presentes en el proceso de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, para Serna (2003:65) “el análisis DOFA es un diseño para ayudar al estratega al mejor acoplamiento entre las tendencias del medio, las oportunidades y amenazas y las capacidades internas, fortalezas y debilidades de la empresa”.

Dentro de esta perspectiva, el análisis DOFA está diseñado para apoyar la investigación, de manera tal que permita el desarrollo de estrategias adecuadas al logro de los objetivos institucionales, lo que redundaría en ahorro de recursos tanto físicos como materiales y financieros, lo cual constituye una de las aspiraciones de las autoras al desarrollar la propuesta de creación de un plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de INDUCHEM, C.A.

3.2.3. Fase III. Diseñar estrategias para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud laboral.

En esta última fase y luego del desarrollo completo de las preliminares, se procederá a la construcción, diseño y presentación de la propuesta, para la adecuada y eficiente implementación del plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A., con base en las técnicas y procedimientos descritos en las fases anteriores, tomando en consideración todos los resultados que arrojarán los instrumentos aplicados, abarcando la totalidad de los objetivos propuestos y las exigencias trazadas; la propuesta incluirá acciones concretas a desarrollar para solucionar la situación problemática.

CAPITULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se tabularon y analizaron los resultados obtenidos en cada uno de los instrumentos aplicados, con la intención de conocer el panorama completo por el cual atraviesa la empresa INDUCHEM, C.A., con el propósito de contribuir a la construcción de una solución efectiva a la problemática presentada, creando la estandarización de procesos que involucren los aportes de distintas disciplinas. En tal sentido se presentan a continuación los resultados obtenidos para cada fase:

Fase I: Diagnostico de la situación actual en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A.

- Análisis de la observación directa

Instrumento: lista de cotejo

De acuerdo con los datos obtenidos a través del instrumento respectivo, se evidencia en cuanto al uso de equipos de protección personal la utilización mayoritaria de los mismos, sin dejar de acotar que en ciertas ocasiones se presentaba olvido de alguno de ellos y era necesaria la intervención del supervisor inmediato para recordar el uso adecuado de los mismos, evidenciando cierta resistencia por parte de algunos trabajadores del uso constante de los equipos de protección personal correspondientes.

Seguidamente, en lo relacionado a las posiciones del cuerpo a la hora de la ejecución de las actividades laborales, se observa en primera instancia el personal del área de planta como administrativo adoptan posturas inadecuadas para realizar las labores cotidianas, las mismas son adoptadas en prácticamente toda su jornada

laboral, a pesar de que se evidencia concentración en las tareas los desplazamientos y movimientos ejecutados son pocos seguros.

Por otra parte, haciendo referencia al medio ambiente de trabajo, es donde se observa menores factores negativos, contando con las señalizaciones pertinentes para cada caso, iluminación y ventilación adecuadas para cada área respectiva, cada estación de trabajo se visualiza limpia y ordenada, durante y luego de la ejecución de las labores, comprobando la inclinación del personal hacia una condición segura de trabajo.

Para finalizar, se observan comportamientos a nivel de trabajadores y labor realizada, así como acciones propias ejecutadas por delegados de prevención, donde se logra distinguir el cumplimiento de ciertas normas de seguridad y salud laboral al no consumir alimentos y bebidas en las áreas de trabajo, ni realizar comportamientos inadecuados que afecten la seguridad y salud laboral, a pesar de que existe una adecuada difusión de los cursos de capacitación no se logra una asistencia a los mismos, tampoco se realiza de forma idónea un seguimiento post capacitación.

- **Análisis de los datos obtenidos a través de la encuestas**

Instrumento: cuestionario

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos directamente en el campo de trabajo (empresa INDUCHEM, C.A.), los mismos se presentan a través de una tabla de datos y gráficos de barras para su mejor visualización, seguidos por una concisa interpretación del mismo, realizando un total de diez (10) esquemas que corresponden a cada una de las preguntas realizadas en el instrumento, lo cual permitió establecer la posición de las investigadoras en cuanto a los resultados arrojados por el instrumento.

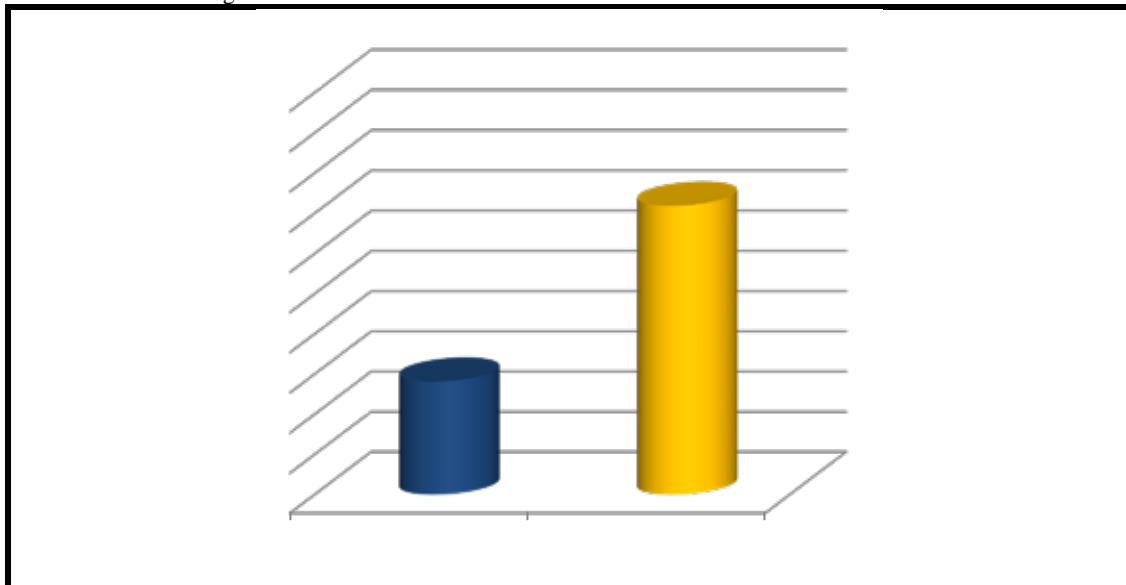
Pregunta No. 01: ¿Considera que existen riesgos asociados a la realización de sus labores?

Tabla No. 1: Pregunta No. 1

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	18	46	64
PORCENTAJE	28,1%	71,9%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 1: Pregunta No. 1



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

En el presente ítem, se manifiesta cierto grado de desconocimiento en cuanto a los riesgos a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos, arrojando que el 71,9% los desconocen y sólo un 28,1% afirma tener conocimiento sobre ellos, evidenciando la falta de comprensión al respecto, ya que todo trabajador se encuentra expuesto a algún tipo de riesgo en su área de trabajo, ya sea en menor o mayor medida, los cuales son aminorados con el uso adecuados de los equipos de protección personal y las normas de higiene postural.

