



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIOPÁEZ

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA  
PREVENCION DE ACCIDENTES DE  
TRABAJO EN EL AREA DE QUIROPEDIA DE  
LA EMPRESA QUIROPEDIA Y SPA EGM,  
UBICADA EN SAN DIEGO, ESTADO  
CARABOBO**

**Autores:** Briceño, Robelis  
Carrillo, Glasmerys

San Diego, 19 de Enero 2017

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

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA PREVENCION DE  
ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL AREA DE QUIROPEDIA DE LA  
EMPRESA QUIROPEDIA Y SPA EGM, UBICADA EN SAN DIEGO,  
ESTADO CARABOBO**

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

Autores:  
Robelis Briceño  
Glasmerys Carrillo

Tutora:  
Lic. Calogera Siracusa

San Diego, Enero de 2017

## **DEDICATORIA**

Esta tesis la dedico a mi dios primeramente por guiarme en todo momento, por darme fuerzas para seguir adelante siempre y nunca rendirme en cada obstáculo que se me presentaba en el camino enseñándome a encarar las adversidades.

A mi familia y en especial a mis padres, por sus consejos, ayuda, amor, comprensión pues son quienes han estado en todo momento apoyándome y quienes a pesar de las adversidades me sacaron adelante, gracias por creer siempre en mi, en que puedo, dándome ejemplos dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles dándome fuerzas para seguir hasta el final. Va por ustedes, por lo que valen, porque admiro su fortaleza y por lo que han hecho de mí inculcándome siempre valores, principios, carácter y empeño mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A mis hermanos Alexis y Junior, por ese apoyo incondicional, por creer siempre en mí, en que podía alcanzar esa meta y mas, por esas palabras de aliento, Gracias por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida y gracias a ti chuciii que siempre estuviste al pendiente de mí y en todo momento me apoyaste.

Gracias a ti mi bodo, a ti por acompañarme a lo largo de esta carrera, por siempre apoyarme, por darme siempre la fortaleza para llegar a la meta, por esas palabras de aliento cada vez que lo necesite para nunca decaer y por brindarme todo el tiempo que necesite de ti y tu ayuda.

A mis amigos, compañeros y todas esas personas que de una u otra manera han contribuido para el logro de mis objetivos siendo personas claves en mi vida.

Y por ultimo pero no menos importante gracias a mi compañera de tesis Glasmerys Carrillo por haber compartido conmigo esta experiencia que fue crear nuestro proyecto de grado, por soportarme con todo y mi carácter y por creer que juntas lo lograríamos gracias por todo.

**Robelis Briceño**

## **DEDICATORIA**

A dios Por haberme guiado, bendecido e iluminado para el cumplimiento de esta meta tan importante en mi vida, por ser la fortaleza en cada momento de mi vida.

A mis padres: Douglas Miguel y Ana Mercedes, por su esfuerzo y apoyo, porque siempre han creído en mí son quienes me han enseñado los valores dignos de superación y entrega, porque en gran parte gracias a ellos, hoy puedo ver alcanzando mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera.

A mi esposo: Elieser Antonio, por su valioso apoyo, comprensión y paciencia, gracias por acompañarme en esta etapa tan importante de mi vida.

Mi compañera de tesis: Robelis Briceño, gracias por formar parte de esta satisfacción de la culminación de esta etapa universitaria, sé que se abrirán puertas inimaginables en nuestro desarrollo profesional.

Gracias por ser mí compañera desde el principio hasta el final. Gracias a ellos y a quienes intervinieron en el desarrollo de este trabajo de grado, por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en mi vida. Mil palabras no bastarían para agradecerles su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles. A todos, espero no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

**Glasmerys Carrillo**

## **AGRADECIMIENTOS**

La presente tesis es un reto académico para nosotras, contribuye en un proceso de investigación planeada a lo largo de nuestra carrera profesional, en que, de una manera u otra, personas importantes que han contribuido con su enriquecimiento, de una manera concreta y practica o demostrando su interés, cercanía y apoyo moral.

Por ello queremos expresar nuestro profundo agradecimiento a:

Queremos comenzar agradeciendo a dios, a la virgen del valle y a nuestras familias.

Seguido, a nuestra tutora en tesis la profesora Licenciada Calogera Siracusa, por su confianza, que desde un principio creyó en el proyecto, y ha convertido en realidad lo que para nosotras era un sueño gracias a su interés, orientación, persistencia y entrega inestimable pues sin su apoyo esta investigación no hubiera sido posible.

A nuestra institución universidad José Antonio Páez por recibirnos en sus aulas y prepararnos con ética y responsabilidad, a nuestros profesores por sus enseñanzas.

Así mismo a compañeros que redundan en amistad con los que compartimos grandes momentos en nuestra formación profesional y siempre nos hemos apoyado mutuamente para conseguir nuestros objetivos de vida y profesionales.

Autores:  
Robelis Briceño  
Glasmerys Carrillo

## ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO		pp.
LISTA DE CUADROS.....		I
LISTA DE GRAFICOS.....		II
RESUMEN INFORMATIVO.....		IV
INTRODUCCIÓN .....		1
CAPÍTULO		
I	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
	1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	6
	1.2. OBJETIVOS.....	6
	1.3. JUSTIFICACIÓN.....	7
II	MARCO TEÓRICO .....	9
	2.1. ANTECEDENTES .....	9
	2.2. BASES TEÓRICAS .....	13
	2.3. BASES LEGALES .....	35
	2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	38
III	MARCO METODOLÓGICO .....	41
IV	RESULTADOS.....	45
V	PROPUESTA.....	65
	5.1. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL ÁREA DE QUIROPEDIA DE LA EMPRESA QUIROPEDIA Y SPA EGM.....	65
	5.2. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	65
	5.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA PROPUESTA.....	65
	5.4. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.....	67
	5.5. ALCANCE.....	68

5.6.	OBJETIVOS DE LA PROPUESTA.....	68
5.7.	POLÍTICA DE PREVENCIÓN, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE DE LA PROPUESTA.....	69
5.8.	ESTRATEGIAS.....	70
5.9.	ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA.....	70
	LA PROPUESTA.....	71
VI	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	81
6.1.	CONCLUSIONES.....	81
6.2.	RECOMENDACIONES.....	83
	REFERENCIAS.....	84
	ANEXOS .....	88
A.	CUESTIONARIO.....	88

## LISTA DE CUADROS

### CONTENIDO

CUADRO		pp.
1	Riesgos laborales en la manipulación de los instrumentos de trabajo.....	51
2	Capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo.....	52
3	Accidente laboral causado por las herramientas.....	53
4	Identificación de las herramientas en su área de trabajo.....	54
5	Mantenimiento y Esterilización de instrumento de trabajo.....	55
6	Uso de la mascarilla como medida de seguridad.....	56
7	Uso de los guantes quirúrgicos como medida de seguridad.....	57
8	Uso de los lentes de protección como medida de seguridad.....	58
9	La ventilación evita que se concentren químicos y polvos.....	59
10	La posición ergonómica ocasiona a largo plazo una enfermedad ocupacional.....	60
11	La iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada.....	61
12	Nociones básicas prevención (NBP).....	74
13	Métodos de prevención y seguridad laboral.....	75
14	Análisis de riesgos.....	76
15	Actos y condiciones inseguras.....	77
16	Actualización en Salud Ocupacional.....	78
17	Teoría de las 5s y mejora continua.....	78
18	Fundamentos legales de salud ocupacional.....	79
19	Presupuesto.....	80
20	Indicadores de Evaluación.....	82

## LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

### CONTENIDO

GRÁFICO FIGURA		pp.
1	Riesgos laborales en la manipulación de los instrumentos de trabajo..	51
2	Capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo....	52
3	Accidente laboral causado por las herramientas .....	53
4	Identificación de las herramientas en su área de trabajo .....	54
5	Mantenimiento y Esterilización de instrumento de trabajo .....	55
6	Uso de la mascarilla como medida de seguridad.....	56
7	Uso de los guantes quirúrgicos como medida de seguridad.....	57
8	Uso de los lentes de protección como medida de seguridad.....	58
9	La ventilación evita que se concentren químicos y polvos.....	59
10	La posición ergonómica ocasiona a largo plazo una enfermedad ocupacional.....	60
11	La iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada.....	61
12	Figura N° 1 Condiciones Generales de Trabajo.....	63
13	Figura N° 2 posturas que adopta el trabajador a la hora de realizar su trabajo.....	64
14	Figura N° 3 orden y limpieza del lugar de trabajo.....	64
15	Figura N° 4 ventilaciones en el área de trabajo.....	65

