



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**PROCEDIMIENTOS PARA PROMOVER LA ASISTENCIA A LA
CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN LA EMPRESA LA LUCHA, C.A. GUACARA
ESTADO CARABOBO.**

EMPRESA: LA LUCHA, C.A.

Autora: Marianni Criollo

C.I. 22.736.889

San Diego Octubre 2017



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSE ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES

**PROCEDIMIENTOS PARA PROMOVER LA ASISTENCIA A LA
CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN LA EMPRESA LA LUCHA, C.A. GUACARA
ESTADO CARABOBO.**

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Sara Jiménez C.I. 7.127.693 Tutor académico

Jesús Natera C.I 16.425.749 Tutora Empresarial

Autora: Mariánni Criollo

C.I. 22.736.889

San Diego Octubre 2017

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	pp
LISTA DE CUADROS.....	vi
LISTA DE FIGURAS.....	vii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I LA EMPRESA.....	3
1.1. Razón Social.....	3
1.2. Actividad de la empresa.....	3
1.3. Reseña Histórica.....	3
1.4. Misión.....	5
1.5. Visión.....	5
1.6. Políticas de la empresa.....	5
1.7. Actividades del pasante.....	5
CAPITULO	
II EL PROBLEMA.....	9
2.1. Planteamiento del Problema.....	9
2.2. Formulación del Problema.....	13
2.3. Objetivos de la Investigación.....	13
2.4. Justificación y Alcance.....	14
2.5. Limitaciones.....	15
CAPITULO	
III MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL.....	16
3.1. Antecedentes.....	16
3.2. Bases Teóricas.....	20

3.3	Bases Legales.....	24
3.4.	Definición de Términos Básicos.....	32
CAPITULO		
IV	FASES METODOLÓGICAS.....	35
4.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	35
4.2.	Fases de la Investigación.....	36
4.2.1.	Fase I. Diagnóstico Diagnosticó de la situación actual.....	37
4.2.1.	Fase II. Evaluación.....	37
4.2.3.	Fase III. Diseño.....	39
CAPITULO		
V	RESULTADOS.....	40
CAPITULO		
VI	PROPUESTA	54
6.1.	Justificación.....	54
6.2.	Objetivo.....	55
6.3.	Desarrollo de la propuesta	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		59
Conclusiones.....		59
Recomendaciones.....		60
REFERENCIAS.....		62

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO	pp
1. Programa de Capacitación.....	41
2. Talleres de Capacitación.....	42
3. Asistencia a talleres.....	43
4. Horario.....	44
5. Programación.....	45
6. Servicio de Seguridad y Salud laboral.....	46
7. Cronograma.....	47
8. Compromiso.....	48
9. Participación.....	49
10. Ausentismo.....	50
11. Informa a los Trabajadores.....	51
12. Ausencia del trabajador.....	52
13. Procedimientos.....	53

ÍNDICE DE GRAFICOS

GRAFICOS

pp

1. Resultado del ítems N°1.....	41
2. Resultado del ítems N° 2.....	42
3. Resultado del ítems N°3.....	43
4. Resultado del ítems N°4.....	44
5. Resultado del ítems N°5.....	45
6. Resultado del ítems N°6.....	46
7. Resultado del ítems N°7.....	47
8. Resultado del ítems N°8.....	48
9. Resultado del ítems N°9.....	49
10. Resultado del ítems N°10.....	50
11. Resultado del ítems N°11.....	51
12. Resultado del ítems N°12.....	52
13. Resultado del ítems N°13.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA	pp
1. Organigrama de la empresa.....	8
2. Organigrama del departamento.....	8



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

**PROCEDIMIENTOS PARA PROMOVER LA ASISTENCIA A LA
CAPACITACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO EN LA EMPRESA LA LUCHA, C.A. GUACARA
ESTADO CARABOBO.**

AUTORA:

Marianni Criollo C.I V-22.736.889

Tutora Metodológica:

Msc. Sara Jiménez C.I V- 7.127.693

Fecha: Octubre del 2017.

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tiene como objetivo principal proponer procedimientos para promover la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo debido a que según las estadísticas que maneja la empresa el ausentismo de los trabajadores se presenta en el horario de la tarde comprendido entre las 2:30 pm y 4:30 pm que realizan los talleres de capacitación. El presente estudio se enmarca en un estudio factible; de tipo descriptiva bajo un diseño de campo; que se basó en tres (3) fases metodológicas. La población representada por los 435 trabajadores de la empresa LA LUCHA, C.A Para conocer la muestra necesaria en la presente investigación, se recurrirá al muestreo no probabilístico se trata de un muestreo de tipo intencional u ofimático, De manera que el investigador seleccionará a todos los trabajadores que forman parte de la empresa LA LUCHA, CA ya que cada uno puede aportar información valiosa para hacer el diagnóstico correspondiente; los cuales son treinta (30) trabajadores y se contara con dos (2) supervisores a quienes se

les aplicara una encuesta como técnica y un cuestionario estructurado por ocho ítems de preguntas cerradas para los trabajadores y cinco (5) ítems para supervisores.

Descriptores: seguridad y salud laboral, capacitación, procedimientos.

INTRODUCCIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo es una rama que se ocupa de las normas, procedimientos y estrategias, destinados a preservar la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, de este modo la Seguridad Laboral está en función de las operaciones de la empresa, por lo que su acción se dirige, básicamente, a prevenir accidentes laborales y a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener un nivel óptimo de salud de los trabajadores.

Las empresas con una visión amplia y clara de significado de la seguridad en el trabajo, entiende que un programa de seguridad efectivo se consigue con el apoyo y acoplamiento del factor humano; esto debe ser motivado y encaminado a sentir la verdadera necesidad de crear un ambiente de trabajo más seguro y estable.

La creación de un ambiente seguro en el trabajo implica cumplir con las normas y procedimientos, sin pasar por alto ninguno de los factores que intervienen en la confirmación de la seguridad como lo son: en primera instancia el factor humano (entrenamiento y motivación), las condiciones de la empresa (infraestructura y señalización), las condiciones ambientales (ruido y ventilación), las acciones que conllevan riesgos, prevención de accidentes, entre otros. El seguimiento continuo mediante las inspecciones y el control de estos factores contribuyen a la formación de un ambiente laboral más seguro y confortable.

De manera, que este informe de pasantías, tiene la finalidad de promover la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo, con procedimientos o propuestas para darle solución a la problemática encontrada en el ausentismo de la misma. Siguiendo la metodología formulada en el Plan de Pasantías, previamente aprobado por el Comité Evaluador. El período de pasantías tuvo una duración de 12 semanas, durante el cual se desarrolló el presente trabajo de investigación. En función de ello se desarrollaron los siguientes capítulos:

Capítulo I. La Empresa: En él se detalla la descripción estructural de la empresa LA LUCHA, C.A.

Capítulo II. El Problema: En este capítulo se explica de manera detallada el planteamiento del problema, la formulación, los objetivos generales y específicos y la justificación y alcance.

Capítulo III: Marco Teórico: En este se detallan los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos.

Capítulo IV: Marco Metodológico: Aquí se muestra el tipo de investigación y las fases metodológicas a llevar a cabo en la investigación.

Capítulo V: Resultados de la investigación.

Capítulo VI. Propuesta. Y las referencias.

CAPITULO I

LA EMPRESA

1.1. Razón Social: La Lucha, C.A.

Ubicación

Se encuentra ubicada con dirección fiscal en Av. Pedro Russo Ferrer Urbanización El Tambor Edificio Agromil I piso 1 PB Los Teques Estado Miranda; por otra parte cuenta con una planta en Av. # 15 Parque Industrial El Tigre Guacara Estado Carabobo.

1.2. Descripción de la empresa

La Lucha, C.A, dedicada a la producción de harina pre-cocida reconocida en el mercado como Lucharepa, además también produce Granos, Arroz, Fororo, Funche, Gofio.

1.3. Reseña Histórica

En 1969, se pone en plena vigencia la política económica del Ejecutivo Nacional para la desconcentración industrial del área metropolitana de Caracas; política que incentivó la formación de nuevas empresas en el interior del país. Dentro de aquellos que aceptaron el reto de invertir y reinvertir en nuevas empresas a finales de la década de los 60, hubo un grupo de empresarios que por aquella época trabajaban ya en una industria de la molinería, dirigida a ofrecer a un sector de la población venezolana (la Colonia Canaria) productos típicos de su madre patria.

El Estado Carabobo, pionero en la adaptación de tecnología y proceso, a lo largo de la historia del país, había iniciado, al igual que otros estados, una política de Promoción, con la idea de atraer a nuevos empresarios que ayudaron a aumentar la riqueza del territorio. Se dedicaron extensas áreas al desarrollo industrial, con la promesa de dotarlos de la infraestructura y servicios necesarios; de allí que estas condiciones hayan pesado en las consideraciones del grupo “La Lucha” para elegir a

este estado como domicilio de una nueva empresa para la fabricación de harina de maíz pre-cocida para arepas.

Es de hacer notar que el Estado Carabobo es sumamente privilegiado por su geografía, con su puerto internacional y paso obligatorio en comunicación terrestre, aun así, se puede decir, que por su pequeña capacidad de inversión, proyecta una planta que aun para la década de los 90, sigue siendo la más pequeña del mercado de la harina de maíz pre-cocida, sin embargo para el grupo promotor, en 1971, parecía una obra gigantesca que obligaba a comprometer y arriesgar la misma existencia de los recursos originales.

Desde la Fundación en 1971, la empresa comenzó a generar fuentes de empleo. Primero, en las obras de construcción, donde se contrataron más de 60 trabajadores, muchos de los cuales aún siguen siendo parte de la nómina de la empresa; luego, el funcionamiento ha generado empleo directo a más de 480 familias carabobeñas y de empleo indirecto a más de 5000 familias que de alguna manera participan de las actividades de la empresa, tanto en labores de comercialización como en las de mantenimiento y gestión empresarial, sin tomar en cuenta a más de 600 trabajadores que obtienen su sustento de las empresas filiales.