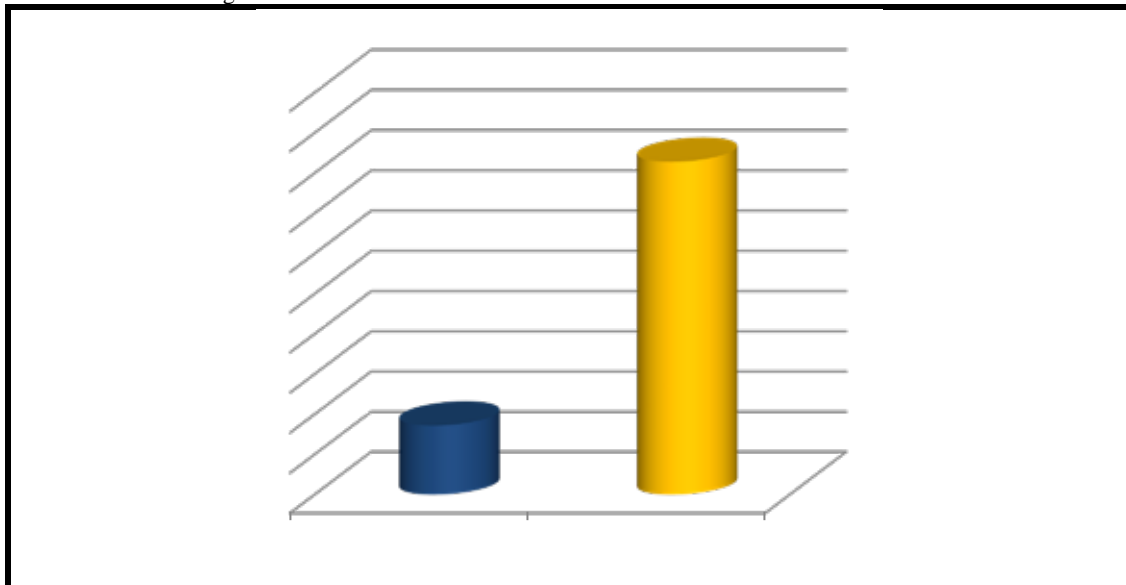
Pregunta No. 02: ¿Conoce usted el plan de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo implementado por la empresa?

Tabla No. 2: Pregunta No. 2

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	11	53	64
PORCENTAJE	17,2%	82,8%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 2: Pregunta No. 2



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

El 82,8% de los encuestados desconoce el plan de capacitación en materia de seguridad y salud laboral y el 17,2% tiene conocimiento del mismo, reflejando la necesidad de impulsar dichos planes como pilares fundamentales de la empresa INDUCHEM, C.A., los cuales deben estar destinados en aumentar el bienestar físico y mental de los trabajadores, haciendo cada día un ambiente de trabajo seguro y saludable para cada uno ellos, siendo parte activa en el cumplimiento de dichas metas.

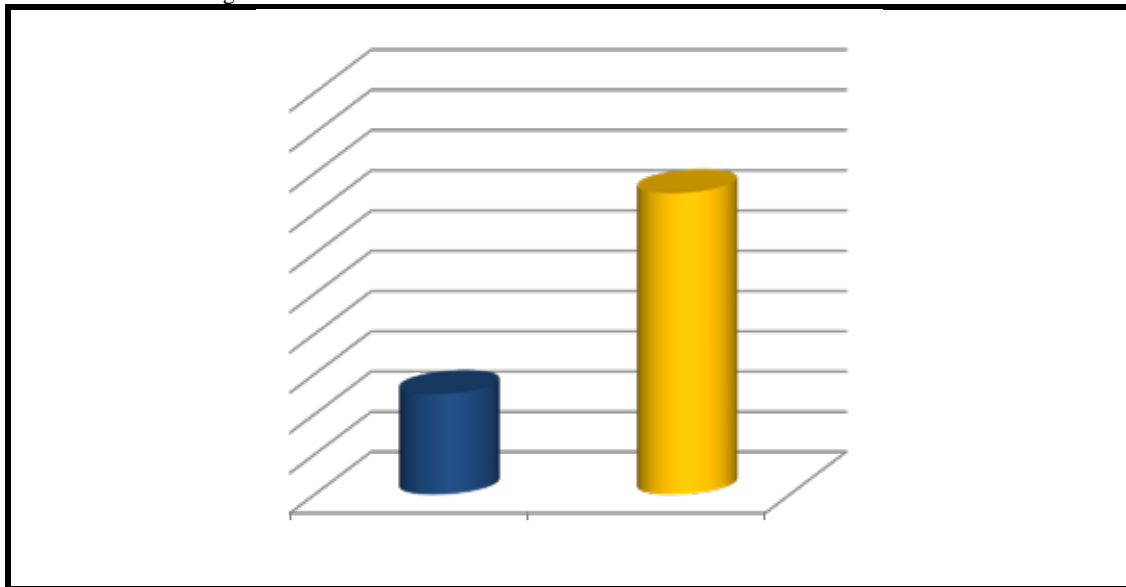
Pregunta No. 03: ¿Se siente motivado a participar en los cursos de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo?

Tabla No. 3: Pregunta No. 3

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	16	48	64
PORCENTAJE	25,0%	75,0%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 3: Pregunta No. 3



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

En la consulta de esta pregunta, sólo el 25,0% de los encuestados se sienten motivados en participar en los cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral, contra una mayoría del 75,0% que expresan no estar motivados, dejando en claro una fuerte debilidad en la convocatoria, la cual no se debe realizar sólo de manera impositiva, sino por el contrario lograr una participación masiva de los trabajadores por la propia convicción y motivación de los mismos, logrando así una mejor asimilación de la información impartida.

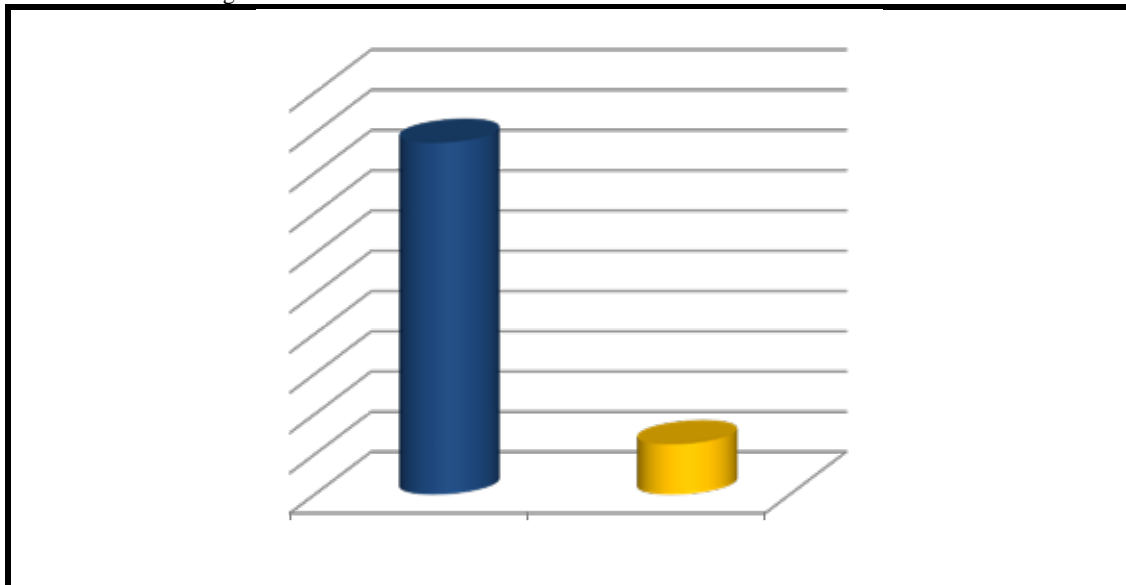
Pregunta No. 04: ¿Estaría dispuesto a participar activamente en la seguridad y salud laboral de su área de trabajo?