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

**PROGRAMA DE CAPACITACION PARA LA PREVENCION DE  
ACCIDENTES EN EL AREA DE QUIROPIEDIA EN LA EMPRESA  
QUIROPIEDIA Y SPA EGM, UBICADA EN SAN DIEGO, ESTADO  
CARABOBO**

Autores: Robelis Briceño; Glasmerys Carrillo  
Tutora: Lic. Calogera Siracusa  
Fecha: Enero 2017

**RESUMEN INFORMATIVO**

En la organización se presenta muchos de los riesgos para la salud y la seguridad que son muy comunes para esta área de quiropeidia que genera proporciones mucho mayor por los equipos y herramientas a utilizar que son de mucho cuidado y peligro. En tal sentido, los principales riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores en el área de quiropeidia son físicos, químico y disergonomicos son los principales factores de riesgo en ambiente de trabajo. El siguiente trabajo de investigación se trata de crear un programa de capacitación para la prevención de accidente de trabajo en el área de quiropeidia en la empresa Quiropeidia y Spa EGM, la investigación se encuentra tipificada bajo el enfoque de un proyecto factible, debido a que tiene como propósito elaborar un programa de capacitación destinado a la prevención de accidentes en el área de quiropeidia. Para esto se utilizó una muestra conformada por diez (10) personas que laboran en el área de quiropeidia. Por lo tanto entra los principales beneficios de los trabadores que podrán contar con un programa o señalamiento que indique como actuar correctamente para prevenir aquellos factores causantes de accidentes laborales o enfermedades ocupacionales. De igual manera, se puede decir que este proyecto aportara beneficios a la empresa y podrán cumplir lo establecido en el marco venezolano en materia de salud y seguridad laboral.

**Descriptor:** prevención, accidentes laborales, población, riesgos laborales, seguridad en el trabajo

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo han pasado a constituir cuestiones prioritarias en muchas organizaciones empresariales a nivel mundial, no solo porque legalmente se exigen medidas mínimas de control, sino porque las mismas se han ampliado por la incorporación de programas destinados a proteger y resguardar la salud y seguridad de los trabajadores.

Por consiguientes, los accidentes ocurren porque la gente comete actos incorrectos o porque los equipos, herramientas o lugares de trabajos no se encuentran en condiciones seguras. El principio de la prevención de los accidentes señala que todos los accidentes tienen causas que los originan y que se pueden evitar al identificar y controlar las causas que los producen.

Por lo tanto, las condiciones en las que realiza el trabajo son profundamente en la eficiencia de las actividades, ya que el ambiente influye en la motivación para ejecutar tareas y la destreza con que se ejecuta. Si las condiciones físicas, mentales y sociales son inadecuadas podría existir menos desempeño laboral.

En este sentido, la implementación del programa de capacitación para la prevención de accidentes trata sobre los procedimientos para identificar, evaluar, controlar factores y agentes de riesgos que pueden ocasionar un accidente y que bajo circunstancia laboral son capaces de alterar la integridad física o psíquica del trabajador.

En este orden, la presente investigación tiene como objetivo principal formular la prevención de accidentes de trabajo en la Quiropeya y Spa EGM. La investigación está basada en un proyecto factible apoyado en una investigación de campo que se divide en las siguientes fases:

En el Capítulo I, se hace referencia al problema, el objetivo general y los específicos, la justificación.

Asimismo el Capítulo II, está representado por el marco teórico, los antecedentes, las bases teóricas y las bases legales que sustentan esta investigación.

Posteriormente, el Capítulo III está constituido por el marco metodológico, donde se presenta el diseño de la investigación, las fases para llevar a cabo dicha investigación, las técnicas de recolección de datos.

En el Capítulo IV se muestra los recursos necesarios para realizar la investigación en estos 4 meses.

Finalmente el Capítulo V, denomina la propuesta, en el cual se detalla la elaboración de un programa de capacitación orientado a la prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropeia de empresa Quiropeia y SPA EGM, ubicada en San Diego, Estado Carabobo, con sus respectivas referencias y anexo del presente estudio.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del Problema**

En la actualidad las organizaciones del mundo se han caracterizado por ser altamente competitivas en el ramo empresarial, lo que ha obligado a velar por la seguridad y bienestar de los trabajadores ofreciéndole a cada empleado el bienestar físico y psicológico requerido para buscar los objetivos precisos y el perfeccionamiento dentro de las organizaciones, a través de la mejora continua de cada uno de sus procesos involucrando a todos los miembros, creando un sentido de pertenencia y compromiso de sus trabajadores hacia los objetivos de la organización.

Por lo antes expuesto, las organizaciones se han visto obligadas, a través de políticas y sistemas de protección integral contenidos en los beneficios que ofrezca dicha organización, ya que la ausencia de sistemas de prevención de accidentes de trabajo, hace que los mismos no se reconozcan ni se sientan seguros dentro de las organizaciones. Según Guerrero (2015:32), “el programa de capacitación es un proceso estructurado y organizado por medio del cual se suministra información y se proporcionan habilidades a una persona para que desempeñe a satisfacción un trabajo determinado”.

En el mismo orden de idea, se puede considerar que el desarrollo de toda organización se basa en alcanzar el crecimiento tanto de los individuos como de la organización, manteniendo una empresa que promueva una administración acertada de los recursos de la misma, logrando la adecuada adaptación del personal dentro de su área laboral, entre estas; su ambiente, la estructuras, los procesos y las estrategias, lo que conlleva al bienestar general y por consecuencia un mejor funcionamiento para alcanzar el éxito de los objetivos. Enfatizando Guerrero. (2015):

Los accidentes y enfermedades de los empleados pueden reducir de manera drástica la efectividad y el estado de ánimo de los empleados. Por lo cual las personas, al efectuar el trabajo, producen variaciones en el medio ambiente que lo rodea. Estas variaciones pueden ser de naturaleza física, mental y social, es lógico deducir en ocasiones estos cambios, puedan afectar la salud del trabajador al modificar su situación inicial de equilibrio, situación denominada salud. (p.435)

Por consiguiente, se puede deducir que para mantener un control de calidad apropiado dentro de las organizaciones, es necesario que exista personal capacitado para la prevención constante en el área de trabajo en materia de seguridad y salud laboral, así como conocer el buen uso de los equipos y herramientas necesarias para que de esta manera se pueda evitar pérdidas tanto personales como materiales. Igualmente es importante destacar, que los aspectos físicos del ambiente afectan el desempeño laboral del trabajador, así como salud y seguridad en diversas formas, tales como: factores de origen físico (ruido, iluminación, temperatura, presiones), factores de origen químicos (líquidos, gases, vapores, partículas), factores de origen biológico (virus, bacterias, hongos).

En el mismo orden de ideas, se puede observar que existe una actitud desinteresada por parte de los directivos de las organizaciones en brindarle a los empleados un área de trabajo cómodo y adecuado, donde a cada trabajador se les escuche sus necesidades para que de esta manera se puedan crear condiciones de trabajo óptimas que conlleven a una motivación del personal

Por consiguiente, la eficiencia del recurso humano dentro de las organizaciones es de gran importancia, de tal manera; que la comodidad del personal en su lugar de trabajo es primordial, para ello, es esencial satisfacer los más mínimos y sencillos estándares de calidad. De tal manera, que entre los aspectos más importantes para lograr la calidad total está en capacitar al personal para que conozcan cómo mantener sus herramientas y lugar de trabajo limpios y ordenados, alcanzando la mejora del

ambiente laboral y la seguridad industrial, generando motivación, satisfacción y resultados de los recursos humanos.

En base a lo antes expuesto, los trabajadores apoyados en el conocimiento de las condiciones en el ambiente de trabajo y de la repercusión que éstos tienen en su salud, puede jugar un papel fundamental en la lucha por su salud individual en primer término y en segundo término la salud de su comunidad mas cercana, ya sea en su trabajo o en su entorno social; de allí que la formación del futuro trabajador en el conocimiento de los riesgos a que estará expuestos en su medio laboral, su eliminación y el control de los mismos.