La harina pre-cocida que ofrecemos, aparece en el mercado bajo la marca de “Lucharepa”, producto hecho en Carabobo, con materia prima de lugares tan diversos como: Aragua, Guárico, Anzoátegui, Monagas, Portuguesa, Barinas y Bolívar; sin incluir a los agricultores de Carabobo entre quienes la empresa ha hecho grandes amistades; de igual manera, los productos que fabrica el Grupo Empresarial en Carabobo, llegan a todos los lugares del territorio Nacional. En el año de 1985 comienza a realizar actividades de manufacturas de los siguientes rubros: caraotas, arroz, garbanzo, lenteja y frijoles. Ya para el año de 1992 se inicia la construcción de la planta procesadora del trigo. Una preocupación constante de esta empresa, es

mantener una calidad y precios de fácil acceso al público consumidor, lo cual garantiza a los trabajadores del grupo estabilidad y sustento y a su vez ofrece al público, productos de los cuales nos sentimos muy orgullosos.

1.4. Misión de la Empresa

“Lograr a mediano plazo un crecimiento y mejoramiento de nuestros sistemas productivos, del personal e información, orientados a alcanzar una mejor posición competitiva que satisfaga las expectativas de nuestros clientes en el mercado de consumo masivo e industrial en el ámbito nacional e internacional”.

1.5. Visión de la Empresa

La Lucha, C.A. tiene como Visión recibir, fabricar y comercializar productos a base de cereales y leguminosas para el consumo humano y animal, dirigido al mercado de consumo masivo e industrial, en el ámbito nacional e internacional, orientados a satisfacer los requerimientos de nuestros cliente, a través de la accesibilidad y espíritu de servicio de nuestro personal, calidad de nuestros productos, sistema de entrega, capacidad de respuesta y precios competitivos, todo ello en armonía con el ambiente.

1.6. Políticas de la Empresa

La Lucha, C.A, tiene el firme compromiso de satisfacer las necesidades de sus clientes y de mejorar continuamente sus productos. A través del aporte de los recursos, la participación del personal; nuestras acciones diarias ejecutándolas con elevada vocación de servicio a los Clientes y comprometidos en mejorar la eficacia del sistema de gestión de calidad.

1.7 Actividades del Pasante

1.7.1 Inducción a las pasantías.

- Ø Recibir capacitación de los talleres de seguridad.
- Ø Buscar Información referente a la empresa, problemáticas para ubicar el título de la investigación.
- Ø Identificar el problema, objetivos para luego consultar con el tutor de la empresa.

1.7.2 Revisión de la información obtenida con el tutor académico.

1.7.3 Revisar los títulos de los talleres impartidos en la capacitación semanal. Entrevistas con los trabajadores para determinar situaciones que han afectado la asistencia a la capacitación.

1.7.4 Análisis de los datos suministrados por los trabajadores en la capacitación.

1.7.5 Organizar los conocimientos académicos a impartir en módulos y/o paquetes de instrucción considerando las horas académicas y fuentes bibliográficas.

1.7.6 Planificar las sesiones de formación trimestral de acuerdo con el programa software de control pedagógico.

1.7.7 Diseñar y redactar el material didáctico así como las presentaciones audiovisuales en materia de entrenamiento y capacitación de personal.

1.7.8 Preparar y mantener actualizados los programas de capacitación de acuerdo con la normativa legal y aprobación de la gerencia de la empresa.

1.7.9 Llevar documentada y debidamente archivada, las matriculas y/o expediente personal bajo entrenamiento, los controles de asistencia de los trabajadores a los cursos talleres y charlas implementados.

1.7.10 Llevar los expedientes de entrenamiento de cada trabajador.

1.7.11 Realizar y publicar las estadísticas de capacitación por trimestre.

1.7.12 Revisión final con el tutor académico.

1.7. Estructura Organizativa de la empresa

La empresa está dirigida por un conjunto de asociados que mediante reuniones de asamblea toman decisiones que son llevadas a cabo por el presidente de la institución el cual con ayuda de la junta directiva que no es más que un grupo de supervisores que contribuyen en la mejora con apoyo de las asesorías legales externas de abogados que distribuyen las ordenes a cada uno de los gerentes, supervisores y encargados de cada área de la empresa. Ver figura 1.

1.8. Estructura Organizacional General del Departamento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo:

La organización del Departamento de Seguridad viene dada por diferentes aspectos. Teniendo en cuenta los recursos principalmente disponibles de la empresa, la mentalidad de la empresa y el convencimiento de la necesidad del departamento, entre otros, las funciones del director de Seguridad son un reto importante en su gestión, consiguiendo organizarlo, crearlo y ponerlo en funcionamiento. Ver figura 2.

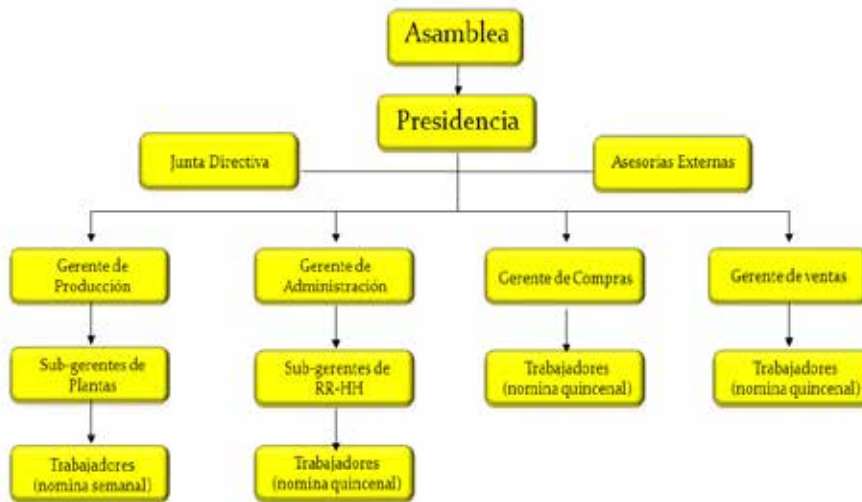


Figura 1. Organigrama General de La Lucha, C.A.

Fuente: La Lucha, C.A 2017

Organigrama del Departamento Donde se Realizó las Pasantías



Figura 2. Organigrama del Dpto. de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente: La Lucha, C.A 2017

CAPÍTULO II

EL PROBLEMA

2.1. Planteamiento del Problema

La seguridad industrial es vital en todas las organizaciones ya que es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en la industria. Parte del supuesto de que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión. Los principales riesgos en la industria están vinculados a los accidentes y enfermedades, que pueden tener un importante impacto ambiental y perjudicar a regiones enteras, aún más allá de la empresa donde ocurre el siniestro. La seguridad industrial, por lo tanto, requiere de la protección de los trabajadores y es por esto que debe existir la capacitación a los trabajadores y trabajadoras en las organizaciones, para minimizar accidentes en los puestos de trabajo e incluso en otras áreas de la organización adonde podamos trasladarnos.

Es importante señalar, que una organización está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Lo que distingue una empresa son sus recursos humanos ya que poseen habilidades para usar diferentes conocimientos, y es que los recursos humanos representa el elemento común de todas las organizaciones. Las personas llevan a cabo los logros y avances de toda organización, su importancia radica en la habilidad para responder favorablemente, con entusiasmo a los objetivos del desempeño, a las oportunidades presentadas; y en estos esfuerzos obtener satisfacción, tanto por cumplir con el trabajo como por encontrarse en el ambiente del mismo. Esto requiere que gente adecuada, con la combinación correcta de

conocimientos y habilidades, se encuentre en el lugar y en el momento preciso para desempeñar el trabajo necesario.

Solo es a través de ellos, es que las organizaciones cumplen su papel dentro de la sociedad. Muy a pesar de que los conocimientos, y habilidades pertenecen a las personas, las organizaciones actuales se valen de todas las técnicas para mantenerlos a la orden de su bienestar organizacional. A su vez, los recursos humanos está conformado por varios subsistemas entre los cuales se encuentran: la capacitación, reclutamiento, selección, compensación, seguridad social, clasificación de cargos, seguridad social, seguridad industrial entre otros.

Dentro de este orden de ideas, la seguridad industrial es un conjunto de principios, leyes, criterios, lineamientos, y normas formuladas cuyo objetivo es prevenir accidentes y controlar riesgos que puedan ocasionar daños a personas, medio ambiente, equipos y materiales. Además la seguridad industrial, es una obligación que la ley impone a patrones y trabajadores, que deben organizarse dentro de determinados parámetros y hacer su funcionamiento un procedimiento eficaz. Por otra parte el empleador está obligado a garantizar el mejor ambiente laboral, y debe adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las maquinas, instrumentos y materiales de trabajo de acuerdo a lo que es la seguridad e higiene laboral.

Según Chiavenato (2008), el sistema de higiene y seguridad industrial se encarga de: “la prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. La higiene en el trabajo se relaciona con las condiciones ambientales del trabajo que aseguran salud física y mental a la persona. Por consiguiente, en la actualidad la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), constituye el organismo rector referente a la seguridad de los trabajadores, y tiene como objetivo crear conciencia

mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

La meta de Safe Works es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles. Y Como resultado indican que cada vez es mayor liberalización del comercio mundial y las economías, al igual que el progreso tecnológico, el número de accidentes y enfermedades ocupacionales están aumentando en muchos países. Cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo más de 2.3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 % del Producto Interior Bruto global de cada año.

Por otra parte, cabe considerar que la higiene y seguridad industrial se inició en Venezuela, con la formulación de la Ley de Minas en 1909 En 1928, se promulga la primera ley del Trabajo aunque la real legislación en prevención de accidentes laborales se creó en el año de 1936 con la formulación de la nueva Ley de Trabajo y su respectivo Reglamento. Para 1944, se crea la Ley del Seguro Social Obligatorio (S.S.O), la cual establecía para ese momento la protección del trabajador asegurado en cuanto enfermedad, maternidad, accidente laboral, enfermedades profesionales, vejez, invalidez y muerte. En 1968, se promulga el Reglamento de las Condiciones de Higiene, Seguridad en el Trabajo, aspecto de mucha importancia, en la actualidad, inclusive. Asimismo, en 1974 se pone en vigencia el decreto número 46 (2195) el cual se conoció como el Reglamento de Prevención de Incendios.

De igual forma, en el mismo período anterior la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN) prosiguen su intensa labor de estandarización de normas en materia de seguridad. A pesar del desarrollo que tuvo la seguridad nivel nacional no es sino hasta agosto de 1986, cuando se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), esta Ley sufre una gran transformación en el 2005 donde es reformada.