Tabla No. 4: Pregunta No. 4

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	56	8	64
PORCENTAJE	87,5%	12,5%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 4: Pregunta No. 4



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Se observa como un 87,5% de los encuestados afirma estar dispuesto a participar activamente en la seguridad y salud laboral de su área de trabajo y apenas un 12,5% sostuvo que no estaría dispuesto; presentando resultados favorables a la participación en el área de trabajo, se podría asumir que los trabajadores no están conformes en el método o circunstancias de los cursos de formación (por los resultados arrojados en la pregunta No. 3), pero están conscientes de la importancia que tiene la seguridad y salud laboral en el área de trabajo.

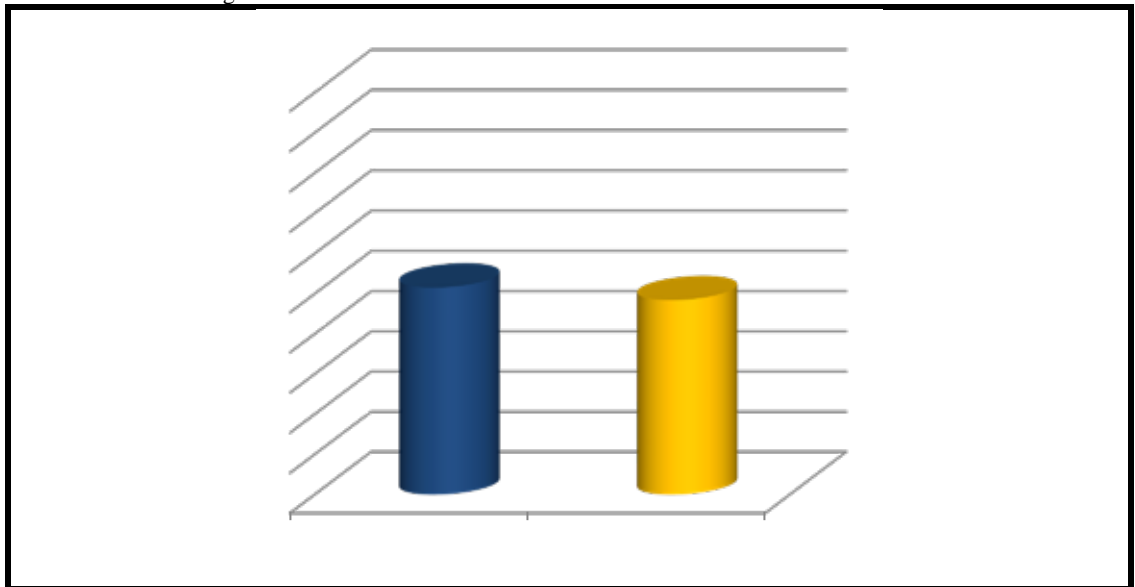
Pregunta No. 05: ¿Son congruentes los mensajes de la gerencia con sus acciones, en materia de seguridad y salud laboral?

Tabla No. 5: Pregunta No. 5

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	33	31	64
PORCENTAJE	51,6%	48,4%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 5: Pregunta No. 5



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

En cuanto a la congruencia de los mensajes de la gerencia con sus acciones en materia de seguridad y salud laboral, los resultados se encuentran en niveles muy cercanos, donde el 51,6% aseguran que son congruentes y el 48,4% aseguran que no lo son; se debe trabajar en afianzar un sistema de gerencia proactivo y participativo, que permita minimizar cualquier tipo de roce entre compañeros y supervisores, sin dejar de acotar que las acciones reflejan y crean un mayor impacto que cualquier tipo de comunicación formal.

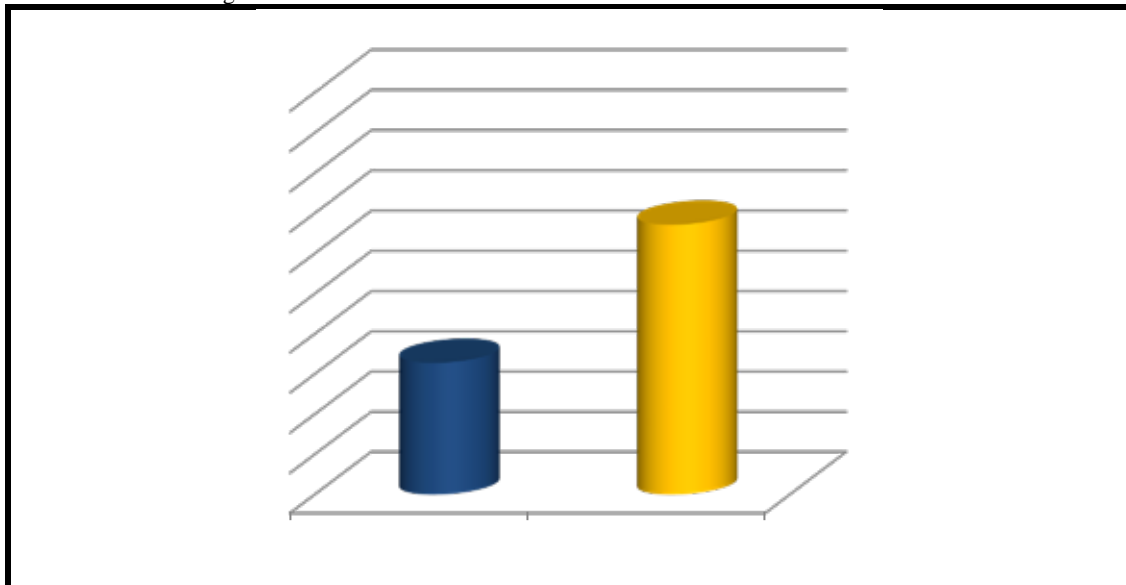
Pregunta No. 06: ¿Considera que las políticas que tiene la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo son las adecuadas?

Tabla No. 6: Pregunta No. 6

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	21	43	64
PORCENTAJE	32,8%	67,2%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 6: Pregunta No. 6



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

En ésta pregunta, sólo el 32,8% está de acuerdo con las políticas en cuanto a seguridad y salud en el trabajo, contra un 67,2% que no las considera adecuadas; es relevante considerar las opiniones al respecto, ya que los procesos de trabajo cambian con gran rapidez, por cuanto las políticas deber ser ajustadas a los cambios que puedan suscitarse, lo que ayer pudo dar excelentes resultados hoy poder ser un obstáculo para un adecuado desenvolvimiento del trabajo, produciendo inconformidades y desmotivación al personal.