Las condiciones expuestas anteriormente son consideradas como los principios que deben fundamentar toda acción productiva dentro de las organizaciones como la empresa quiropeedia y Spa EGM, ubicada en el Municipio San Diego, la cual posee como áreas de servicio el área de quiropeedia y de manicure con una cantidad de 13 trabajadores de los cuales 10 de ellos están distribuidos en el área de Quiropeedia, ya que no cuenta con una unidad de recursos humanos que se encargue del desarrollo y ejecución de un programa de capacitación en cuanto a higiene y seguridad, simplemente la organización administrativa cumple con reclutar al personal y establecer los riesgos a los cuales estarán expuestos en su área de trabajo, pero no los enseña a cómo combatir dichos riesgos.

Por una parte, los principales riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores en el área de quiropeedia son físicos, químicos y ergonómicos son los principales factores de riesgo en ambiente de trabajo.

Lo antes expuesto trae como consecuencia que los trabajadores no reciben claras instrucciones de cómo prevenir accidentes, por lo tanto hacen poco o ningún uso de sus equipos de protección laboral, por otra parte los instrumentos necesarios para llevar a cabo los tratamientos no presenta un orden adecuado, es importante señalar que el orden, la limpieza y las herramientas de trabajo son trascendentales en el área de quiropeedia, debido a no ocasionar algunos daños que puedan verse afecto, esta área no cuenta con un programa de limpieza que permita un ambiente agradable

e higiénico, por lo tanto se evidencia la necesidad de un programa de capacitación de seguridad y salud laboral.

Por lo antes expuesto, surge la inquietud de proponer un programa de capacitación en el área de “Quiropea y Spa EGM” ya que presenta muchos riesgos para la salud y seguridad que son muy común en las organizaciones. En consecuencia, la seguridad exige una atención muy importante para los hábitos de trabajo por parte de los empleados y el mantenimiento de un ambiente adecuado para un trabajo seguro.

En este contexto, el presente trabajo está orientado a proponer un programa de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropea y poder incrementar el desempeño laboral; La evaluación del programa de capacitación, tiene como propósito mantener las condiciones satisfactorias de seguridad y ambientes en todas las áreas operacionales de la organización, conjuntamente con todo el personal y así lograr productividad y por ende la mejora continua.

## **1.2 Formulación del Problema**

En relación al contexto precedente se expone las siguientes interrogantes:  
¿Qué beneficios puede tener un programa de capacitación para disminuir los accidentes de trabajo en el área de quiropea en la empresa Quiropea y Spa EGM?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1 Objetivo General**

Proponer un programa de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropea de la empresa Quiropea y Spa EGM, Ubicada en San Diego, Estado Carabobo.

### **1.3.2 Objetivo Específico**

Diagnosticar las condiciones del medio ambiente de trabajo en el área de quiropea.

Identificar los factores de riesgos que puedan presentarse en el área de quiropeidia.

Diseñar un programa de capacitación en el área de quiropeidia en la empresa Quiropeidia Y Spa EGM.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

La investigación cobra gran relevancia social ya que permitirá conocer la importancia de crear programas de capacitación en cuanto a seguridad industrial, con el fin de disminuir los riesgos laborales que interfieren no solo en la mejora continua de la empresa sino en la calidad de vida del trabajador, tomando en cuenta que dentro de las necesidades que el trabajador debe satisfacer durante la vida laboral se encuentran la seguridad física y emocional, cuidando que las condiciones de trabajo sean adecuadas. Destacando que el recurso humano es quizá el recurso más importante dentro de las organizaciones, este debe ser cuidado, protegido y capacitado por los empleadores para que dichos trabajadores se sientan satisfechos y comprometidos con las organizaciones, así como las organizaciones con los trabajadores.

Es aquí donde la capacitación para la prevención de accidentes de trabajo como proceso social es determinante para la consecución de fines adecuados, del programa como sería en este caso, crear conciencia en los trabajadores, de una actitud adecuada hacia la salud ocupacional, lo que se logrará a través del desarrollo de conductas adecuadas dirigidas a la población laboral fundamentalmente, y en este nivel de formación, los individuos asimilarán e irán incorporando los principios de seguridad, lo que les permitirá prevenir lesiones y/o patologías laborales. Por lo tanto, un individuo formado por un sistema de capacitación interna que estimule el desarrollo de prácticas seguras en el trabajo y cree en el sujeto la necesidad de conocer los riesgos a los que se expone, será la primera garantía de la disminución de la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales.

El programa de capacitación para la prevención de accidentes en el área de trabajo se justifica desde el punto de vista de los trabajadores debido a que proporcionara un mayor conocimiento en cuanto a los riesgos laborales relacionados al ambiente de trabajo, mejorando las condiciones en la organización y área de trabajo.

Este estudio se realizará con la finalidad de que la organización comunique sus resultados a los trabajadores, con el fin de mejorar las Seguridad y Salud Laboral, y así evitar que se produzcan incertidumbre al cumplir sus jornadas laborales, con el fin de poder lograr un ambiente libre de riesgos y de accidentes.

En cuanto al aspecto metodológico, se tiene que se les presentará un cuestionario a los empleados del área de quiropedia con el fin de identificar los riesgos que los mismos están expuestos en dicha área, para luego de obtener y analizar los resultados, proceder a crear un manual de capacitación donde cada empleado conozca como es el método para laborar dentro del área antes mencionada.

Por consiguiente, se busca a que contribuya a mejorar la eficacia y eficiencia en la percepción de cada trabajador, para salvaguardar la operatividad. Así mismo, para la empresa quiropedia y Spa EGM es indispensable, ya que le permitirá contar con un mejor ambiente de trabajo, también es relevante socialmente al conyugar esfuerzo entre la empresa, los trabajadores en cumplimiento de cada aspecto legal con relación a la seguridad y condiciones laborales.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

Estos antecedentes representan las investigaciones realizadas anteriormente cuyas variables tienen relación directa o indirecta con las variables de objeto estudio, es decir, seguridad laboral y salud. Esto conlleva a obtener mayores conocimientos sobre la fundamentación teórica del estudio, revisando diversos trabajos de grado que guardan relación directa con la presente investigación.

En primer lugar, Erazo (2014), “**Evaluación de los Riesgos Laborales en una Fábrica de Embutidos en el estado Mérida**”. Universidad Nacional Abierta estado Mérida, La investigación tuvo como objetivo evaluar los riesgos presentes en el área de producción en la fábrica de Embutidos la Merideña C.A, con la finalidad de mejorar el entorno laboral para el personal que allí labora.

En este sentido la investigación fue desarrollada a través de un proyecto factible con apoyo en una investigación documental, por su parte la muestra fue diez (10) de sus trabajadores del área de producción y uno de los gerentes de la empresa, a través de visitas y observación directa, la técnica utilizada fue un instrumento de recolección de datos; la encuesta y una entrevista a través de visitas y observación directa.

Finalmente los beneficios de esta investigación fueron para los trabajadores de la empresa en estudio, lograr una mejor combinación hombre – máquina donde se detectaron riesgos laborales en el área de producción, que deben ser corregidos, para disminuir los costos a la empresa que los mismos pueden llegar a crear.

El antecedente genera un aporte al presente trabajo de grado ya que evidencia que siempre que se realiza un trabajo existen riesgos laborales los cuales hay que

abordar para mejorar el entorno laboral, que permitirá disminuir accidentes y los gastos que estos pueden ocasionar a la empresa.

Por su parte, Arria (2014), elaboraron una investigación titulada **“Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Empresa IPROVENSA Basado en la Norma Nt-01-08”**. (Universidad de Maracaibo). La razón que se presenta para la realización de esta evaluación fue diseñada de un programa de seguridad y salud laboral para la empresa IPROVENSA con el fin de identificar los riesgos presentes en los puestos de trabajo y el origen de las posibles causas generadoras de la presencia de eventualidades o accidentes ocupacionales y con ello elaborar medidas preventivas que ayuden a disminuir las enfermedades ocupacionales.

Es por esto que para poder lograr el objetivo propuesto el cual se refiere a Proponer un programa de Seguridad y Salud Laboral para la empresa IPROVENSA, en base a la norma técnica de INPSASEL, estableciendo una investigación de tipo estudio de diagnóstico. La investigación fue de tipo descriptiva, basada en un diseño no experimental y de campo, entre los instrumentos de recolección de datos se realizó observación directa, entrevistas y encuestas no estructuradas, también fue necesario realizar recorridos e inspecciones por las áreas de los distintos departamentos de la empresa.