De esta manera, se ha seleccionado como objeto de estudio la empresa La Lucha, C.A. Cabe destacar que se realiza esta investigación a la organización debido a la preocupación por la misma de la insistencia al programa de capacitación ya que la entidad de trabajo invierte en una empresa externa para que oriente con la capacitación de los trabajadores y se ha observado que los mismos no asisten. Debe mencionarse, que a través de los talleres de capacitación se evita que suceda algún accidente o enfermedad ocupacional.

Por otra parte según las estadísticas que maneja la empresa el ausentismo de los trabajadores se presenta en el horario de la tarde comprendido entre las 2:30 pm y 4:30 pm de la capacitación. Se ha evidenciado, que el motivo de la ausencia quizás sea porque los supervisores no les informan a los trabajadores que tienen que asistir a dichos eventos. En la misma forma, se ha observado que el Servicio de seguridad y salud en el trabajo se encarga de repartir un cronograma para que todos puedan asistir sin embargo no le han dado la debida importancia; debido que no lleva a cabo un seguimiento para verificar la cantidad de personas que asisten a la capacitación.

Cabe mencionar, que la empresa busca hacer cumplimiento las recomendaciones emitidas por el INPSASEL, referente al programa de capacitación en materia de seguridad y salud laboral. Y Además, determinar cuál de las partes (trabajadores- supervisores) no está comprometida con las capacitaciones y tomar las medidas necesarias para cumplir con la capacitación de las 16 horas trimestrales. Esta

situación hace necesaria la elaboración de procedimientos para promover la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A Guacara estado Carabobo.

2.2. Formulación del Problema

¿Cómo se puede cumplir de forma efectiva las 16 horas trimestrales de capacitación contenidas en el programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa La Lucha, C.A?

2.3. Objetivos de la Investigación

2.3.1. Objetivo General

- Proponer procedimientos para promover la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo.
-

2.3.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo.
- Evaluar los factores que inciden en el ausentismo a las actividades de capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo.
- Diseñar procedimientos para la promoción de la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo.

2.4. Justificación de la Investigación

La presente investigación se justifica plenamente, debido a la realización de procedimientos para promover la capacitación de la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa La Lucha, C, A Guacara estado Carabobo. Ya que permitirá a esta empresa contar la mayor asistencia para aplicar la capacitación a los trabajadores y así con el entendimiento de todos lograr preservar un ambiente de trabajo adecuado y seguro, en especial en las áreas donde incurren más accidentes de trabajo con frecuencia.

Por otra parte, beneficiará a los trabajadores de la mencionada empresa, ya que de ser tomadas las medidas necesarias a la capacitación, se mejorara la calidad de su ambiente de trabajo, lo que incidirá en su seguridad personal y profesional. De igual manera proyectará la imagen de la empresa La Lucha, C.A a través de la calidad de capacitación, al ser los trabajadores capaces de compartir conocimientos con los demás y hasta ofrecer soluciones viables a problemas planteados en el campo laboral. Asimismo este trabajo formara parte de la organización y servirá de soporte técnico y teórico a futuros investigadores, en el área de higiene y seguridad industrial. Cabe destacar, que este trabajo de investigación enriquecerá los conocimientos técnicos y teóricos de la autora, lo que implica un crecimiento profesional. En otro orden de ideas, la empresa proyectara una consolidación de su imagen corporativa al momento de verse interesada en aplicar correctivos en los lineamientos de higiene y seguridad industrial.

2.5. Alcance

La presente investigación pretende presentar procedimientos para promover la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo, que permita tomar medidas para la asistencia a la misma. Así como también cumplir a

nivel del estado Carabobo que las empresas de alimentación sean líderes en el área de Seguridad Industrial y dar un mejor compromiso y satisfacción en las sitios de trabajo.

2.6. Limitaciones

El presente informe no presenta ningún tipo de limitaciones.

CAPITULO III

MARCO REFERENCIAL CONCEPTUAL

Los antecedentes de la investigación permiten sustentar la teoría utilizada en la presente investigación, estos están basados en estudios que se han realizado y se encuentran directa o indirectamente relacionados con el tema, a continuación se ofrecen algunos trabajos de grado que están ligados con el tema de estudio. En este informe de pasantías se realizaron algunas revisiones bibliográficas con la finalidad de recopilar información sobre las investigaciones previas relacionadas con la problemática a estudiar.

3.1. Antecedentes de la investigación

Primeramente, se tiene a Guerra y Curapiaca (2015), **Diseño de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Industrial para la Empresa Electricidad de Oriente, ELEORIENTE, C. A. para optar al título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.** Las autoras, proponen un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Industrial como herramienta preventiva que le brinda a la organización la oportunidad de mantener controlados los riesgos de seguridad y salud ocupacional, dicho sistema es un instrumento muy valioso para el desarrollo de una cultura sostenible en materia de Higiene y Seguridad Industrial dentro y fuera de ésta. En consecuencia este sistema serviría como una herramienta inestimable para los trabajadores y trabajadoras, la organización y para todos aquellos que de una u otra forma velan por que los lugares de trabajo no solo sean seguros sino también saludables.

Las autoras concluyeron que la empresa ELEORIENTE no cuenta con procedimientos de identificación de riesgos laborales, el Comité de Higiene y Seguridad Industrial y el Programa de Higiene y Seguridad Industrial elaborado por la empresa no es cumplido a cabalidad, por lo tanto la empresa ELEORIENTE tiene que asumir el compromiso de adoptar un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Industrial que le permita minimizar, controlar y eliminar los riesgos que producen accidentes laborales y enfermedades profesionales a los trabajadores.

Seguidamente, se tiene a Hernández (2014), con un trabajo presentado a la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo que llevo por título **“Incidencia de los Estados Financieros Básicos por la Aplicación del programa de Seguridad y Salud Laboral establecidos en el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo caso Vepym, C.A”**., lo que perseguía era medir el impacto en los estados financieros básicos por la aplicación del Programa de Seguridad y salud Laboral en el caso de la empresa Vepym, C.A., la investigación se llevó a cabo en un enfoque de campo, con la modalidad de tipo descriptiva y la población por ser finita, permitió trabajar con la totalidad.

Es evidente entonces la vinculación con la investigación ya que se busca identificar las medidas financieras adoptadas por la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, así como el estudio del Programa de Seguridad, este trabajo planteado por Hernández J. tubo como conclusión que la empresa Vepym, C.A., no cuenta con la capacidad económica para afrontar la inversión a realizar, así como tampoco cuenta con una planificación adecuada donde se consideren ciertos costos destinados a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Por su parte Gómez y Guerra (2014), **“Diseño de un programa de Seguridad Industrial y redistribución de la planta para su implantación en la investigación.**

FABROQUIM, C.A. ubicada en la Victoria, Edo. Aragua. Instituto Universitario de Tecnología “Antonio Ricaurte” (I.U.T.A.R.). Trabajo especial de grado para optar al título de Técnico Superior en “Producción y Servicios Industrial”.

La presente investigación, tiene como principal objetivo la elaboración de un Manual de Seguridad Industrial, para la prevención de accidentes por parte de los trabajadores. Logrando así en acuerdo a lo establecido como problemática a solucionar en FABROQUIM, C.A. la redistribución de la planta en materia de Seguridad Industrial, generando un proceso de reingeniería en beneficio de la distribución y la Seguridad Industrial en la planta respecto a la generación del programa.

Dicho programa fue elaborado tomando como base las deficiencias presentes en la empresa citada con relación a la Seguridad Industrial, empleando una metodología fundamentada en un proyecto factible donde la matriz de observación directa permitió generar y evaluar resultados satisfactorios destinados a la solución de la problemática planteada.

La investigación mencionada, fundamenta las bases para la elaboración del “Manual de Higiene y Seguridad Industrial”, además manifiesta la prevención de accidentes, respecto a la Seguridad de la empresa, junto al hecho de resaltar la capacitación laboral, así como también la elaboración del Sistema de Gestión e igualmente la redistribución de la planta, evaluando en utilidad del análisis costos-beneficios.

Para finalizar, Adames, Landaeta y Lezama (2014), titulado “**Diseño de un Modelo de Capacitación de Personal en un Laboratorio Farmacéutico en cumplimiento con la Norma Técnica Nt-01-2008-Inpsasel**” presentado en la Universidad Central de Venezuela para optar al título de postgrado de Gerencia

Estratégica de Negocios para la Industria Farmoquímica, Alimentaria y Cosmética. En ese trabajo Especial de Grado tuvo como objetivo general diseñar un modelo de capacitación de personal en el área de seguridad laboral, por lo tanto se presentaron los resultados, conclusiones y recomendaciones derivados de la investigación de fuentes secundarias y de la aplicación de un estudio de campo a diferentes públicos que desarrollan sus labores en las áreas de planta, ventas y mercadeo de un laboratorio farmacéutico.

Por lo tanto, la investigación tuvo como finalidad diseñar un modelo de capacitación de fácil aplicación, para lo que las autoras tomaron en cuenta el aprendizaje adquirido a lo largo de las materias impartidas en el Postgrado de Gerencia Estratégica de Negocios cursado en la Facultad de Farmacia de la Universidad Central de Venezuela, así como también la experiencia de más de 15 años en la industria farmacéutica, experiencias previas en el área y los resultados obtenidos de la investigación.

En la investigación se evidenció que existe un interés particular en adecuarse a la normativa legal vigente en seguridad y salud laboral por parte de la gerencia media-alta del laboratorio farmacéutico objeto del estudio, sin embargo este público de la empresa, a pesar de entender el impacto de un accidente laboral, es el que menos conocimiento tiene sobre seguridad y salud laboral a diferencia de los jefes, supervisores y trabajadores de Planta que en el día a día están involucrados en el cumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad.

Piñero y López (2014), **“Propuesta para el diseño de un programa de Higiene y Seguridad Industrial aplicable a la empresa. TEC-ENVASE, C.A. (I.U.T.A.R). Trabajo especial de grado para optar al título de Técnico Superior en Producción y Supervisión Industrial.** Esta investigación, manifiesta la existencia

de los diferentes riesgos y situaciones inadecuadas ante un buen desenvolvimiento en el área de trabajo” La investigación se presenta como un proyecto factible ante la modalidad cualitativa y cuantitativa.