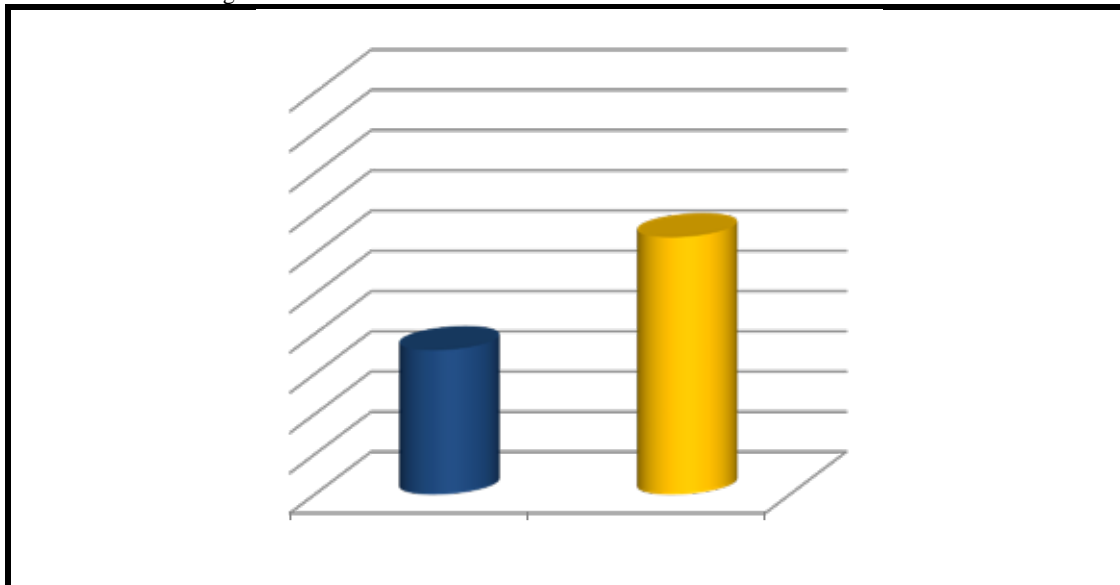
Pregunta No. 07: ¿En el presente año ha participado en algún curso o taller de capacitación en seguridad y salud laboral?

Tabla No. 7: Pregunta No. 7

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	23	41	64
PORCENTAJE	35,9%	64,1%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 7: Pregunta No. 7



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

El 35,9% confirma haber participado en algún curso o taller de capacitación en seguridad y salud laboral, mientras que un 64,1% no lo ha hecho; cifras preocupantes que alertan un déficit en la capacitación del personal en la materia, es necesario la participación de todos los trabajadores para preservar la salud de éstos en su área, ya que muchos procesos y operaciones industriales producen o utilizan compuestos que pueden ser perjudiciales para la salud, además de prevenir cualquier tipo de enfermedad ocupacional o sólo en planta, también en las áreas administrativas.

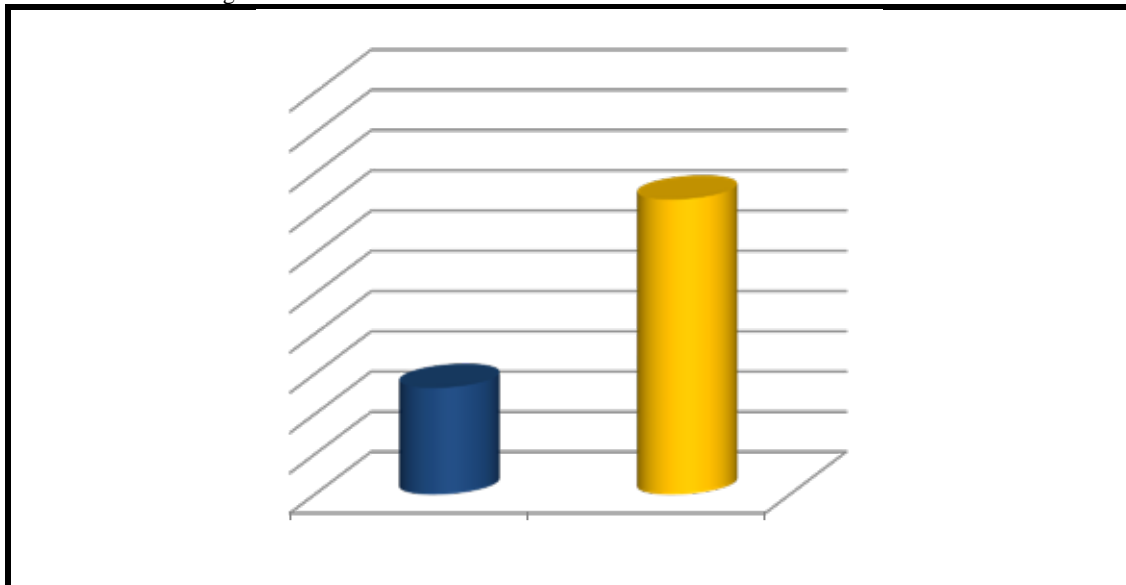
Pregunta No. 08: ¿Considera que se realiza una buena planificación y aplicación de la capacitación en materia de seguridad y salud laboral?

Tabla No. 8: Pregunta No. 8

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	17	47	64
PORCENTAJE	26,6%	73,1%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 8: Pregunta No. 8



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

En la presente pregunta, el 26,6% considera que existe una buena planificación y aplicación de la capacitación en materia de seguridad y salud laboral, mientras que el 73,4% considera lo contrario, lo que significa que se debe realizar una evaluación de las planificaciones y forma de impartir la información a los trabajadores, ya que no están surgiendo el efecto deseado, de hecho no están motivando lo suficiente a los trabajadores para contar con su asistencia.