Como conclusión se mostró como resultado que los riesgos fueron valorados, en su mayoría, como riesgos moderados; esto implica que es necesario implementar medidas que permitan minimizar las causas que originan accidentes laborales. Llevando a cabo la propuesta del programa de seguridad y salud laboral en la empresa, el cual de una u otra manera, forma un parámetro principal para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, el mismo contempla objetivos, acciones y metodologías establecidas, para la identificación, prevención y control de aquellos procesos peligrosos.

El antecedente guarda relación con el presente trabajo de grado, ya que evidencia como los trabajadores sufren accidentes dentro de su área de trabajo debido

a los riesgos presentes por lo que es necesario llevar a cabo métodos de seguridad para minimizar los accidentes en el trabajo.

A nivel internacional González (2013), presenta su tesis denominada: **“Las 5 “S” Una Herramienta Para Mejorar La Calidad, En La Oficina Tributaria De Quetzaltenango, De La Superintendencia De Administración Tributaria En La Región Occidente”** en la universidad Rafael Landívar en México, cuyo propósito fue realizar cambios que creen una calidad hacia el trabajo a desarrollarse dentro de la Oficina Tributaria de Quetzaltenango de la Superintendencia de Administración Tributaria en la Región Occidente, los que es en si el programa 5 “S” y su relación con la calidad de servicio, al mismo tiempo ser más competitiva así como se logro ver motivación de los trabajadores donde dicha herramienta no lleva mucho tiempo el aplicarla adquiriendo un departamento limpio, ordenado y con un grato ambiente de trabajo.

La investigación se realizó bajo un estudio tipo descriptivo y conto con una población de veintidós (22) personas, de las cual, se tomó como muestra el total del universo y se emplearon cuatro boletas de opinión obteniendo como conclusión que la cultura de calidad cada día crece más y se extiende con mayor profundidad hacia los diferentes campos de la vida económica y social de los países.

A su vez se planteó como recomendación evaluar y dar seguimiento al programa de la herramienta 5 “S”, que permite crear un mejoramiento continuo y con ello fomentar el orden, limpieza, control y seguridad en cada una de las áreas de trabajo, y así lograr constantemente una mejor productividad de los trabajadores

El antecedente se encuentra estrechamente relacionado con la presente investigación, ya que el mismo presenta, como la metodología cinco S contribuye de manera directa con la mejora continua en toda organización, ya que manteniendo espacios limpios y ordenados se logra un ambiente de trabajo agradable donde el personal se sientan motivado y comprometido con los objetivos organizacionales en todo momento.

Por su parte Ramos y Velásquez (2013), realizaron su trabajo de grado

denominado **Indicadores de Gestión para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales en la Empresa Distribuidora el Crepúsculo c.a**, esta investigación fue presentada en la Universidad Fermín Toro de Barquisimeto estado Lara, cuyo propósito de la investigación fue analizar una propuesta de un sistema de indicadores de gestión para el mejoramiento de las condiciones laborales en la empresa distribuidora el Crepúsculo c.a.

El trabajo de grado estuvo realizado bajo una investigación de campo de naturaleza descriptiva, con una población constituida por cincuenta (50) personas de la cual se tomó una muestra de quince (15) personas y se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario, el cual se llevó a cabo a través de la encuesta, llegando a la conclusión que, la empresa presenta una serie de reglas internas que los trabajadores deben llevar a cabo para así colaborar en la armonía de la organización y obtener resultados concretos en cuanto al desempeño y el cumplimiento de los objetivos primordiales de la misma, así como lograr la producción deseada.

Del mismo modo, se sugirió llevar a cabo los indicadores de gestión pertinentes para el mejoramiento de las condiciones laborales de la empresa, los cuales son eficaces y conducentes a través de un plan de acción que contenga las metas, las estrategias, las acciones a seguir, así como también el proceso para el seguimiento de los objetivos de la empresa, el tiempo para cumplir cada acción y los beneficios a obtener una vez ejecutada cada acción.

Los aportes brindados de los antecedentes a la presente investigación, son que ambas buscan resaltar la importancia que tiene las condiciones laborales dentro de una empresa, involucrando a todas las personas en la armonía de la organización, para que de esta manera los trabajadores se sientan motivados y exista un mejor desempeño.

Seguido por, Santiso (2013), en su trabajo de grado **Programa de Responsabilidad Social para Mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo en la Empresa Fertilizantes del Centro c.a**, presentado en la Universidad José Antonio

Páez de Valencia estado Carabobo, tuvo como objetivo proponer un programa de responsabilidad social que elevará la calidad de vida en el trabajo de los empleados de la empresa Fertilizantes del Centro c.a., la metodología estuvo enmarcado bajo la modalidad de un proyecto factible apoyada en una investigación de campo, con una población de veinte y siete (27) trabajadores tomando su totalidad como muestra para aplicar una encuesta bajo el instrumento de la escala tipo Lickert.

Los resultados evidenciaron la falta de motivación laboral por parte de los trabajadores, condiciones de trabajo inseguras y una falta de reconocimiento por parte de la empresa, al desempeño de cada integrante de la organización, por lo que se recomendó la aplicación de la propuesta que se refiere al programa de responsabilidad social para mejorar la calidad de vida en el trabajo de los trabajadores de la empresa Fertilizantes del Centro c.a.

La recomendación permitirá mejorar la situación crítica dentro de la empresa, ya que al aplicar el programa se evidenciará el compromiso de los trabajadores hacia la organización ya que se sentirán más seguros y motivados para la realización de sus funciones, dejando a un lado la insatisfacción existente y las inseguridades.

El antecedente está estrechamente relacionado con la presente investigación ya que destaca la importancia que tiene la calidad de vida dentro del trabajo para poder laborar eficiente y eficazmente, además destaca que, para mantener una calidad de vida adecuada en el entorno laboral, debe existir un ambiente laboral agradable y seguro, donde los empleados se sientan motivados y comprometidos con la organización generado el crecimiento continuo tanto de los trabajadores como de la empresa.

## **2.2 Bases Teóricas.**

Las bases teóricas forman parte elemental en todo trabajo de investigación, ya que constituyen toda la teoría sustentada por expertos sobre las cuales se amparará toda la información del trabajo. De esta manera una buena base teórica formará el soporte donde se analizarán los resultados obtenidos.

En este sentido, Ramírez (2007:65), al hablar sobre las bases teóricas explica que, “aquí se ilustra al lector sobre el conjunto de teorías que se han elaborado para interpretar el objeto de estudio y sus relaciones con otros fenómenos de la realidad”.

Las bases teóricas que a continuación se presentan, sustentan la realización de este trabajo de la siguiente manera:

### **2.2.1 Motivación**

Dentro de las organizaciones se puede observar que por lo general existen personas que rinden más que otras en el trabajo, esto se debe mayormente por la motivación aunado a otras variables como aptitud, percepción del rol, la experiencia laboral, entre otros, por tal motivo, para estudiar las relaciones entre el hombre y su rendimiento en el trabajo es importante analizar la motivación.

Es importante resaltar, que las bases para diseñar el proceso de motivación son las necesidades y las metas ya que la conducta de un individuo dirigida a una meta surge cuando aparece una necesidad y por tanto la persona actúa para combatir dicha necesidad. Este modelo permite establecer las líneas generales del proceso de motivación mostrando la relación entre el nivel de ejecución y la satisfacción de las necesidades, por tal motivo se puede definir motivación como el estímulo que tiene un individuo para realizar alguna acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador.

Al respecto Maslow (1991:8), señala: “una teoría de motivación debería asumir que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja y que, prácticamente, es una característica casi universal de todo estado orgánico de la cuestión”. Comentando que la motivación de los seres humanos establece una jerarquía de las necesidades que las personas buscan satisfacer y las mismas son constantes y repetitivas, destacando que todo ser humano debe satisfacer sus necesidades más bajas antes de buscar el nivel más alto.

Pirámide de Maslow:



Fuente: Maslow (1991)

### 2.2.2 Capacitación

La capacitación se vuelve una necesidad cuando una persona desconoce los parámetros que se deben llevar a cabo para desempeñar una tarea; esta necesidad suele ser descubierta al evaluar el desempeño y la descripción del perfil del puesto; cabe destacar, que los cambios constantes que tienen que experimentar las organizaciones, trae como consecuencia que los puestos de trabajo no sean estáticos, lo que quiere decir, que el personal de toda organización debe estar en constante capacitación.