Por su parte en la empresa TEC-ENVASE, C.A. existía la necesidad de adoptar medidas que disminuyeran de forma significativa el riesgo laboral, en consecuencia fue propuesto un programa de Higiene y Seguridad Industrial; en busca de mejorar el bienestar laboral y de la organización. Al ser esta una empresa procesadora de polímeros cuya seguridad no es relevante, se presenta latente y constantemente el riesgo de accidente de acuerdo al material empleado y proceso aplicado (plástico impreso), no portando las normas necesarias de Higiene y Seguridad Industrial.

Así estas dificultades fueron solventadas ante la aplicación del programa propuesto en uso del análisis obtenido aplicar su instrumento como fue la observación directa. Generando una nueva visión de la empresa, respecto a la Higiene y Seguridad Industrial. Esta investigación fundamenta la planteada investigación y el control del riesgo como se busca establecer en el Manual de Higiene y Seguridad Industrial; ante la ocurrencia de accidentes y el riesgo presente en acuerdo a la actividad productiva, igualmente se considera proyecto factible.

3.2. Bases teóricas

Las bases teóricas constituyen un soporte científico, donde se condensará todo lo pertinente a la literatura que se tiene sobre el tema a investigar. Para la adecuada ejecución y desarrollo de todo trabajo de investigación es fundamental la sustentación teórica y dogmática de una serie de principios científicos que constituyen las bases teóricas. Es por esto que se presentan una variedad de conceptos que apoyan las propuestas descritas a lo largo del proyecto.

3.2.1 Seguridad laboral

La seguridad en el trabajo son los componentes que permiten el buen desenvolvimiento en el desempeño laboral que garantizan su cumplimiento, respetando las normas que establece la empresa para las responsabilidades individuales y colectivas de los trabajadores. Esto da como resultado una actividad productiva óptima. En este sentido, Fernández (2005) citado por Barrera y Moreno (2014), considera:

La empresa tendrá la responsabilidad de proporcionar a sus empleados unas condiciones de trabajos seguros e higiénicos que les garanticen cierto nivel de salud de acuerdo con el conocimiento actual existente en la industria y la legislación que a tal efecto resulte aplicable. (p: 58).

De este modo, una de las condiciones que brindan seguridad laboral es que la empresa mantenga un proceso constante que garantice la salud de los trabajadores. Es decir, promueve la salud de los trabajadores mediante distintas actividades que eliminen los factores que pongan en peligro el bienestar físico y emocional del trabajador. Dicho de otra forma, se procura generar buenos ambientes de trabajo para aumentar el bienestar físico y emocional respaldando el desempeño óptimo de sus funciones dentro de la empresa.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud ocupacional como “elemento básico y constituye una dimensión social y de salud de los principios del desarrollo sostenible. La práctica de la salud ocupacional constituye unas actividades claves para tal desarrollo”. De acuerdo con lo explicado, la OMS establece que una empresa que vela por el bienestar de sus trabajadores, pretende lograr:

Protección y promoción de la salud del trabajador previendo y controlando las enfermedades y accidentes ocupacionales y eliminando los riesgos ocupacionales y las condiciones de

riesgo para la salud y seguridad del trabajador. Desarrollo y promoción de un trabajo saludable y seguro, en ambientes y organizaciones de trabajo. Incremento en la satisfacción física, mental y el bienestar social del trabajador apoyando el desarrollo y mantenimiento de su capacidad de trabajo, así como el desarrollo profesional y social Capacitación a los trabajadores para la conducción social de su vida, siendo económicamente productivos y contribuyendo positivamente al desarrollo sostenible. (p.64)

Al haber una cultura que vela por la salud y la seguridad laboral dentro de una empresa se busca evitar todo tipo de accidentes laborales. Así, se entiende por accidente laboral el hecho que le produce a un trabajador una lesión corporal, funcional, temporal o permanente, resultado de una acción durante su desempeño laboral. El artículo 69 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) establece que los accidentes trabajo se clasifican en aquellos determinados por un esfuerzo físico, mecánicos, biológicos, psicosociales; accidentes ocurridos en actos de asistencia que esté relacionado con el trabajo y lesiones sufridas en trayectos desde o hasta el lugar de trabajo.

3.2.2 Programa de formación

La formación de los empleados consiste en aleccionar al personal de una empresa en técnicas y alternativas para mejorar su desenvolvimiento individual, colectivo y profesional. La organización se preocupa por la preparación de personas con la posibilidad de ocupar posiciones que permitan el engranaje y marcha en cuanto a la actividad productiva. Buckley (1991:273), definen la formación como “un esfuerzo sistemático y planificado por modificar o desarrollar el conocimiento, las técnicas y las actividades a través de la aprendizaje, conseguir la actuación adecuada de una actividad o rango de actividades”. El adiestramiento de los trabajadores de una empresa sirve para estudiar programas que enseñan el mejoramiento del desarrollo

laboral y formar parte del modelo productivo. La formación, dicho de otra manera, consiste en articular programas que permiten potenciar las diferentes habilidades de los trabajadores en los proyectos estratégicos de la organización que forman parte.

De acuerdo con los artículos 38, 39 y 40 de la Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) existen parámetros establecidos para cumplir con el programa de formación de salud y seguridad en una empresa, siendo la primera que el empleador cumpla con el programa como política de compromiso; la descripción de los procesos de trabajo; la identificación de riesgos como: la capacitación permanente a los trabajadores, constante inspección en materia de seguridad y salud en el trabajo, atención preventiva de salud ocupacional, dotación de equipos de protección personal y colectiva, personal y recursos personales para la ejecución de los planes, entre otros.

En este sentido, el centro hospitalario Dr. Enrique Tejera de Valencia, estado Carabobo, como organización que brinda un servicio necesita proporcionar a sus trabajadores las herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones; no solo materiales que facilitan las labores, sino de formación y constante inspección de sus prácticas para garantizar su seguridad y salud laboral. Chiavenato, (2008:15) propone que dentro de los procesos administrativos, el supervisor o gerente de una empresa u organización debe velar por “formar y desarrollar talentos para crear una organización de aprendizaje, ofrecer excelentes condiciones de trabajo y mejorar la calidad de vida dentro del mismo, (...) e incentivar el desarrollo de la organización”.

3.2.3 Medio Ambiente de Trabajo

La organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), define el medio ambiente de trabajo como todo aquello que rodea al trabajador, con una triple vertiente hacia los aspectos materiales, psicológicos y sociales, así entiendo, el concepto de ambiente se vincula al de condiciones de trabajo, es decir, a las

circunstancias laborales que pueden tener una influencia significativa en la generación de riesgo para la seguridad y salud del trabajador. Montoya y Cols. (2004:28), expresan que las condiciones de trabajo incluyen características de diversas índoles, las cuales pueden resumirse de la siguiente forma:

- a) Características generales de los locales, instalaciones y equipos;
- b) Naturaleza (concentración, intensidad o nivel) de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo
- c) Otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que este expuesto el trabajador.

El Reglamento Parcial de la LOPCYMAT en su artículo 10 (2007), define medio ambiente de trabajo como, los lugares locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centro de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica, lo cual lleva a visualizar al ambiente de trabajo como el conjunto de circunstancias y elementos bajo los cuales se desarrolla el trabajo del hombre y que condicionan la salud del trabajador; es en estas, donde las fuerzas del trabajador y el capital se transforman en mercancías beneficiarias por siempre sujetas y expuestas a riesgos que estarán presentes en cualquier tipo de empresa.

3.3. Bases legales

La normativa jurídica que sustenta el estudio, desde las Leyes, Reglamentos, Normas, Resoluciones y Decretos, son las siguientes: La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela publicada en Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de Diciembre de 1.999; la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, publicada el 8 de mayo de 2012 en Gaceta Oficial N° 6.076, la Ley Orgánica de Prevención Condición y Medio Ambiente de Trabajo publicada en

Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de Julio de 2.005, y su Reglamento. Asimismo, en el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo publicado en Gaceta Oficial N° 1.631 Extraordinario de fecha 31 de diciembre de 1973, la norma técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo NT-01.2008. Así, la Constitución Bolivariana de Venezuela, en los artículos 86 y 87, que trata de los derechos civiles:

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

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

medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y trabajadoras en su capítulo V titulado Condiciones dignas de trabajo, establece:

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

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

En cuanto, a la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 julio de 2005.

Artículo 1. Numeral 1. El objetivo de la presente Ley es:

establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacional, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Del mismo modo se tomará en cuenta el artículo 53, numerales 1 y 2 que señala los derechos que tienen los trabajadores de tener información y educación sobre los riesgos y de las condiciones insalubres e inseguras presentes en el ambiente de trabajo.

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

1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.

2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso en el momento de ingresar al trabajo, cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe, cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. Esta formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo y si ocurriese fuera de ella, descontar de la jornada laboral.

A su vez, en el artículo 54 expresa que son deberes de los trabajadores y trabajadoras, en sus numerales 1 y 5:

1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora.

5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleros de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias que se fijaren en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por otra parte, esta ley en el Título V, de la Higiene, Seguridad y Ergonomía, expresa en los artículos 59 sobre las Condiciones y Ambiente en que debe desarrollarse el Trabajo, a los efectos de la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas.

En este marco, se cita en el numeral cuatro que el empleador en cumplimiento de ello debe: “Facilitar la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional”.

Por su lado, el Reglamento de la LOPCYMAT señala en el Artículo 82 el contenido del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo e indica como uno de los aspectos a considerar dentro de los planes de trabajo la educación e información.

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.

Ahora bien, en relación al Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el título I, Disposiciones generales en el capítulo I, De los patronos y trabajadores señala en el artículo 2: “Los patronos están obligados a hacer del conocimiento de los trabajadores, tanto los riesgos específicos de accidentes a los cuales están expuestos, como las normas esenciales de prevención”.