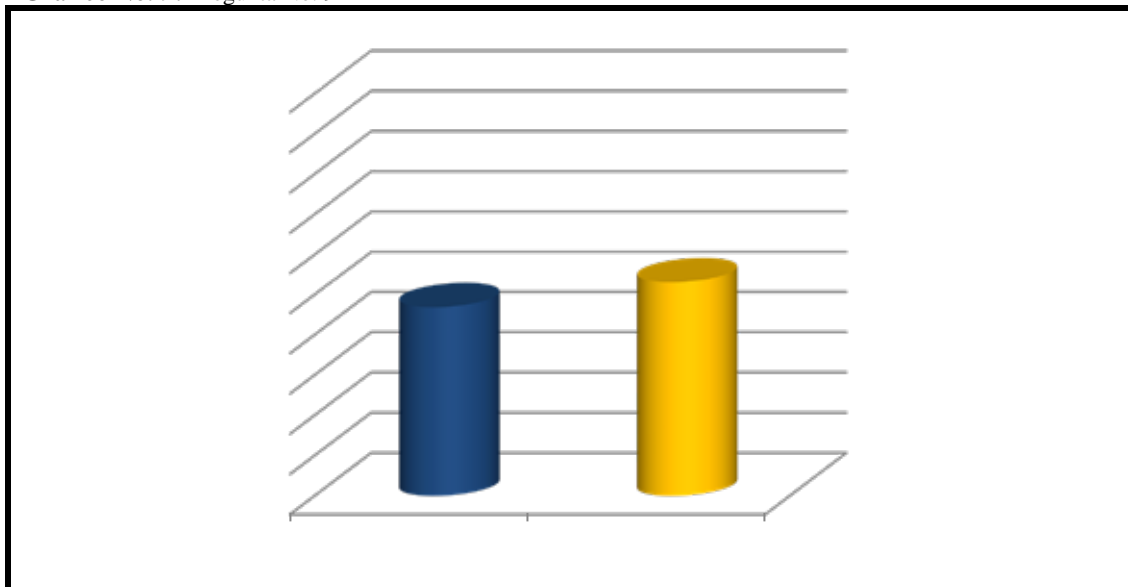
Pregunta No. 09: ¿Considera que el comité de seguridad y salud laboral se encarga efectivamente del bienestar físico y mental de los trabajadores?

Tabla No. 9: Pregunta No. 9

	ALTERNATIVA		TOTAL
	Sí	No	
FRECUENCIA	30	34	64
PORCENTAJE	46,9%	53,1%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 9: Pregunta No. 9



Fuente: Lozano y Piñero (2018).

El 46,9% considera que el comité de seguridad y salud laboral se encarga efectivamente del bienestar físico y mental de los trabajadores, mientras que el 53,1% considera lo contrario, evidenciando notables inconformidades al respecto, indicando un desacuerdo en la forma en se resuelven y se aportan ideas para mantener y mejorar la seguridad y salud laboral tanto a nivel físico como mental, representando un punto de quiebre para la estabilidad y el medio ambiente de trabajo.

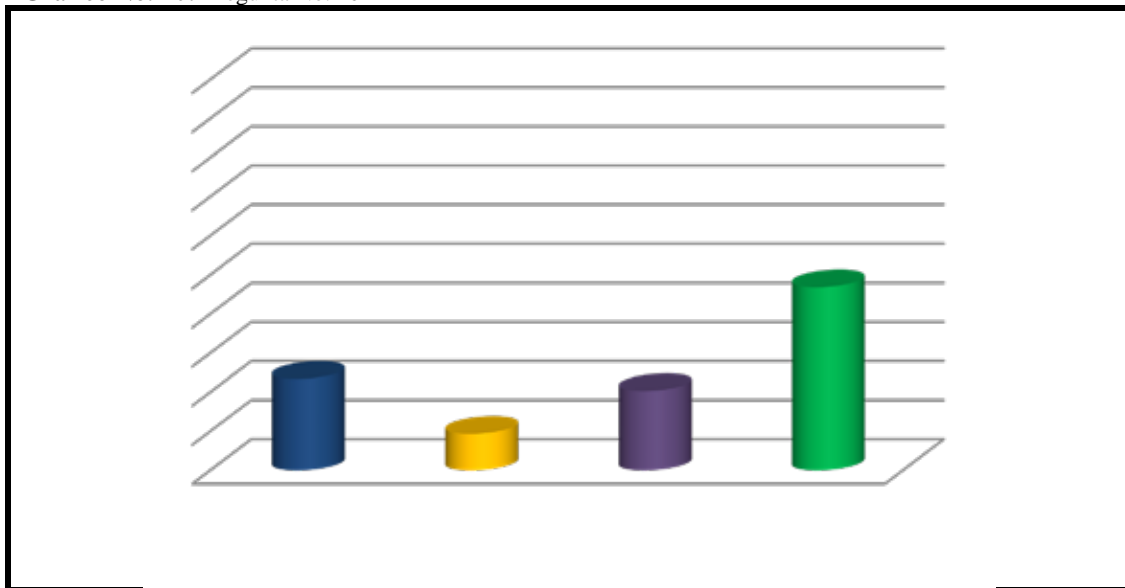
Pregunta No. 10: ¿En el último año de labores ha sufrido alguna incapacidad por las siguientes causas?

Tabla No. 10: Pregunta No. 10

	ALTERNATIVA				TOTAL
	Accidente de trabajo	Enfermedad ocupacional	Enfermedad común	Nunca se ha incapacitado	
FRECUENCIA	15	6	13	30	64
PORCENTAJE	23,4%	9,4%	20,3%	46,9%	100%

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

Gráfico No. 10: Pregunta No. 10



Fuente: Lozano y Piñero (2018).


El porcentaje más elevado de causas de incapacidad lo constituyen los accidentes laborales con un 23,4% y las enfermedades ocupacionales con un 9,4%, para un total de 32,8% cifra importante relacionada directamente a un conglomerado de aspectos que radican en la falta o inadecuada capacitación para el desempeño seguro y saludable del trabajo, razón por la cual se debe atacar rápidamente dicha situación a fin de minimizar los riesgos de sufrir un accidente laboral o enfermedad ocupacional.

Fase II: Identificación de las debilidades existentes en el programa de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A.

- **Análisis de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas presentes en el programa de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo (análisis DOFA)**

Para el presente análisis se realizó una mesa de trabajo constituida por el comité de seguridad y salud laboral, cuyos miembros fueron: Diana Gallego, Wandeliz Aponte y Antonio Guanipa (representantes de los trabajadores) y Miguel Barreto, Javier Albrigo y Karina Lozano (representantes del patrono), se discutieron los puntos respectivos sobre el programa de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo durante una sección de 2 horas y se obtuvieron acuerdos precisos en cuanto a debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas presentes en el programa de capacitación.

Matriz DOFA

<p>FACTORES INTERNOS</p>  <p>FACTORES EXTERNOS</p>		<p>FORTALEZAS ✓</p>	<p>DEBILIDADES</p>
		<ol style="list-style-type: none"> Equipo de trabajo multidisciplinario. Comité de Seguridad y Salud Laboral. Normas y procedimientos de trabajo. Conocimiento del marco legal de SSL. 	<ol style="list-style-type: none"> No existe conocimiento por todos los trabajadores del proceso y actividades del programa de seguridad Comité de Seguridad y Salud Laboral. Falta de documentación de las actividades de seguridad y salud laboral. Programa de Seguridad y Salud Laboral Falta de insumos.
<p>OPORTUNIDADES</p>	<ol style="list-style-type: none"> Nuevas herramientas tecnológicas. Aportes de otras disciplinas. Normativas Nacionales e Internacionales. Nuevos procesos de trabajo. 	<p>ESTRATEGIAS (FO) ✓</p>	<p>ESTRATEGIAS (DO)</p>
<p>AMENAZAS</p>	<ol style="list-style-type: none"> Inestabilidad económica. Conflictos laborales. Incumplimiento obligaciones. Resistencia al cambio. 	<p>ESTRATEGIAS (FA) ✓</p>	<p>ESTRATEGIAS (DA)</p>

ESTRATEGIAS (FO)

- Mantener informado y actualizado al personal y comité de SSL, respecto a nuevas tendencias en la materia.
- Implementar nuevos métodos de SSL.
- Revisar periódicamente las normas y procedimientos de trabajo.