En base a lo antes expuesto Silva (2009), define la capacitación del trabajador como:

Consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad mediante la ampliación de sus conocimientos, habilidades y actitudes. El programa de capacitación implica aportar conocimientos, que luego le permitirá al trabajador desarrollar su labor y ser capaz de resolver problemas que se le presente durante su desempeño. (p.7)

En este sentido, se puede deducir que la capacitación es un gran beneficio tanto para las empresas como para sus trabajadores, ya que a través de ella se disminuirán los riesgos en el trabajo y las labores serán realizados con mayor eficiencia, por esta razón, una de las principales responsabilidades de la gerencia de recursos humanos es adelantarse a los cambios del entorno y prever requerimiento futuros de capacitación, enseñando a los trabajadores según las aptitudes y el potencial de cada persona.

Por su parte, según Chiavenato (2009:120), “el entrenamiento o capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimiento, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos” de tal manera, que el entrenamiento implica transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo y actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades. Cualquier tarea sea compleja o sencilla, implica necesariamente todos estos aspectos.

### **2.2.3 Programa De Capacitación**

El programa de capacitación se lleva a cabo, cuando se constituye un proceso organizado y explícito a través del cual se suministrará información y se facilitan habilidades a una persona para que realice con éxito una labor determinada. Según Chiavenato (2007:98), “una vez efectuado el diagnóstico de capacitación, se sigue con la terapéutica, es decir, la elección y la prescripción de los medios de tratamiento para sanar las necesidades señaladas o percibida”.

Tomando en cuenta lo expuesto por el autor, toda organización tiene la necesidad de capacitar a sus trabajadores para que realicen sus actividades de manera eficiente y eficaz en función a los objetivos de la empresa. Destacando que los programas de capacitación se basan en hacer que los individuos que conforman las

organizaciones sean beneficiados y tengan una larga o mediana permanencia dentro de la organización; contando la misma con un personal altamente calificado.

Por otra parte Bohlander y otros (2001:223), afirma que “los programas de capacitación “se basan en tomar la información obtenidas del análisis de necesidades y utilizarla para diseñar programas de capacitación de alto nivel”. Luego de analizar las teorías de los expertos, se puede observar como hacen énfasis en que el programa de capacitación sirve para subsanar las necesidades tanto de las organizaciones como de los empleados en su área laboral.

#### **2.2.4 Tecnología Educativa de la Capacitación**

La tecnología educativa de la capacitación es la vía por la cual se aplicará el programa de capacitación, por esta razón este debe ser muy explícito y a su vez sencillo, para lograr que la información que se quiere suministrar sea digerida de manera exitosa y se puedan obtener los resultados esperados. Según Chiavenato (2007):

Una vez determinada la naturaleza de las habilidades, los conocimientos o las conductas que se desean como resultado final de la capacitación, el siguiente paso es escoger las técnicas y métodos que serán empleados en el programa de capacitación, de modo que permitan optimizar el aprendizaje; es decir, obtener el mayor aprendizaje posible con el menor dispendio de esfuerzo, tiempo y dinero. (p. 398)

En este sentido, Luego de conocer cuales son las capacidades y los conocimientos que se debe suministrar a través de la capacitación, la gerencia de recursos humanos debe seleccionar la forma como se deberá aplicar el programa de capacitación utilizando todos los recursos necesarios de la manera más eficaz y eficiente.

### **2.2.5 Higiene y Seguridad en el Trabajo**

La higiene y seguridad en el trabajo tiene como finalidad prever la salud y la seguridad de los trabajadores dentro de una organización, evitando que este pueda estar expuesto a enfermedades o riesgos laborales que dificulten su desempeño dentro de su área de trabajo. Según Chiavenato (1999:124), Higiene en el trabajo se refiere a “conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico en que ejecuta las labores.”

Por su parte Cortes (2000:56), define “la higiene el conjunto de procedimientos y recursos técnicos aplicados a la eficaz prevención frente a las enfermedades del trabajo”. Por esta razón, cuando se lleva a cabo un trabajo y existe una relación capital humano, objeto de trabajo y medios de trabajos es primordial la presencia de medios necesarios que garanticen la salud y la vida.

Cabe destacar que la seguridad en el trabajo constituye el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones inseguras del ambiente, e instruir o convencer a las personas, sobre la implantación de medidas preventivas.

Luego de comprender las dos definiciones expuestas de higiene y seguridad Chiavenato (1999)

Los programas de seguridad y de salud constituyen algunas de estas actividades paralelas importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicológicas del personal. Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad. (p.165)

Todo esto se construye en un ambiente de trabajo adecuado con condiciones de trabajo justas, donde el trabajador pueda desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y

seguridad. Ya con la conceptualización anterior expuesta sustenta las bases teóricas de este estudio.

### **2.2.6 Riesgo Laboral**

Se puede definir riesgo como la probabilidad de obtener un resultado desfavorable como consecuencia de la exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro. Con los riesgos (los procesos peligrosos categorizados) se puede pasar a plantear los controles, que según la (LOPCYMAT), (2005), deben ser inicialmente en la fuente (origen del problema), luego en el ambiente (entre el origen del problema y el trabajador) y finalmente en el trabajador (a través de equipos de protección personal, controles organizacionales, capacitación y otros).

En relación a lo antes expuesto, parafraseando Borregales (2008:28), quien realizó un trabajo de investigación a través del cual se tocó el tema de: “Riesgos laborales y Enfermedades concernientes al espacio laboral” en la que se hace referencia en materia de riesgos profesionales, es decir aquellos inherentes al desarrollo de la actividad laboral tomando en cuenta elementos como, el medio ambiente de trabajo y la responsabilidad que deriva de cada uno de sus partícipes bien sea trabajador o patrono.

Por su parte la Norma Venezolana COVENIN 2270 (1995), define el riesgo laboral como:

La probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencia adversos, es otras palabras, es una medida de la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, siendo la consecuencia del peligro, y está en relación con la frecuencia con que se presente el evento. Es una medida de potencial, de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias ([www.monografias.com](http://www.monografias.com) > Administración y Finanzas. Documento en línea)

En este sentido el riesgo laboral, se refiere a la posibilidad que ocurra un suceso productor de daño dentro del ambiente de trabajo, y con consecuencia de

diferente severidad; este hecho puede ser ocasionado por una circunstancia de trabajo directa, indirecta o confluyente capaz de traer como consecuencia algún trastorno dentro del área laboral referido a la salud o integridad física del trabajador como también daños materiales, equipos.

### **2.2.7 Evaluación De Riesgo**

Como se ha venido desarrollando dentro de las bases teóricas de la presente investigación, la realización de todo trabajo o labor implica asumir riesgos, ahora bien, cada riesgo va a depender de la complejidad del trabajo estos se pueden clasificar en poco riesgosos o muy riesgosos para la salud y seguridad de las personas, por ello es importante evaluar el tipo de riesgo que se va a asumir y en base a esto tomar las medidas prudentes de salud y seguridad industrial.

En este sentido, La evaluación de riesgos laborales es definida por Cortes (2000), en su ponencia como “el proceso de valoración del riesgo que entraña para la salud y seguridad de los trabajadores la posibilidad de que se verifique un determinado peligro en el lugar de trabajo dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos”

Tomando en cuanto lo expuesto por el autor, la evaluación de riesgos constituye el punto de partida de la acción preventiva, ya que a partir de la información obtenida podrán adoptarse las decisiones precisas sobre la necesidad o no dichas acciones preventivas. Actualmente se reconoce que la evaluación de riesgo es la base para una gestión activa de seguridad y salud en el trabajo. Con la evaluación de riesgos, se alcanza el objetivo de facilitar a la organización la toma de medidas adecuadas, para poder cumplir con su obligación de garantizar la seguridad y protección de los trabajadores.