En ese mismo orden de ideas, la Norma Técnica (NT 02-2008). Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo publicado en la gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°38.910 de la misma fecha. Establece que:

El programa de seguridad y salud en el trabajo forma un eje transversal para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, como un instrumento de dominio del colectivo que responda a la realidad social, laboral, política y económica; donde el papel activo y protagónico debe ser de las trabajadoras y los trabajadores, traducido en una construcción colectiva, que responda a la integración de los conocimientos, a fin de lograr la unidad de criterios y la consecución de sus objetivos, rompiendo de esta manera con esquemas o paradigmas de trabajo, todo esto bajo el

auspicio directo y constante venezolano en su política de desarrollo de una sociedad mas justa.

Este programa se desarrollará en función de las particularidades del centro de trabajo, con un modelo de participación activa de las delegadas o delegados de prevención, las trabajadoras y trabajadores, que con su experiencia aportarán los insumos que generarán una identificación de los procesos peligrosos existentes y sus efectos sobre la salud, conduciendo a la construcción de una declaración de política de seguridad y salud en el trabajo, planes de trabajo para el abordaje de los procesos peligrosos, la adopción de decisiones eficaces con base en las necesidades sentidas de la masa laboral, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

TITULO I objeto de la norma:

Establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales para el diseño elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de un programa de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en cada empresa, establecimiento, unidad d explotación, faena cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios específico y adecuado a sus procesos de trabajo, persigan o no fines de lucro, sean públicos o privadas, de conformidad a los establecido en la Lopcymat y su reglamento parcial y el reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.

Establecer mecanismos para la participación activa y protagónica de las trabajadoras y trabajadores en las mejoras así como también para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

TITULO II: Alcance, campo de aplicación y responsabilidades

Esta norma técnica establece los requisitos mínimos para diseñar, elaborar, implementar y evaluar el programa de seguridad y salud en el trabajo, el cual garantizara a las trabajadoras y trabajadores de cualquier centro de trabajo, con especial énfasis en aquellos más vulnerable a los procesos peligrosos (embarazadas, personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, personas con VIH o Sida, entre otros), condiciones

de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales.

Campo de aplicación

Aplicable a todos los trabajos efectuados bajo relación de dependencia, por cuenta de una empleadora o empleador, cualquiera sea su naturaleza, el lugar donde se ejecute, persoga o no fines de lucro, sean públicas o privadas y en general toda prestación de servicios personales, donde haya empleadora o empleador, trabajadora o trabajadores sea cual fuere la forma que adopte, dentro del territorio de la república bolivariana de Venezuela.

Responsabilidades

La empleadora o el empleador son los responsables de asegurar la elaboración, puesta en práctica y funcionamiento del programa de seguridad y salud en el trabajo. El servicio de seguridad y salud en el trabajo es el responsable de elaborar la propuesta del programa, someterlo a revisión y aprobación del comité de seguridad y salud laboral. Asimismo, el servicio de seguridad y salud en el trabajo es responsable de la promoción, ejecución, supervisión y evaluación con la participación efectiva de las trabajadoras y los trabajadores asociados y asociadas de programa.

El comité de seguridad y salud laboral o a la instancia de evaluación y control o la instancia creada a tal efecto, según el caso es responsable de participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del programa.

Los delegados y delegadas de prevención como representantes de las trabajadoras y los trabajadores, deben garantizar que los mismos están informados y participen activamente en la prevención de los procesos peligrosos, en la elaboración, seguimiento y control del programa de seguridad y salud en el trabajo.

El instituto nacional de prevención, salud y seguridad laborales es el responsable de aprobar y vigilar la aplicación del programa de seguridad y salud en el trabajo de la empresa. Las trabajadoras y los trabajadores son responsables de participar en la elaboración y seguimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo, políticas y reglamentos internos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

3.4. Definición de Términos Básicos

Accidentes Laborales: un acontecimiento deseado o no, que trae como resultado un daño físico a la persona o a la propiedad. A consecuencia del contacto con una fuente de energía que sobrepasa la capacidad de resistencia límite del cuerpo o estructura.

Adiestramiento: es un acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje. El adiestramiento debe tratar de orientar las experiencias de aprendizaje hacia lo positivo, lo benéfico.

Ambiente De Trabajo: se refiere al espacio y condiciones que presta el desempeño laboral según la Norma Venezolana COVENIN 2270 1995.

Capacitación: contribuye al desarrollo de los colaboradores tanto personal como profesional. Por ello, las empresas deben encontrar mecanismos que den a su personal los conocimientos, habilidades y actitudes que se requiere para lograr un desempeño óptimo durante toda la estadía del trabajador dentro de la organización.

Capacitación y competencias individuales: es la capacidad que nos interesa y cuál el ámbito específico en el que debería manifestarse esa capacidad. Posibilita un cambio de foco: Del foco en el aprendizaje para la tarea nos lleva al aprendizaje transferible: desarrollo de habilidades no directamente vinculadas a una tarea en particular. Del foco en el tema al tema contextualizado: es decir al problema.

Capacitación y competencias organizacionales: las competencias individuales generan valor en tanto estén integradas a las competencias centrales de la empresa. Se refuerzan mutuamente. En esto la capacitación podría ofrecer una verdadera

contribución. Identificación de competencias organizativas clave y competencias individuales valiosas y el mantenimiento preventivo a través de sistemas de generación, difusión y utilización de conocimiento en diferentes áreas.

Enfermedad Ocupacional-Profesional: son los estados patológicos resultantes del trabajo, causado por el medio ambiente laboral en el cual se encuentra obligado a trabajar, causando un trastorno funcional o lesión en el organismo.

Ergonomía: es la moderna Ciencia del mejoramiento de las condiciones de trabajo humano, en función de las facultades y limitaciones reales de los hombres que desarrollan su labor productiva.

Higiene Industrial: un conjunto de conocimientos y técnicas dedicadas a reconocer, evaluar y controlar aquellos factores del ambiente psicológicos o tensionales, que provienen del trabajo y que pueden causar enfermedades o deteriorar la salud. Por consiguiente, la higiene industrial es la ciencia de preservar la salud.

Higiene en el trabajo: se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecuta.

Incidente: es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber resultado en lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdida para el proceso.

Prevención de Accidentes: es la Ciencia destinada a evitar los Accidentes en todas las actividades de la vida humana.

Procedimiento: un procedimiento es un conjunto de acciones u operaciones que tienen que realizarse de la misma forma, para obtener siempre el mismo resultado bajo las mismas circunstancias (por ejemplo, procedimiento de emergencia). Y puede referirse a: Subrutina en programación. Procedimiento efectivo en teoría de la computación.

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 en el trabajo.

Seguridad Industrial: es el conjunto de principios, leyes, criterios y normas formuladas para prevenir accidentes y controlar riesgos que puedan ocasionar daños a personas, medio ambiente, equipos y materiales.

CAPITULO IV

FASES METODOLOGICAS

4.1 FASE I. Diagnosticó de la situación actual de la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado

Para llevar a cabo esta fase, es necesario tener en cuenta la población y muestra a través de las cuales se obtendrá la información. En cuanto a la población Arias (2006:81), define población como “un conjunto finito o infinito de elementos con característica comunes para las cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio”. En el caso actual se trata de una población finita, ya que “se conoce la cantidad de unidades que la integran”, y estará representada por los 435 trabajadores de la empresa LA LUCHA, C.A.

Acerca de la muestra dice Arias (2006:83), es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. Para conocer la muestra necesaria en la presente investigación, se recurrirá al muestreo no probabilístico que según Arias (2006), es un procedimiento en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población de integrar la muestra, además este se clasifica en casual o intencional. En el caso que nos ocupa se trata de un muestreo de tipo intencional u ofimático, ya que “los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador” según lo establece Arias (2006); De manera que el investigador seleccionará a todos los trabajadores que forman parte de la empresa LA LUCHA, CA ya que cada uno puede aportar información valiosa para hacer el diagnóstico correspondiente por lo tanto la muestra a la que se le aplicará el cuestionario constará de treinta (30) trabajadores. Por otro lado, se les aplicara un cuestionario a dos (2) supervisores.

En la misma forma, se se realiza la inspección mediante la observación directa Para Ramírez, (2014:89): “La inspección que se hace directamente a un fenómeno dentro del medio en que se presenta, a fin de contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento y características dentro de su campo”. Por tanto se interpreta como la interrelación del investigador y el objeto de la investigación para familiarizarse con todos sus componentes y procesos. En este sentido, la técnica que se aplicará y el instrumento de recolección de datos permitirán conocer la situación actual, de manera que sea posible realizar un diagnóstico. Para obtener datos que permitan ofrecer una solución al fenómeno observado, se aplicará la técnica de la encuesta, a través del instrumento cuestionario.

Al respecto Arias (2006:72), considera que la encuesta “es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos”. Es así como esta es la técnica más adecuada ya conocer de la muestra la información requerida. Tal como se señaló anteriormente, el instrumento que se realizará será un cuestionario, según Arias (2006), se realiza de forma escrita mediante un formato en papel que contiene una serie de preguntas. En la presente investigación se realizará un cuestionario de preguntas cerradas. Sobre esto Arias (2006), considera que este tipo de cuestionarios establecen previamente las opciones de respuestas que puede elegir el encuestado, por lo que en la presente investigación se utilizará un cuestionario de preguntas dicotómicas, con solo dos opciones de selección.

4.2. FASE II. Evaluación de los factores que inciden en el ausentismo a las actividades de capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo.

Es importante destacar, que esta fase se logró mediante las técnicas e instrumentos de recolección de datos los cuales se mencionaron anteriormente.

4.3 FASE III. Diseño de procedimientos para la promoción de la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo.

Para llevar a cabo esta fase es pertinente diseñar algunas acciones que incorporen la inclusión del trabajador en los programas de capacitación mediante el incentivo y la motivación a que puedan asistir a los talleres. De manera, que lograra la participación activa de los trabajadores tomando en cuenta los criterios de la gerencia y los supervisores.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

En este espacio el trabajo está destinado de un cierto modo a respaldar la hipótesis general o de discutirla, y explicar y comparar los resultados obtenidos con la teoría para así hallar las conclusiones. Según, Arias (2006:41) expresa que: “Este estadio se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos, donde se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación”. Asimismo, el análisis e interpretación de los resultados según Balestrini (2009:258), “Son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada en códigos verbales e icónicos”.