ESTRATEGIAS (DO)

- Establecer y difundir activamente los programas de capacitación.
- Actualizar por lo menos una vez al año los procedimientos, documentos y planificación de SSL.
- Documentar los procesos que se realizan en el área de seguridad.

ESTRATEGIAS (FA)

- Optimizar los recursos financieros.
- Analizar las políticas, los programas y procedimientos para adecuar y complementar el sistema actual.
- Adiestrar al personal en pro de mejora de gestión.

ESTRATEGIAS (DA)

- Motivar la participación de los trabajadores en la estructuración de los planes de SSL.
- Elaborar un programa de SSL que permita la participación directa del personal.
- Monitorear el cumplimiento de las normativas y obligaciones vigentes.

Fuente: Lozano y Piñero (2018).

CAPITULO V

PROPUESTA

5.1. Presentación de la propuesta

En la actualidad, la gestión de la seguridad y salud laboral ha sido un punto de interés en el ámbito mundial, es por ello que cada una de las actividades realizadas por la empresa debe considerar el desempeño seguro y saludable al momento de la ejecución de la tarea y capacitar constantemente al personal para un correcto desenvolvimiento en su área de trabajo, debido a su gran impacto en todas las operaciones dentro y fuera de la empresa, proyectando estándares de calidad vinculados directamente por el desarrollo y bienestar que logren tener los trabajadores dentro de sus puestos de trabajo.

En el ámbito de la actividad laboral, la capacitación en materia de seguridad y salud laboral surge por múltiples razones, siendo indispensable que las empresas recurran a estrategias de cambio para alinear el entrenamiento a sus procesos críticos, lo cual permita garantizar su competitividad y permanencia en el mercado laboral, convirtiéndose en un mecanismo de prevención de riesgos e instrumento para preparar a los trabajadores en sus puestos de trabajo ofreciendo posibilidades de desarrollo, convirtiendo la capacitación en un auténtico proceso de cambio dirigido a hacer más eficiente el desempeño de los empleados incrementando su productividad.

En este orden de ideas, es de vital importancia que todos los trabajadores tengan acceso a la información y conocimiento de los riesgos que implica su propio trabajo y las consecuencias posibles, deben estar en capacidad de saber

manejar y controlar los riesgos a los cuales se encuentra expuestos durante su jornada laboral.

5.2. Objetivo de la propuesta

Fomentar y optimizar la participación de los trabajadores en las capacitaciones orientadas a la seguridad y salud laboral.

5.3. Objetivos específicos

- Implementar estrategias motivacionales orientadas a la participación de los trabajadores en las capacitaciones de seguridad y salud laboral.
- Potenciar actuaciones del comité de seguridad y salud laboral en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
- Reforzamiento activo de los actos seguros, cumplimiento de normas y procedimientos de seguridad y salud laboral.
- Promover la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo con la implicación de todos los trabajadores.

5.4. Justificación de la propuesta

La mayoría de las empresas aún no visualizan que el verdadero bienestar en el trabajo sólo puede lograrse con una implicación y compromiso de todos los trabajadores que coexisten en ella, por lo cual se hace necesario promover la integración y participación de todos actores por igual; logrando la mejora de las condiciones de trabajo se reducen los costos derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, ayudando al incremento de la productividad de las empresas, el crecimiento económico y para mejorar la

calidad de vida de los trabajadores, haciéndolos sentir valiosos para la organización creando un sentido de compromiso y pertenencia.

En tal sentido, se hace necesaria la implementación de un plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual pretende apoyar e impulsar el programa de seguridad y salud laboral con la convicción de que toda acción preventiva debe estar acompañada de la colaboración de todos los involucrados, resultando imprescindible la aplicación de directrices que favorezcan la consecución de los objetivos.

5.5. Análisis de factibilidad

La presente propuesta tiene la finalidad de brindar estrategias que permitan aumentar y fortalecer de la participación de los trabajadores de la empresa INDUCHEM, C.A., en materia de seguridad y salud en el trabajo, permitiendo la optimización de la capacitación y el mejoramiento continuo en pro de los objetivos establecidos por la organización; en tal sentido y posterior a la presentación de la propuesta, formulación de sus objetivos y justificación, se deben considerar aspectos relativos a su factibilidad desde el punto de vista técnico, económico y operativo, los mismos se detallan a continuación:

5.5.1. Técnica

La propuesta se considera técnicamente factible, debido a que se utilizaron infraestructuras tecnológicas y de comunicaciones, con las cuales cuenta la empresa INDUCHEM, C.A., cumpliendo a cabalidad la ejecución de los procesos a nivel de procesamiento de datos (softwares), razón por la cual no se hace necesario una inversión adicional para tales efectos, logrando así la efectividad de los recursos técnicos.

5.5.2. Económica

La factibilidad financiera es un aspecto fundamental para la implementación de la propuesta, en tal sentido se determinó que la empresa INDUCHEM, C.A., no incurrirá en gastos económicos extras, ya que la mismas sólo requiere una reorganización del tiempo e incorporación de actividades dentro del proceso de planificación, sin la necesidad de asignación de recursos monetarios adicionales.

5.5.3. Operativa

En lo que respecta a la factibilidad operativa, el diseño de un plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuenta con el talento humano requerido para su desarrollo, adicional a ello obtuvo gran receptividad por parte del comité de seguridad y salud laboral y de los trabajadores en general, creando un escenario propicio para el desarrollo e implementación de la propuesta, considerándola factible operativamente.

5.6. Desarrollo de la propuesta

La propuesta está diseñada a través de planes de acción que permiten alinear un conjunto de estrategias que direccionen el comportamiento de todo su personal, en pro de optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, aumentando la motivación a la participación e implicación en los planes vinculados al bienestar laboral, creados por la empresa con la intervención directa de los trabajadores.

Plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A.

Elaborado por: Nombre y Apellido Firma: Fecha:	Revisado por: Nombre y Apellido Firma: Fecha:	Aprobado por: Nombre y Apellido Firma: Fecha:
---	--	--

CONTENIDO	pp.
------------------	------------

Capítulo I – Generalidades

1.1. Presentación	4
.....	
1.2. Objetivos	5
.....	
1.3. Alcance	5
.....	

Capítulo II – Estrategias

2.1.	Estrategia	A	
.....			7
2.2.	Estrategia	B	
.....			8
2.3.	Estrategia	C	
.....			9
2.4.	Estrategia	D	
.....			10

Elaborado por: Nombre y Apellido	Revisado por: Nombre y Apellido	Aprobado por: Nombre y Apellido
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:



INDUCHEM
PRODUCTOS Y SOLUCIONES PARA LA INDUSTRIA

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Elaborado por: Nombre y Apellido	Revisado por: Nombre y Apellido	Aprobado por: Nombre y Apellido
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

1.1. PRESENTACIÓN

El dinamismo de los procesos productivos, ha hecho que se mantenga una constante actualización sobre los conocimientos que se manejan al respecto, creando la necesidad de vincular activamente a todos los trabajadores, permitiendo que los mismos tengan acceso a la información y conocimiento de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos durante la ejecución de su labor, con la finalidad de crear un cúmulo suficiente de habilidades que les permita adoptar conductas seguras en su día a día y comportamientos efectivos ante la presencia de peligros.