### **2.2.8 Enfermedades Ocupacionales.**

Tal como el nombre lo dice las enfermedades ocupacionales, son todas aquellas enfermedades contraídas dentro del área laboral o debido a la exposición a

ambientes laborales inadecuados, donde el trabajador debe desempeñarse para llevar a cabo sus funciones, igualmente recibe esta denominación, todas aquellas enfermedades causadas por agentes físicos, condiciones ergonómicas, atmosféricas, agentes químicos, biológicos, factores psicológicos y emocionales contraídos en el medio ambiente de trabajo. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo La LOPCYMAT (2005), en su artículo 70 comenta que se entiende como

Enfermedad ocupacional como los estados patológicos que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporal o permanente, contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio ambiente de trabajo. Se adopta un sistema mixto, considerándose de origen ocupacional las enfermedades que se adecuen a la definición y a las que sean listadas como tales en el reglamento y las que señale el INPSASEL. (p.10)

En relación a lo antes expuesto, toda enfermedad que se origine por la exposición a factores de riesgos dentro del área laboral son consideradas de origen ocupacional, dichas enfermedades se pueden suplementar y descartar a través de una investigación profunda donde se valoren todos los aspectos del medio ambiente de trabajo y todos aquellos aspectos o condiciones que pudieran afectar negativamente la salud de los trabajadores. Por su parte Chiavenato (1999), comenta:

Sabemos que de hecho el trabajador, al realizar sus actividades diarias dentro de una empresa, está expuesto a sufrir un accidente o una serie de enfermedades profesionales que van desde la caída de un cajón de archivero en el pie, hasta una dermatosis por exposición a bajas temperaturas. Así, el empleador debe considerar que el personal que tiene bajo su mando es, hasta cierto punto, responsabilidad de él y, por tanto, tiene la obligación moral de prevenir hasta donde sea posible la ocurrencia de accidentes y / o enfermedades, otorgando los instrumentos o aditamentos necesarios. (p.7)

Cabe destacar, que las enfermedades ocupacionales también pueden ser contraídas por el uso permanente de equipos inadecuados de trabajo. Por ello los especialistas en la materia recomiendan descansar, por lo menos durante cinco minutos cada dos horas como una medida de autocuidado laboral. Y siempre el trabajador debe estar en disposición de cumplir las normas de salud y seguridad laboral para que este sea el primer agente de prevención de dichas enfermedades.

### **2.2.9 Accidente De Trabajo**

Se puede definir como accidente de trabajo, a todo aquel que ocurre dentro del área laboral y trae como consecuencia, directa o indirecta una lesión corporal, perturbación funcional o cualquier otro evento que pueda ocasionar la muerte, así como la pérdida permanente o temporal de la capacidad de trabajo. Igualmente, cuando se refiere a un accidente, se evidencia que es un acto imprevisto, que mayormente resulta acontecimiento evitable. Por su parte La Organización Mundial de la Salud define accidente como un hecho no premeditado del cual resulta daño considerable.

Las situaciones que provocarían en el trabajador un accidente o enfermedad ocupacional según La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), en su Artículo 69, establece que:

Es toda lesión o suceso que produzca en el trabajador y la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o que ocasione la muerte, y que resulte de una acción determinada o sobrevenida de su función en su puesto laboral. (p.10)

También se consideran accidentes de trabajo las lesiones internas causadas por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, y condiciones meteorológicas. Asimismo, los accidentes

sucedidos en las actividades de salvamento, los sufridos durante el trayecto hacia y desde su entidad laboral y, en general, todos los que tengan relación con el trabajo.

Según el instructivo para la declaración los accidentes de trabajo estos se clasifican de acuerdo con su nivel de gravedad en:

- **Leve:** lesiones que impliquen una discapacidad determinada por reposo menor o igual a 3 días, que no generen ningún otro tipo de complicación.

- **Moderado:** lesiones que impliquen una discapacidad determinada por reposo mayor a tres días. No debe generar complicaciones.

- **Grave:** Lesiones que impliquen discapacidad determinada por reposo mayor a 3 días, con complicaciones que permitan reinserción al trabajo pero que impliquen posteriormente un cambio en la actividad laboral o limitación de la tarea porque dejan algún tipo de secuela.

- **Muy grave:** lesiones que impliquen discapacidad determinada por reposo mayor a tres días, con complicaciones que no permitirán la reincorporación al trabajo.

- **Mortal:** lesiones que impliquen la muerte en el momento del accidente o posteriormente.

En caso de ocurrencia de alguna de estas situaciones, el empleador deberá notificar de manera inmediata ante INPSASEL, el CSSL y el sindicato la situación, dicha declaración deberá realizarse dentro de los lapsos respectivos que establece la ley.

### 2.2.10 Prevención De Accidentes

Cuando se habla de prevención de accidentes se hace referencia a una serie de medidas que se deben tomar en forma grupal e individual, a partir de iniciativas privadas o públicas, para prevenir lo más posible acontecimientos, hechos dañinos no intencionales, o disminuir los efectos dañinos de los mismos, si la circunstancia resultara inevitable.

Por su parte Chiavenato (1999:22) comenta: “La palabra accidente significa un acto imprevisto, perfectamente evitable en la mayor parte de los casos” Las estadísticas de accidentes de trabajo, por ley, abarcan también los accidentes del trayecto, es decir, aquellos que ocurren en el transporte del empleado de su casa a la empresa y viceversa.

Los accidentes de trabajo se clasifican en:

- Accidentes sin dejar de asistir a trabajar. Este tipo de accidente no se considera en los cálculos de los coeficientes de frecuencia ni de gravedad, aunque debe ser investigado y anotado en el informe, además de presentado en las estadísticas mensuales.
- Accidente con inasistencia al trabajo. Es aquel que puede causar:

**Incapacidad temporal:** Pérdida total de la capacidad de trabajo en el día de accidente o que se prolongue durante un período menor de 1 año. A su regreso, el empleado asume su función sin reducir la capacidad. Cuando se agrava la lesión y debe dejar de asistir, el accidente recibirá nueva designación; se considerará accidente con inasistencia al trabajo. Se mencionará en el informe del accidente y en el informe del mes.

**Incapacidad permanente parcial:** Reducción permanente y parcial de la capacidad de trabajo. Generalmente está motivada por:

Pérdida de cualquier miembro o parte del mismo / Reducción de la función de cualquier miembro o parte del mismo / Pérdida de la visión o reducción funcional de un ojo / Pérdida de la audición o reducción funcional de un oído.

**Incapacidad total permanente:** Pérdida total permanente de la capacidad de trabajo. Está motivada por:

Pérdida de la visión de los 2 ojos / Pérdida anatómica de más de un miembro (mano o pie) / Pérdida de la audición de ambos oídos.

**Muerte:** Por lo antes expuesto, cabe destacar, que es el empleador quien debe resguardar la seguridad de los trabajadores mientras cumplen sus labores dentro del área laboral, siendo estos responsables si llegase a suceder un accidente por causa de no tomarse las medidas preventivas requeridas.

Sin embargo, La gestión integrada de la prevención abarca al trabajador como primer responsable de su salud e integridad física, al supervisor de la empresa como el encargado de suministrar la información adecuada sobre la ejecución de trabajo seguro, así como procurar el uso y dotación constante, según sea necesario, de las herramientas de trabajo y equipos de protección personal, por último, los delegados de prevención, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, a la Gerencia de Seguridad Industrial, Higiene y Ambiente (GSHA) en el diseño de reglas, lineamientos y normas en materia de Seguridad Industrial, Higiene y Ambiente para la realización de los trabajos de manera segura.

A lo largo del tiempo se han establecido las siguientes recomendaciones para prevenir los accidentes laborales:

- Respetar y hacer respetar los avisos, carteleros de higiene y seguridad, así como cualquier otro indicador de advertencias, instalaciones y/o maquinarias en el centro de trabajo, en lo que se relaciona con seguridad en el trabajo.

- Mantener orden y limpieza en el área de trabajo.
- Informar de inmediato al Comité de Seguridad y Salud Laboral, a su supervisor inmediato y al personal de la GSHA , si existiera una condición de riesgo capaz de causar daño a la salud o la vida, de los trabajadores o cualquiera otras personas involucradas, absteniéndose de realizar los labores hasta tanto no se subsane la desviación de seguridad.
- Acatar las políticas impartidas por los supervisores con el fin de cumplir con las normativas de prevención y condiciones de seguridad, manteniendo la armonía y respeto en el trabajo. (Art. 54 de la LOPCYMAT: De los deberes de los trabajadores y trabajadoras).
- Ejecutar los procedimientos de trabajo seguro, según las normas de seguridad industrial, de acuerdo a lo suministrado internamente en la empresa.
- Estar atentos al momento de caminar, subir, bajar escaleras, rampas y/o pasarelas.
- Hacer uso pertinente y mantener en buen estado los equipos de protección personal y herramienta de trabajo asignados por la empresa.