Es pertinente que, este capítulo se encuentra enmarcado a adquirir un diagnóstico e interpretación de los resultados que se alcanzaron mediante la aplicación del instrumento aplicado a un grupo de treinta (30) trabajadores y a los dos (2) supervisores. Es importante mencionar, que en esta parte de la investigación se debe proceder a codificar, tabular, y utilizar la informática a los efectos de su interpretación que permite la elaboración y presentación de tablas y gráficas estadísticas que reflejan los resultados. A continuación se presenta los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores.

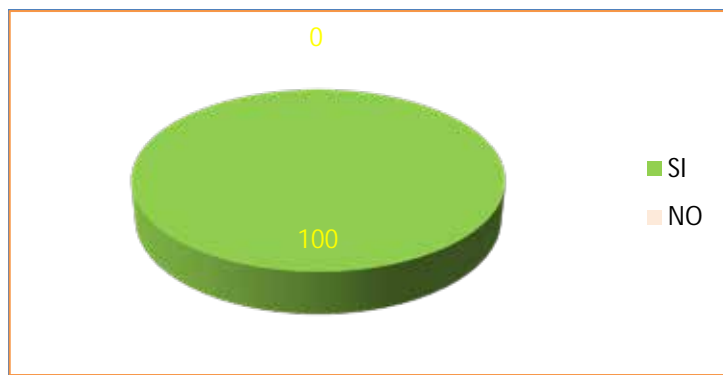
ITEM N° 1: ¿La empresa cuenta con un programa de capacitación en relación a la seguridad y salud laboral?

CUADRO N°1. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
Total:	30	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRÁFICO N°1



Resultado del Ítem N°1.

Análisis: De acuerdo con el resultado del ítem N° 1 los encuestados afirman en su totalidad que la empresa cuenta con un programa de capacitación en relación a la seguridad y salud laboral. De allí, que los programas de seguridad y salud en el trabajo; son de vital importancia para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales donde el papel protagónico debe ser los trabajadores y trabajadora traducida en una construcción colectiva; que responda a la integración de conocimientos.

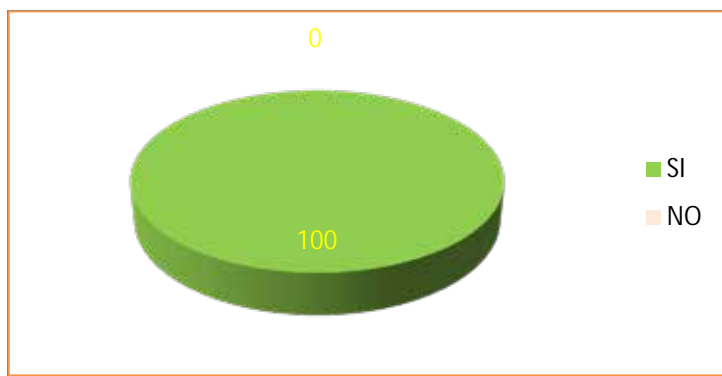
ITEM N° 2: ¿La empresa lleva a cabo talleres de capacitación?

CUADRO N° 2. TALLERES DE CAPACITACION

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
Total:	30	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRÁFICO N°2



Resultado del Ítem N°2.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 2 el 100 %; argumentan que la empresa lleva a cabo talleres de capacitación. Por lo tanto, la educación preventiva promueve produce un alto rendimiento del recurso humano y minimiza los factores de riesgos en el trabajo.

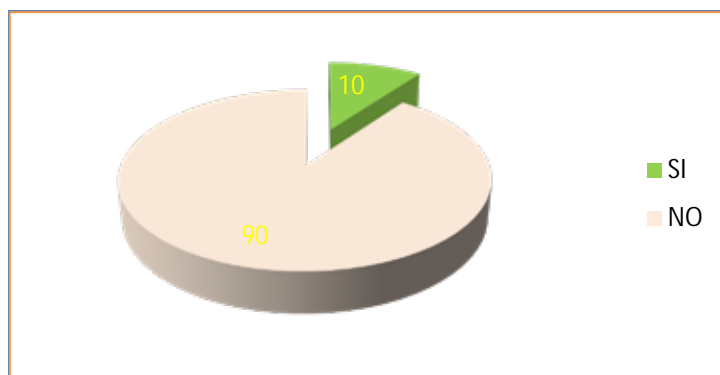
ITEM N° 3. ¿Asiste a los talleres de capacitación que se imparten?

CUADRO N° 3. ASISTENCIA A TALLERES DE CAPACITACION.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	10%
NO	20	90%
Total:	30	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 3



Resultado del Ítem N°3.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 3 el 90% de los encuestados contestan que NO asiste a los talleres de capacitación que se imparten; mientras que un 10% dijo que SI. Por lo tanto, es necesario incentivar a los trabajadores a que participen en dichos talleres; debido a los trabajadores y trabajadoras deben tener una participación protagónica en la educación que se les imparte.

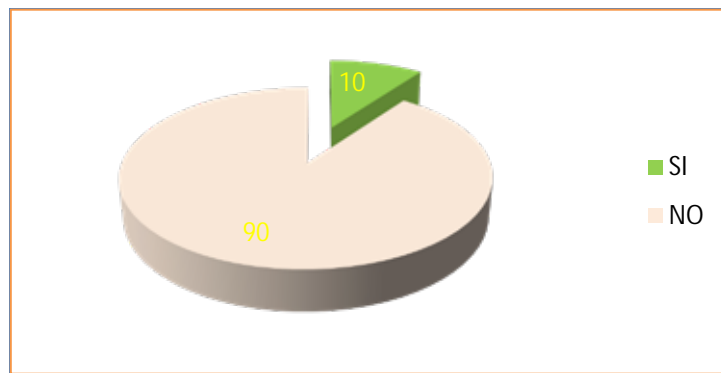
ITEM N° 4. ¿Está de acuerdo con el horario en el que realizan talleres de capacitación?

CUADRO N°4. HORARIO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	10%
NO	20	90%
Total:	30	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 4



Resultado del Ítem N°4.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 4; el 90% de los encuestados contestan que NO de acuerdo con el horario en el que realizan talleres de capacitación; sin embargo un 10% dijo que SI. En consecuencia, se deben aplicar estrategias para estudiar el horario de manera que se proponga uno de acuerdo a las necesidades de los trabajadores.

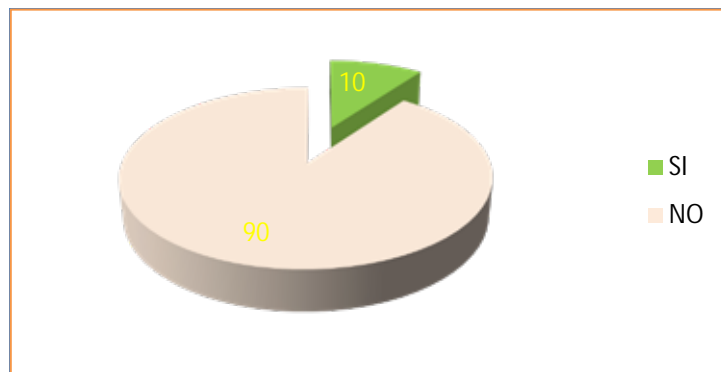
ITEM N° 5. ¿Es informado por su supervisor acerca de la programación de los talleres de capacitación?

CUADRO N°5. PROGRAMACIÓN

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	10%
NO	20	90%
Total:	30	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 5



Resultado del Ítem N°5.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 5 el 90% de los encuestados responden que NO que es informado por su supervisor acerca de la programación de los talleres de capacitación. Pero un 10% dijo que SI. Lo que demuestra, el incumplimiento a la normativa legal en lo referente a los derechos de los trabajadores (Art.53; numeral 2) que establece 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.

ITEM N° 6. ¿El Servicio de seguridad y salud en el trabajo se encarga de repartir el cronograma de la programación de los talleres de capacitación?

CUADRO N°6. SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	100%
NO	0	0%
Total:	30	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRÁFICO N°6



Resultado del Ítem N°6.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 6 el 100% de los encuestados afirman que el Servicio de seguridad y salud en el trabajo se encarga de repartir el cronograma de la programación de los talleres de capacitación. Es importante mencionar, que la planificación en el programa de capacitación se lleva a cabo de manera correcta.

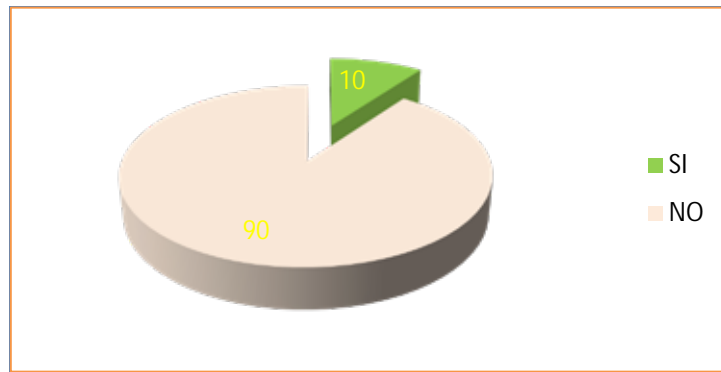
ITEM N° 7. ¿Considera que el Servicio de seguridad y salud en el trabajo le da la importancia necesaria al cronograma establecido para los talleres de capacitación?

CUADRO N° 7. CRONOGRAMA DE LOS TALLERES DE CAPACITACION

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	10%
NO	20	90%
Total:	30	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 7



Resultado del Ítem N°7.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 7 el 90% contesta que NO considera que el Servicio de seguridad y salud en el trabajo le dé la importancia necesaria al cronograma establecido para los talleres de capacitación; mientras que 10% dijo que SI. En tal sentido, se hace necesario un seguimiento en las actividades relacionadas con la capacitación llevada a cabo por el servicio de SSL.

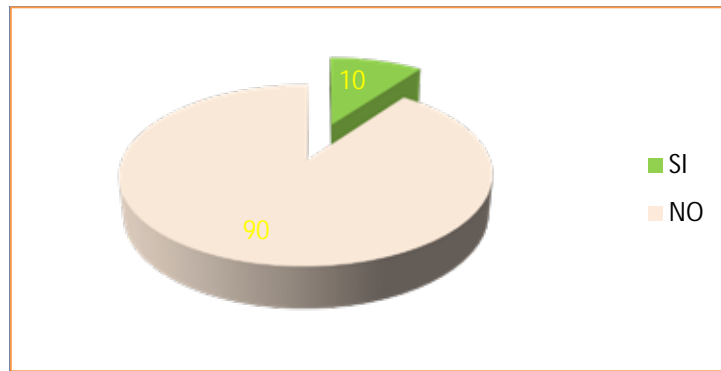
ITEM N° 8. ¿Usted se siente comprometido con la empresa en relación al programa de capacitación?