Se hace imprescindible la motivación intrínseca del trabajador hacia la participación e implicación en materia de seguridad y salud laboral, lo cual conlleva a la mejora continua y sostenible de las acciones y planes previstos para el bienestar físico y mental de los mismos, favoreciendo una cultura preventiva.

Elaborado por: Nombre y Apellido	Revisado por: Nombre y Apellido	Aprobado por: Nombre y Apellido
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

1.2. OBJETIVO

Orientar esfuerzos y recursos para fomentar y optimizar la participación de los trabajadores en las capacitaciones orientadas a la seguridad y salud en el trabajo, aumentando la motivación intrínseca de los mismos, a través de estrategias diseñadas para tal fin.

1.3. ALCANCE

El presente plan estratégico está dirigido a todo el personal que labora en la empresa INDUCHEM, C.A., actuando como herramienta catalizadora del desarrollo y capacitación sostenida en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de mantener elevados estándares de bienestar físico y mental.

Elaborado por: Nombre y Apellido	Revisado por: Nombre y Apellido	Aprobado por: Nombre y Apellido
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

CAPÍTULO II

ESTRATEGIAS

Elaborado por: Nombre y Apellido Firma: Fecha:	Revisado por: Nombre y Apellido Firma: Fecha:	Aprobado por: Nombre y Apellido Firma: Fecha:
---	--	--

2.1. ESTRATEGIA A: FORTALECER LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Líneas de actuación y medidas propuestas

1. Incentivar la excelencia en seguridad y salud en el trabajo

- Difusión e intercambio de prácticas seguras
- Potenciar la excelencia en seguridad y salud en el trabajo a través de reconocimientos
- Analizar los costes directos e indirectos que ocasiona un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional

2. Potenciar la sensibilización en materia de prevención de riesgos

- Distribución de contenidos informativos
- Utilizar las nuevas tecnologías para llegar de manera más eficiente
- Colocación de carteleras y avisos concientizadores.

Elaborado por: Nombre y Apellido	Revisado por: Nombre y Apellido	Aprobado por: Nombre y Apellido
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

2.2. ESTRATEGIA B: POTENCIAR ACTUACIONES DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Líneas de actuación y medidas propuestas

1. Impulsar la mejora de las condiciones de trabajo

- Diseñar e implementar políticas centradas en la prevención de riesgos laborales y enfermedades ocupacionales
- Favorecer el intercambio de buenas prácticas
- Realizar análisis sobre la siniestralidad
- Difundir el conocimiento en materia de riesgos emergentes
- Promover una vigilancia de la salud más eficiente

2. Promoción de la salud

- Potenciar hábitos saludables en el entorno laboral
- Promover programas de salud integrales
- Desarrollar actividades recreativas
- Aprovechamiento de los aportes de otras disciplinas para mejorar la salud de los trabajadores en su entorno laboral.

Elaborado por: Nombre y Apellido	Revisado por: Nombre y Apellido	Aprobado por: Nombre y Apellido
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

2.3. ESTRATEGIA C: OPTIMIZAR LA CAPACITACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Líneas de actuación y medidas propuestas

1. Potenciar el liderazgo de supervisores

Promover el intercambio de información, el control y la coordinación entre supervisores.

Promover y liderar las políticas preventivas y de mejora del bienestar de los trabajadores a su cargo

Compromiso de integrar la seguridad y salud en la toma de decisiones

2. Mejorar la eficiencia del conocimiento

Organizar jornadas técnicas, talleres o cualquier otra actividad formativa para compartir experiencias

Sensibilizar sobre la normativa vigente

Diseñar un procedimiento de acompañamiento para los nuevos conocimientos adquiridos

Incorporar certificados de asistencia

Impulsar el diseño y desarrollo de contenidos formativos

Mejorar la accesibilidad a los contenidos formativos a través de las nuevas tecnologías.

Elaborado por: Nombre y Apellido	Revisado por: Nombre y Apellido	Aprobado por: Nombre y Apellido
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

2.4. ESTRATEGIA D: ESTABLECIMIENTO DE LINEAMIENTOS GENERALES DE ESTRUCTURACIÓN

Líneas de actuación y medidas propuestas

1. Apoyo y asistencia técnica en prevención de riesgos laborales

- Analizar la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Diseñar e implantar planes de actuación para la reducción de los riesgos laborales
- Impulsar la integración de aspectos generales sobre procesos productivos en la actividad preventiva.

2. Vigilancia y control del cumplimiento de la normativa

- Definir criterios de aplicación de normativas y políticas vigentes
- Potenciar la negociación colectiva para alcanzar acuerdos en materia de seguridad y salud laboral.
- Fortalecer el compromiso del trabajador, delegados y gerencia con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales.

Elaborado por: Nombre y Apellido	Revisado por: Nombre y Apellido	Aprobado por: Nombre y Apellido
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En la actualidad, la capacitación en materia de seguridad y salud laboral surge por múltiples razones, teniendo como objetivo primordial resguardar la vida y preservar la salud e integridad física de los trabajadores, así como capacitarlos y adiestrarlos para reducir al mínimo las enfermedades y los accidentes laborales. En ese orden de ideas, la seguridad y la salud laboral se consideran el conjunto de conocimientos generados por los diferentes aportes de disciplinas que se entrelazan para buscar el bienestar de los trabajadores, permitiendo localizar, evaluar, controlar y prevenir las causas de los riesgos presentes en el trabajo y a los cuales se ven expuestos los trabajadores en el ejercicio de su actividad laboral.

Ante todo lo expuesto, se evidencia la necesidad de establecer acciones de formación útiles y apropiadas que permitan la optimización de la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo en la empresa INDUCHEM, C.A., y contribuyan a la creación de una cultura preventiva, considerando implementar medios y recursos alternativos, teóricos y prácticos que permitan desarrollar integralmente el conocimiento y las destrezas requeridas en el puesto de trabajo, adoptando conductas seguras ante la ejecución diaria de las labores asignadas.

Ciertamente, es necesario impulsar con los recursos disponibles el auto aprendizaje y la formación flexible permitiendo a la organización optimizar la administración del tiempo requerido en la formación de los trabajadores, facilitando e incentivando la participación en el proceso de aprendizaje a través de nuevas tecnologías y métodos innovadores que nos ofrecen los aportes científicos de otras disciplinas, integrando la innovación como una modalidad de mejora en los distintos procesos y niveles del adiestramiento.

Recomendaciones

A continuación, se presentan las siguientes recomendaciones para la empresa INDUCHEM, C.A.:

Incrementar la participación en cursos de capacitación y entrenamiento a través de las estrategias descritas para tal fin.