### **2.2.11 Servicio De Salud Y Seguridad En El Trabajo**

El reglamento parcial de la Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo en su artículo 20 define: Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras.

Por otra parte, la LOPCYMAT establece que este equipo preventivo de SSST, como equipo multidisciplinario estará integrado por personal calificado en el área y debidamente registrado en el INPSASEL este puede ser propio o mancomunado según lo establece el artículo 39 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y

Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). Este servicio de prevención tendrá como funciones

- Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores (as) en el lugar de trabajo, comedores, instalaciones sanitarias o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
- Informar, formar, educar y asesorar a los trabajadores (as) y empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en la LOPCYMAT, los reglamentos y las normas técnicas que se dicten al efecto.
- Mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en la LOPCYMAT.
- Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL).
- Reportar al Ministerio de Salud las enfermedades de notificación obligatoria que no sean de carácter ocupacional.
- Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones, maquinarias y equipos antes de dar inicio a su funcionamiento, así como formar y capacitar a los trabajadores y las trabajadoras sobre los mismos.
- Elaborar e implementar la propuesta del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación efectiva de los trabajadores (as), y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al INPSASEL para su aprobación y registro.

### **2.2.12 Las cinco (5) S**

Las 5s es una técnica que se ha llevado a cabo por años en grandes empresas del mundo, sin embargo lamentablemente para muchas organizaciones resulta un

término desconocido. Las herramientas de las 5S es un movimiento encaminado hacia la calidad total, la cual tuvo su origen hace varios años y está incluida dentro de lo que se conoce como mejoramiento continuo o Gemba Kaizen orientado por W.E. Deming, dicho modelo conlleva al mantenimiento de áreas de trabajo más limpias, más organizadas y más seguras, es decir, se trata de inculcar mayor calidad de vida al trabajo.

Cabe destacar, que en cada área dentro de las organizaciones se encuentran situaciones en cuanto orden y limpieza, al igual que son considerados el número de accidentes como golpes y caídas que pueden suceder por un ambiente desordenado y/o sucio, donde existan materiales fuera de su lugar, acumulación de material sobrante o desperdicios, lo que genera a los empleados dificultad a la hora de realizar sus tareas; es por ello, que muchas empresas buscan implementar las 5 S ya que ésta es una herramienta que permite, entre otras cosas, mejorar el ambiente de trabajo en las instalaciones de una organización para hacerlo más agradable y seguro tanto para los trabajadores como para los equipos, en este sentido Sacristán (2005), define las 5s como:

Un programa de trabajo para talleres y oficinas que consiste en desarrollar actividades de orden, limpieza y detección de anomalías en el puesto de trabajo, que por su sencillez permite la participación de todos a nivel individual y grupal, mejorando el ambiente de trabajo la seguridad de las personas y equipos y la productividad. (p.17)

De tal manera, las 5S busca, involucrando a todos los trabajadores de una empresa, transformar cada área de trabajo en un espacio limpio y ordenado donde no existan desperdicios innecesarios y los utensilios de trabajo se encuentren a la mano en un lugar seguro que no entorpezca las actividades dentro de la organización, cabe destacar, que la implementación de las 5S, ayuda además a incrementar la eficacia y eficiencia dentro de las organizaciones a través de un ambiente de trabajo agradable.

Por su parte, Sacristán (2005), expresa que la aplicación de las 5S se sustenta en cinco pilares con unos cimientos basados en un buen plan previo de

sensibilización y de respeto a las normas de seguridad en el trabajo, así como del medio ambiente; estos pilares son:

- Orden y limpieza
- La inspección y detección de anomalías
- La eliminación de anomalías
- La preparación de gamas y estándares
- Las auditorias de las 5S

En este sentido, se puede definir las 5S de la siguiente manera:

### **1. Clasificar o Despejar (seiri)**

El primer paso que se realiza para la aplicación de las 5S dentro de las organizaciones es la clasificación, ya que se puede observar dentro de las áreas de trabajo, que en realidad solo se necesita un pequeño número de elementos para desarrollar las tareas y que el resto no se utiliza nunca o se usa eventualmente, de tal manera que la acumulación de objetos no necesarios dificulta los movimientos de los trabajadores. Por su parte, Galgano (2003:356), define esta primera etapa de las 5S clasificar (seiri) como: “mantener en el puesto de trabajo solo las cosas necesarias”

De tal manera, que la clasificación elimina y evita tener cosas inútiles en el puesto de trabajo, ya que separa las cosas necesarias, de las cosas que no son tan necesarias o que tienen poca utilidad, de esta manera, se mantienen los objetos imprescindibles en un lugar adecuado donde se encuentre al alcance de los trabajadores y a su vez no se deterioren ni expongan la seguridad de los empleados. En este sentido, Alcalde (2007), sugiere una estrategia para llevar a cabo el primer paso de las 5S:

- El equipo de personas que trabajan directamente en esa área se reúnen y deciden ir colocando una tarjeta roja sobre todos aquellos elementos que consideren innecesarios. Si el conjunto de usuarios que trabajan con esos elementos no demuestran que son útiles deberían ser retirados del puesto de trabajo e incluso eliminados. Los elementos que no se prevea que vayan hacer

utilizados en un futuro y que no sean valiosos se eliminan (se pueden reciclar, vender, alquilar, prestar)

- Los elementos que se prevean que no se van a necesitar los próximos 30 días, pero que podrían necesitarse en algún momento del futuro inmediato se sitúan en un sitio adecuado.

En consideración, para llevar a cabo esta primera S, la clasificación, es necesario principalmente identificar cual será el área a mejorar, del mismo modo, que se debe definir los criterios para la separación, y de esta manera se pueda proceder a realizar la separación física de los materiales, con el fin de poder disfrutar un ambiente de trabajo despejado donde solo exista la presencia de materiales útiles que no dificultarán el trabajo, si no por el contrario lo harán más cómodo y seguro.

## **2. Ordenar (seiton)**

La empresa estudia la eficacia y eficiencia de sus trabajadores, en este sentido visualiza cuán rápido se consigue los materiales que se necesitan y cuán rápido se devuelve a su sitio. Es por ello, que luego de clasificar y despejar, se procede a realizar la segunda etapa de las 5S, donde se debe colocar en orden los materiales mínimos necesarios para la realización de las labores dentro de la empresa, con el fin de que estos materiales posean un lugar que sea de fácil acceso y manejo.

Sacristán (2005:18), define la segunda etapa de las 5S, ordenar, como situar “los objetos y herramienta de trabajo en orden, de tal forma que sean fácilmente accesibles para su uso” de tal manera, que el orden le permitirá a la organización mantener las cosas útiles fácilmente identificables, utilizables, con una ubicación que se puedan encontrar fácilmente, en este sentido para Charantimath (2003:03), existen cuatro maneras de lograr el orden:

- Analizar la situación actual.
- Decidir donde pertenecen las cosas.
- Decidir como las cosas deben ser guardadas.
- Obedecer a las reglas poner las cosas donde pertenecen.

Por consiguiente, se puede deducir que para ordenar los puestos de trabajo es necesario que cada objeto mantenga una ubicación fija en función de su utilidad y su comodidad, se debe indicar el número máximo de elementos que se permiten en el puesto de trabajo para que pongan en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores y finalmente, las herramientas y equipos de usos frecuentes deben ser fáciles de ubicar, tomar y devolver a su lugar.

### **3. Limpiar (seiso)**

La presencia de partículas de polvo y suciedad generan deterioro a las máquinas y equipos dentro de una organización, es por ello que una vez que se cuenta con los elementos necesarios para llevar a cabo las actividades diarias en un lugar adecuado, se procede a la realización de la tercera etapa de las 5S la cual se trata de realizar la limpieza, la cual tiene como objetivo llevar a cabo las acciones necesarias para dejar el lugar de trabajo en condiciones óptimas de uso, es decir, que el puesto de trabajo se encuentre limpio.

Para Galgano (2003:356), el objetivo de limpiar (seiso) es: “volver a las condiciones operativas óptimas de funcionamiento y los estándares de mantenimiento de las máquinas y equipos” de tal manera, que es importante que se lleve a cabo esta etapa dentro las 5S, ya que un ambiente limpio permite suministrar calidad y seguridad, proporcionando mayor productividad a las personas, lo que genera facilidad a la hora de realizar los labores dentro de las empresas y evita perdida y daños tanto en personas como en productos y materiales. Al respecto alcalde (2007), recomienda una serie de puntos para llevar a cabo la limpieza dentro de las organizaciones:

- Quitar la suciedad (aspirar, cepillar, barrer, fregar etc.)
- Reparar los elementos que funcionan incorrectamente o a los que le falta alguna pieza.