CUADRO N° 8. COMPROMISO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	10%
NO	20	90%
Total:	30	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 8



Resultado del Ítem N°8.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 8, el 90% contestó que NO se siente comprometido con la empresa en relación al programa de capacitación; sin embargo un 10% dijo que SI. Lo que es preocupante para la empresa debido a que es pertinente fomentar el compromiso entre trabajadores y supervisores o jefes inmediatos para la consecución de la promoción de la seguridad en el trabajo.

CUESTIONARIO APLICADO A LOS SUPERVISORES

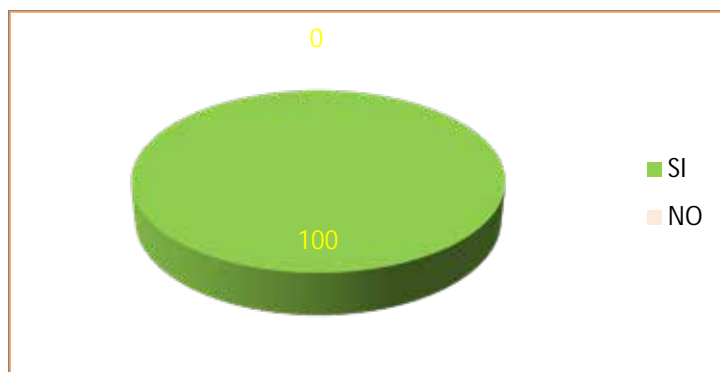
ITEMS N° 1. ¿Participa activamente en los programas de capacitación en relación a la seguridad y salud laboral?

CUADRO N° 9. PARTICIPACION.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	02	100%
NO	0	0%
Total:	02	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 9



Resultado del Ítem N°9.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 9 el 100% de los encuestados contestan que SI participa activamente en los programas de capacitación en relación a la seguridad y salud laboral. De allí, que hay la participación de las personas en los programas de capacitación debido a que estos son responsables de participar en la elaboración y seguimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo, políticas y reglamentos internos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

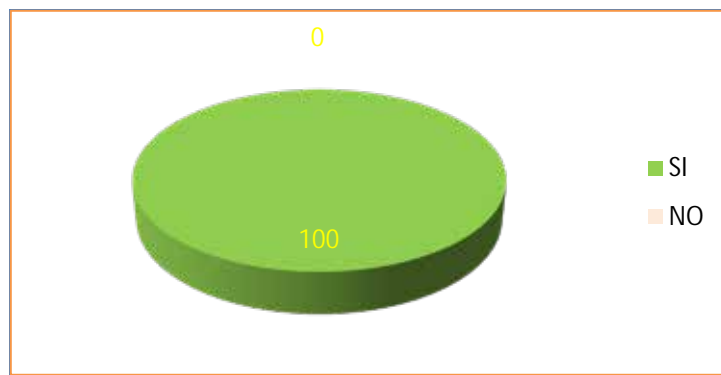
ITEMS N°2. ¿Se ha observado ausentismo en los talleres de capacitación?

CUADRO N° 10. AUSENTISMO

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	02	100%
NO	0	0%
Total:	02	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 10



Resultado del Ítem N°10.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 10; el 100% de los encuestados contestan que SI se ha observado ausentismo en los talleres de capacitación. En consecuencia, se deben implementar medidas para mejorar la situación. De modo, que el servicio de seguridad y salud en el trabajo es responsable de la promoción, ejecución, supervisión y evaluación con la participación efectiva de las trabajadoras y los trabajadores asociados y asociadas del programa.

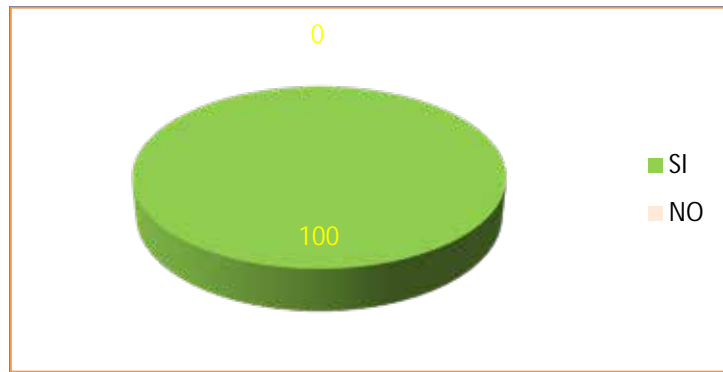
ITEMS N° 3. ¿Informa a los trabajadores acerca de la programación los talleres de capacitación?

CUADRO N° 11. INFORMA A LOS TRABAJADORES

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	02	100%
NO	0	0%
Total:	02	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 11



Resultado del Ítem N°11.

Análisis: De acuerdo con el resultado obtenido en el ítem N° 11; el 100% de los encuestados contestan que SI, informa a los trabajadores acerca de la programación los talleres de capacitación. Sin embargo, se deben crear herramientas para incentivar al trabajador en participar; están informados y que participen activamente en la prevención de los procesos peligrosos, en la elaboración, seguimiento y control del programa de seguridad y salud en el trabajo.

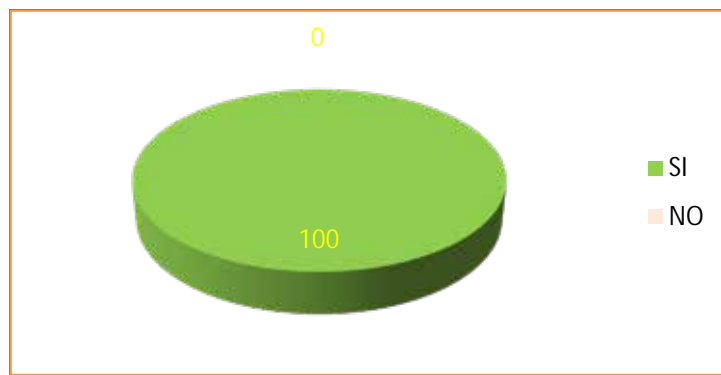
ITEMS N° 4. ¿Se ha preocupado por la ausencia del trabajador a los talleres de capacitación?

CUADRO N° 12. AUSENCIA DEL TRABAJADOR.

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	02	100%
NO	0	0%
Total:	02	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 12



Resultado del Ítem N°12.

Análisis: con el resultado obtenido en el ítem N° 12 el 100% de los encuestados aseguran que SI se ha preocupado por la ausencia del trabajador a los talleres de capacitación, En este sentido, se hace necesario establecer mecanismos para la participación activa y protagónica de las trabajadoras y trabajadores en las mejoras así como también para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

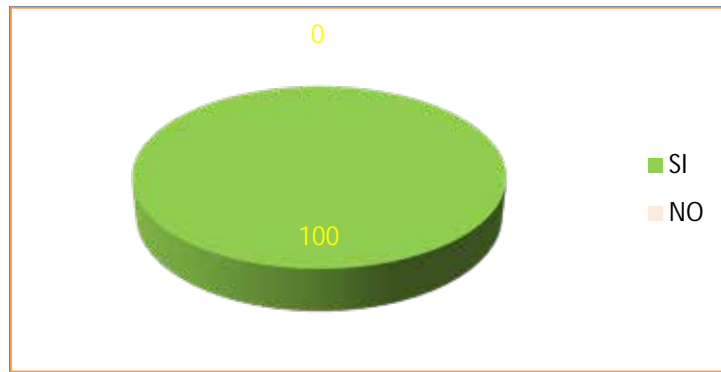
ITEMS N° 5. ¿Se deben aplicar procedimientos para promover la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo?

CUADRO N° 13.PROCEDIMIENTOS

Indicadores	Frecuencia	Porcentaje
SI	02	100%
NO	0	0%
Total:	02	100%

Fuente: Criollo (2017).

GRAFICO N° 13



Resultado del Ítem N°13.

Análisis: con el resultado obtenido en el ítem N° 13 el 100% de los encuestados responden que SI; se deben aplicar procedimientos para promover la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo. De allí, que mediante estos se hacen fiel cumplimiento a la normativa legal en materia de seguridad y salud laboral de conformidad a lo establecido en la Lopcyamat y su reglamento parcial y el reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y la Norma Técnica 01-2008.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Descripción de la Propuesta

La presente propuesta tiene como propósito brindar información relacionados con procedimientos encaminados a promover la asistencia de los trabajadores a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo. Cabe destacar que esta propuesta cobra importancia en la promoción de la seguridad y salud entre los trabajadores y trabajadores para fomentar la cultura y concientizar a los mismos como herramienta en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. A su vez, acatar las disposiciones legales y a regulaciones definidas de obligatorio cumplimiento de acuerdo a las exigencias establecidas en la LOPCYMAT (Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) y la Norma técnica N° 01-2008 Elaboración del Programa de Salud y Seguridad Laboral. De manera, que mediante la capacitación los trabajadores pueden adquirir conocimientos que le permitirán desempeñar sus funciones de una manera óptima con el fin de poner en práctica las medidas preventivas para minimizar los factores de riesgos que pueden estar presentes en el ambiente de trabajo.

6.2. Objetivos

6.2.1 Objetivo General

Establecer los criterios, pautas y procedimientos fundamentales que promuevan la asistencia de los trabajadores a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo.

6.2.2 Objetivos Específicos

- Ø Concienciar a los trabajadores sobre la importancia de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, mediante la invitación a la capacitación.
- Ø Fomentar la participación de los trabajadores a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo.
- Ø Motivar a los trabajadores a la capacitación a través de incentivos que logren promover su asistencia.

6.3 Justificación

Es de suma importancia los procedimientos para promover la asistencia a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo; debido a que se cumplirá con los trabajadores y trabajadoras mejorando sus condiciones de trabajo garantizando el acceso a un servicio de higiene ocupacional eficiente, haciendo que los trabajadores y trabajadoras hagan su labor más segura, reduciendo los accidentes, capacitándolos en procedimientos y hábitos de seguridad.