Distribuir la información, conocimiento y herramientas necesarias para fortalecer la actuación en materia de seguridad.

Incrementar el número de carteles, pendones y carteleras informativas que permitan crear concientizar en materia de seguridad y salud laboral.

Incorporar afiches indicativos de las medidas de seguridad que contribuyan a la disminución de accidentes laborales.

Divulgar los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en los distintos departamentos.

Se debe contar con la congruencia en las acciones tomas y ejecutadas por la gerencia en materia de seguridad y salud laboral

Realizar un enfoque prevencionista y reforzamiento positivo de las actos seguros de manera integrar a todo el personal de la empresa.

REFERENCIAS

- Arias, Fidas (2012). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica** (6ta Edición). Editorial Episteme. Venezuela.
- Chiavenato, Idalberto (2009). **Gestión del talento humano** (3ra. Edición). Editorial Mc Graw Hill. México.
- Cortés, José (2007) **Seguridad e higiene del trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales** (9na Edición). Editorial Tébar, S.L. Madrid, España.
- Fernández, Carmen (2014). **La capacitación laboral como mecanismo de prevención de riesgos del personal de la empresa Inversiones Aqua Náutica, S.A.**, Universidad de Carabobo, Venezuela. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/491> Consulta: 2018, Febrero 05 .
- García, Zaida (2015). **Seguridad e higiene industrial y motivación (Estudio realizado con personal de la empresa constructora e ingeniería futura de Quetzaltenango)**, Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Garcia-Zaira.pdf> Consulta: 2018, Febrero 05 .
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta Oficial N° 38.236, del 26 de julio de 2005. Caracas, Venezuela.
- Monsalve, Olga (2014). **Estrategias para la prevención de accidentes de laborales y enfermedades ocupacionales en la empresa Inversiones Plastienvases HH, C.A.**, Trabajo de grado Universidad José Antonio Páez, Venezuela.

Normas ISO (2016). **OHSAS 18001:2015**. Disponible en: <https://www.normasiso.net/ohsas-180012015-pdf/> Consulta: 2018, Febrero 01 .

Norma técnica Programa de seguridad y salud en el trabajo (NT-01-2008) G.O. No. 38.910 del 15 de abril de 2008.

Nuñez, Anyela; Cabrera, Ismael; Ruiz, Lina; Osorio, Yessica y Cortez, Herledys (2017). **Modelo estratégico en la capacitación de seguridad industrial con énfasis en gestión del conocimiento en la empresa CEMEX, para el año 2018**, Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia. Disponible en: <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/13385/1/1014176673.pdf> Consulta: 2018, Febrero 05 .

Parella, Santa y Martins, Filiberto (2006). **Metodología de la investigación** (2da. Edición). Editorial FEDUPEL. Caracas, Venezuela.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo G.O. No. 38.596 del 3 de enero de 2007.

Sánchez, Luis (2017). **Propuesta de formación en seguridad e higiene industrial a través de plataformas virtuales para el sector metal mecánico del municipio san Cristóbal del estado Táchira**, Trabajo de grado Universidad Nacional Experimental del Táchira, Venezuela.

Serna, Humberto (2008). **Gerencia Estratégica** (11va. Edición). Editorial 3R Editores. Bogotá.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador – UPEL (2006). **Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales** (4ta. Edición). Editorial FEDUPEL. Caracas Venezuela.

ANEXOS

ANEXO A

LISTA DE COTEJO



LISTA DE COTEJO

Se clasifican los elementos que se consideran relevantes al estudio, para verificar su presencia o ausencia

ÍTEMS	SI	NO
EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL		
1. Se utiliza el calzado adecuado		
2. Se utiliza protección visual adecuada		
3. Se utiliza protección auditiva adecuada		
4. Se utiliza guantes adecuados		
5. Se utiliza protección respiratoria adecuada		
6. Se utiliza ropa/bragas adecuadas		

Observaciones

generales:

-

-

POSICIÓN DEL CUERPO

7. Se evitan posturas inadecuadas	
8. Desplazamiento seguro	
9. Concentración en las tareas	

Observaciones

generales:

-

-

MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

10. Estación de trabajo limpia y ordenada	
11. Señalizaciones adecuadas	
12. En escenario o pasillo prevención de caídas	
13. Iluminación adecuada	
14. Ventilación adecuada	

Observaciones

generales:

-

-

Comportamientos

15. Comportamiento inadecuado en el trabajo	
16. Ejecución inadecuada del trabajo	
17. Se evita entrar en áreas restringidas sin autorización	
18. Se evita consumir alimentos y bebidas en áreas de trabajo	
19. Existe una difusión adecuada de los cursos de capacitación	
20. Asistencia fluida a los cursos de capacitación	
21. Seguimiento post capacitación	

Observaciones

generales:

-

-

ANEXO B

CUESTIONARIO



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**



CUESTIONARIO

PRESENTACIÓN

El siguiente cuestionario es un instrumento diseñado como parte del trabajo de especial grado titulado “Plan estratégico para optimizar la capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de la empresa INDUCHEM, C.A.”, requisito indispensable para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales. Por tal motivo, nos dirigimos a usted con la finalidad de solicitar su colaboración en el suministro de información, garantizando absoluta confidencialidad, la misma sólo tendrá un carácter académico/investigativo.

INSTRUCCIONES

En el presente cuestionario se presentan interrogantes acerca de su percepción sobre aspectos relevantes en cuanto a materia de seguridad y salud en el trabajo, por ello se hace necesario que lea cuidadosamente cada una de ellas y seleccionar sólo una alternativa, la que usted considere más adecuada según su criterio, expresando dicha

elección marcando con una equis (X) en la respuesta seleccionada. Se le agradece responder todas las preguntas, no deje ítems vacíos

Agradeciendo anticipadamente su colaboración y apoyo, se despiden de usted:

Karina Lozano

Génesis Piñero

INTERROGANTES	SI	NO
1. ¿Considera que existen riesgos asociados a la realización de sus labores?		
2. ¿Conoce usted el plan de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo implementado por la empresa?		
3. ¿Se siente motivado a participar en los cursos de formación en materia de seguridad y salud en el trabajo?		
4. ¿Estaría dispuesto a participar activamente en la seguridad y salud laboral de su área de trabajo?		
5. ¿Son congruentes los mensajes de la gerencia con sus acciones, en materia de seguridad y salud laboral?		
6. ¿Considera que las políticas que tiene la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo son las adecuadas?		
7. ¿En el presente año ha participado en algún curso o taller de capacitación en seguridad y salud laboral?		
8. ¿Considera que se realiza una buena planificación y aplicación de la capacitación en materia de seguridad y salud laboral?		
9. ¿Considera que el comité de seguridad y salud laboral se encarga efectivamente del bienestar físico y mental de los trabajadores?		
10. ¿En el último año de labores ha sufrido alguna incapacidad por las siguientes causas?		

Accidente de
trabajo

Enfermedad
ocupacional

Enfermedad
común

Nunca se ha
incapacitado

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (master) – Fax: (0241) 8712394