Además, se justifica esta propuesta con el fin de incentivar la participación del trabajador en la capacitación de manera que se pueda prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales de conformidad con lo establecido en la LOPCYMAT y su reglamento parcial y el reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. Asimismo, establecer mecanismos para la participación activa y protagónica de los trabajadores y trabajadoras en las mejoras así como también para la supervisión continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Todo ello fundamentado mediante la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el

trabajo (NT-01-2008). Igualmente, es necesario incentivar al trabajador en participar en el programa de capacitación ya que se minimizara el ausentismo y se dará cumplimiento con la capacitación de las 16 horas trimestrales.

6.4. Desarrollo de la Propuesta

6.4.1 Procedimiento de Información, Inducción y Educación Periódica

La capacitación en materia de seguridad y salud laboral es un factor de gran relevancia para las empresas por ser la prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes, relacionados con el trabajo situaciones propensas a generar daños a la propiedad y medio ambiente se mantiene de forma permanente la información, inducción, información y educación periódica de todos los trabajadores tales como: inducción a los nuevos trabajadores a fin de desarrollar cultura preventiva, alertar a los trabajadores a los riesgos que pueden estar expuestos, proteger al trabajador de acuerdo al riesgo que están expuesto, coordinar cursos de capacitación destinados al desarrollo de conocimientos y actitudes para el desempeño seguro de su trabajo, programar charlas de prevención mensuales de formación para mantener el interés de los trabajadores. Para ello, se deben insistir a los gerentes, supervisores y jefes inmediatos a que informen al trabajador mediante:

- ✚ **Cartelera:** se colocaran en el interior de la empresa para publicar allí todo lo relacionado a la seguridad; políticas, afiches, avisos de prensa, boletines, invitaciones así como cualquier información que está relacionada con la materia de seguridad y salud en el trabajo.

- ✚ **boletines y trípticos:** los cuales deben ser entregados a los trabajadores con la invitación a los talleres de capacitación y deberán ser entregados por los supervisores, delegados y delgadas de prevención, comité de seguridad y salud laboral.
- ✚ **Invitación oral:** la cual la hará el supervisor, delegados y delgadas de prevención, comité de seguridad y salud laboral personalmente a los trabajadores.

6.4.2 Procedimiento de la programación del horario de los talleres de capacitación.

La hora para realizar los talleres de capacitación se debe modificar, estableciendo para ello:

- Ø **Horarios matutinos:** los cuales permitan al trabajador mantener pensamientos frescos sin ningún tipo de interferencia para que puedan captar la información que le será impartida.
- Ø **Horario Sabatino:** del tiempo en que es impartida la capacitación se debe usar un (1) sábado por lo menos para lograr la atención e interés del trabajador en asistir a los talleres. Para ello, se debe fomentar la asistencia, motivando e incentivando al trabajador durante la toda la semana.

6.4.3 Procedimiento para promover interés y empatía en los trabajadores para asistir a los talleres de capacitación

Para mantener a los trabajadores motivados en participar y asistir a los talleres de capacitación se debe:

- **Mantener el interés hacia la seguridad mediante el contacto continuó con los trabajadores:** los supervisores y jefes inmediatos deberán llevar a cabo la supervisión continua de sus trabajadores y el contacto directo con ellos, para incentivar su participación en la educación impartida en materia de seguridad y salud laboral; a través de un fee-back que permita la comunicación.
- **Realizar charlas motivacionales:** enfocadas en reforzar el interés del trabajador, fomentar la participación de este e incentivarlo de manera proactiva a que se integre en el proceso de capacitación.
- **Premiar la asistencia del trabajador:** se deben otorgar beneficios sociales a aquellos trabajadores que asistan continuamente a los talleres de capacitación. Para ello, se debe tomar en cuenta el número de asistencia, un control de seguimiento de asistencia. Con el fin de que los trabajadores se motiven a asistir a los talleres de capacitación.

6.4.4. Procedimiento de Evaluación a la Asistencias de los trabajadores a los talleres de capacitación.

Se deben llevar a cabo evaluaciones periódicas que permitan mantener un monitoreo y control de las asistencia a los talleres de capacitación. De manera, que tanto la gerencia, supervisores estén informados acerca de la cantidad de trabajadores que asisten a los talleres; con el propósito de promover su participación continuamente y protagónica en dicho proceso. Por lo tanto:

- ✓ **Los Supervisores:** deben estar pendiente de cuantos trabajadores asistieron y cuantos no. Además, debe indagar causas o motivo mediante entrevistas con los mismos.
- ✓ **Gerencia:** Mediante el departamento de recursos humanos y el servicio de seguridad y salud en el trabajo debe promover acciones correctivas que

permitan minimizar el ausentismo en los talleres de capacitación. De modo, que se evalúen las causas de este.

6.4.5. Procedimiento de compromiso de los trabajadores a asistir a los talleres de capacitación.

La empresa La Lucha, C.A. Guacara estado Carabobo, según lo establecido con la LOPCYMAT y su reglamento parcial y el reglamento de las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo y la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el trabajo (NT-01-2008). Deberá hacer fiel cumplimiento de estas mediante el compromiso de los trabajadores en participar y asistir a los talleres de capacitación. De allí, que debe:

- § Implementar sanciones a las personas que no asistan a los talleres de capacitación.
- § Establecer uso obligatorio de asistencia a talleres de capacitación.
- § Ejercer presión a supervisores y jefes inmediatos para que lleven a cabo de manera eficiente su labor en los programas de seguridad y salud laboral. Y más aún, en promover la asistencia de los trabajadores en la capacitación.
- § Recalcar la importancia de la participación y asistencia de los trabajadores en los talleres de capacitación.
- § Hacer firmar a los trabajadores su asistencia a los talleres de capacitación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Ø Al realizar los procedimientos que promuevan la asistencia de los trabajadores a la capacitación del programa de de seguridad y salud en el trabajo se debe contar con la contribución y participación de los trabajadores (as) ya que juegan un papel importante en el proceso productivo.
- Ø El Procedimiento de Información, Inducción y Educación Periódica es de suma importancia debido a que para todos los trabajadores (as) que van a ingresar y los que se encuentran laborando ya ahí, le permitirá ser informado a través del servicio de seguridad y salud laboral sobre normas y procedimientos de la empresa, exposición a riesgos detectados y las medidas preventivas sobre riesgos.
- Ø Aplicar la educación consecutivamente permitirá mantener al personal informado y capacitado sobre los riesgos y la posible medida preventiva a tomar en cuenta para realizar sus labores.
- Ø Es pertinente estudiar la modificación de los horarios de los talleres de capacitación.
- Ø Es necesario aplicar la motivación e incentivación como un factor clave para promover la asistencia de los trabajadores a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo.

Recomendaciones

Se recomienda a la empresa:

- § Refreshamiento de información mediante carteleras y boletines informativos.
- § Capacitar y entrenar a los trabajadores (as) con temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo con la finalidad de disminuir los accidentes laborales.
- § Establecer un horario para los talleres de capacitación de acuerdo a las funciones de los trabajadores y supervisores tener en cuenta las actividades prioritarias y así tener buen rumbo de la jornada laboral teniendo un mejor rendimiento que no intervenga en los planes y metas de la empresa.
- § Revisar periódicamente el listado de los trabajadores que asisten a los talleres de capacitación.
- § Para la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo se recomienda realizar la revisión, implementación y puesta práctica de este programa evaluando el efecto que ocasiona en los trabajadores.
- § Se recomienda poner en práctica los procedimientos establecidos para promover la asistencia de los trabajadores a la capacitación del programa de seguridad y salud en el trabajo.

Para el Trabajador:

- Ø Asistir a los talleres de capacitación para hacer fiel cumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud laboral.
- Ø Hacer uso de sus derechos como trabajadores de ser informado y educado en materia de seguridad y salud laboral.
- Ø Solicitar información a sus jefes inmediatos y supervisores sobre la capacitación que requiere.

- Ø Cumplir con sus deberes como trabajador de participar y ser protagonista en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales mediante la capacitación.

REFERENCIA

Adames Luis, Landaeta Martha y Lezama Andrés (2014), **Diseño de un Modelo de Capacitación de Personal en un Laboratorio Farmacéutico en cumplimiento con la Norma Técnica Nt-01-2008-Inpsasel.**

Arias Fidias, (2006). **Proyecto de investigación.** (3 ra edición). Caracas, Venezuela. Editorial Episteme.

Balestrini Jaqueline, (2008) **Pasos para elaborar un proyecto de investigación.** Madrid. Editorial Planeta.

Barvaresco David, (2010) **Metodología de la Investigación.** 3 ra edición. México. Editorial McGraw Hill.

Chiavenato Idalberto, (2008). **Administración de Personal.** (2da edición). Buenos Aires, Argentina. Editorial Nomos S, A.

Gómez Pedro y Guerra Fernanda (2014), **“Diseño de un programa de Seguridad Industrial y redistribución de la planta para su implantación en la investigación. FABROQUIM, C.A. ubicada en la Victoria, Edo. Aragua. Instituto Universitario de Tecnología “Antonio Ricaurte” (I.U.T.A.R.). Trabajo especial de grado para optar al título de Técnico Superior en “Producción y Servicios Industrial”.**

Guerra Mórela y Curapiaca (2015), **Diseño de un Sistema de Gestión de Higiene y Seguridad Industrial para la Empresa Electricidad de Oriente,**

ELEORIENTE, C. A. para optar al título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos, Universidad de Oriente Núcleo de Sucre.

Hernández Enrique (2014), **Incidencia de los Estados Financieros Básicos por la Aplicación del programa de Seguridad y Salud Laboral establecidos en el Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo caso Vepym, C.A.**

Piñero Juan y López Anderson (2014), **“Propuesta para el diseño de un programa de Higiene y Seguridad Industrial aplicable a la empresa. TEC-ENVASE, C.A. (I.U.T.A.R). Trabajo especial de grado para optar al título de Técnico Superior en Producción y Supervisión Industrial.**

Ramírez, Tulio, (2004). **Como realizar un proyecto de investigación.** Caracas, Venezuela: Editorial Panopo.