- Adecuar los medios para que su uso sea más eficaz.
- Ajustar y poner a punto maquinas, herramientas y todo tipo de medio para que funcione de forma eficaz.

En relación a lo expuesto anteriormente, para llevar a cabo esta tercera etapa de las 5S, es importante definir las condiciones óptimas necesarias para la organización, del mismo modo que se debe limpiar e inspeccionar las áreas de trabajo, para que estas cuenten con un funcionamiento adecuado.

#### **4. Estandarización (seiketsu)**

Luego de despejar, ordenar y limpiar, es necesario trabajar diariamente en la cultura de orden y limpieza para que este sistema pueda funcionar correctamente, por ello es necesario que se lleve a cabo el cuarto paso de las 5S, cuya función es establecer métodos que todos los miembros de una organización conozcan y lleven a cabo para mantener en el tiempo la cultura de orden y limpieza.

Para Gil y otros (1996:186), el cuarto paso de las cinco S, seiketsu es “Hacer del aseo y de la pulcritud un habito, principiando con la propia persona” en este sentido la cuarta S consiste en aplicar estándares de limpieza logrando alcanzar y mantener un alto nivel de referencia. En este sentido, la estandarización puede distinguir fácilmente una situación normal de una anormal mediante la aplicación de normas sencillas y visibles para todos. Martínez (2007), señala que para implantar el seiketsu se requieren los siguientes pasos:

Paso 1, asignar trabajos y responsabilidades: Para mantener las condiciones de las tres primeras S, cada trabajador debe conocer exactamente cuáles son responsabilidades sobre los que tiene que hacer y cuándo, dónde y cómo hacerlo. Si no se asigna a las personas tareas claras relacionadas con sus lugares de trabajo, Seiri, Seiton y Seiso tendrán poco significado. Deben darse instrucciones sobre las tres S a cada persona sobre sus responsabilidades y acciones a cumplir en relación a los trabajos de limpieza y mantenimiento autónomo. Los entandares pueden ser preparados por los operarios, pero este requiere una formación y practica Kaizen para

que progresivamente los tiempos de limpieza y métodos. Las ayudas que se emplean para la asignación de actividades son:

- Diagrama de distribución del trabajo de limpieza preparado en Seiso.
- Manual de limpieza
- Tablón de gestión visual donde se registra el avance de cada S implantada
- programa de trabajo Kaizen para eliminar las áreas de difícil acceso, fuentes de contaminación y mejora de métodos de limpieza.

Pasó 2, integrar las acciones Seiri, Seiton y Seiso en los trabajos de rutina: el estándar de limpieza y de mantenimiento autónomo facilita el seguimiento de las acciones de limpieza y control de los elementos del puesto de trabajo. Estos estándares ofrecen toda la información necesaria para realizar el trabajo. El mantenimiento de las condiciones debe ser una parte natural de los trabajos regulares de cada día.

De tal manera que el objetivo principal de la cuarta S es comunicar los estándares operativos y de mantenimiento de las primeras tres S, logrando distinguir sistemáticamente los materiales inútiles de los útiles, haciendo difícil que los objetos sean guardados en lugares equivocados de tal manera que los mismos se conserven adecuadamente y se mantengan las condiciones de trabajo óptimas para laborar de manera segura y eficientemente.

## **5. Disciplina (shitsuke)**

Llevando a cabo la revisión constante de la aplicación de las cinco S se puede mejorar los estándares de las actividades realizadas con el fin de aumentar la fiabilidad de los métodos y el buen ambiente dentro de las áreas de trabajo, de tal manera, que ser firmes y responsables es necesario para mantener el nivel de referencia alcanzado, capacitando a todos los individuos de una organización para continuar realizando la acción con disciplina y autonomía.

En este sentido, Alcalde (2007:154), define la quinta S shitsuke como “trabajar constantemente de acuerdo con las normas establecidas” de tal manera, que la disciplina permite que se puedan desarrollar las actividades diarias en función a los procedimientos y los estándares definidos en las primeras cuatro S, logrando que los miembros de la organización se acostumbren a aplicar las cinco S en su puesto de trabajo y respetar los procedimientos en vigor en el lugar de trabajo. Para Martínez (2010: 87), “shitsuke implica un desarrollo de la cultura del autocontrol dentro de la empresa” en este sentido las direcciones de las empresas deben estimular a sus trabajadores a que se aplique la mejora continua en cada una de las actividades diarias dentro de ella, para que de esta manera el shitsuke se pueda implantar sin dificultad.

Martínez (2010), señala que el shitsuke implica:

- El respeto de las normas y estándares establecidos para conservar el sitio de trabajo impecable.
- Realizar un control personal y el respeto por las normas que regulan el funcionamiento de una organización.
- Promover el hábito de autocontrolar o reflexionar sobre el nivel de cumplimiento de las normas establecidas.
- Comprender la importancia del respeto por los demás y por las normas en el que el trabajador seguramente ha participado directa o indirectamente en su elaboración.

Por consiguiente, las primeras cuatro S se pueden implantar sin dificultad alguna si en los puestos de trabajo se mantiene la disciplina, ya que la aplicación de la misma garantiza a los miembros de una organización una seguridad permanente y una mejora progresiva. La disciplina no es visible y por tanto no se puede medir, esta existe solo en la mente y en la voluntad de las personas, la existencia de ella solo se demuestra en la conducta, sin embargo, la presencia de buenas condiciones de trabajo estimula la práctica de la disciplina.

### **2.3 Bases Legales**

#### **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.543 (Extraordinario) Marzo 2000.**

La Constitución viene a ser la columna vertebral de los postulados políticos e ideológicos de un país, pues regula la estructura del Estado y sus instituciones, con el único fin de promover el desarrollo de todos los individuos y de la sociedad. Por esta razón, la Carta Magna se convierte entonces, en el pilar fundamental de todo el ordenamiento jurídico venezolano a cuya observancia están sujetos todos los ciudadanos y los órganos del Poder Público. Así lo expresa el artículo 7 de la Carta Magna: "La Constitución es la norma suprema y el fundamento del ordenamiento jurídico. Todas las personas y los órganos que ejercen el Poder Público están sujetos a esta Constitución". A continuación se cita los artículos de relevancia en vinculación sobre las garantías que poseen los trabajadores

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

En este sentido, además del estado toda organización debe garantizar la salud de sus trabajadores las medidas de seguridad e higiene a los fines de cumplimiento de ley.

En lo que a Seguridad Social se refiere, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Artículo 86, afirma que:

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.

El Estado venezolano, se dedica a proteger al trabajador no sólo con la obligación que se le genera al patrono con el incumplimiento sino también con la creación de un servicio público sin fines de lucro, que se dirige a brindarle la protección necesaria en momentos o etapas básicas de la vida, como la maternidad, la paternidad, entre otras; y a su vez se hace responsable de la efectividad de este derecho a través de un sistema de seguridad social.

### **2.3.1 Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador Y Trabajadora (2013)**

La normativa jurídica es indispensable para la implementación de buenas prácticas. La misma se encarga de regular, a través de normas, la conducta humana. Es dictada por alguna autoridad que establece el deber ser en torno a la justicia y determina sanciones en caso de que las normas establecidas no se cumplan. Las normas pueden ser catalogadas como generales, abstractas, legítimas, imperativas, coercibles, heterónomas, condicionales y bilaterales.

En la ley orgánica del trabajo, trabajador y trabajadora se tiene que en el Capítulo II de la Formación para el Trabajo el Artículo 299, decreta que:

El Estado a través del proceso educativo creará las condiciones y oportunidades, estimulando la formación técnica, científica, tecnológica y humanística de los

trabajadores y trabajadoras, para asegurar su incorporación al proceso social de trabajo, en puestos de trabajo digno, seguro y productivo.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se tiene que el artículo señala que los trabajadores y trabajadoras deben tener educación para así lograr una buena integración en el ámbito empresarial de manera segura.

Por otro lado en el Capítulo V de las condiciones dignas de Trabajo señala el Artículo 156. El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

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

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

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 26 de julio de (2005), promueve la implementación del Régimen de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el marco del nuevo Sistema Seguridad Social, abarca la promoción de la salud de los trabajadores, la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, la atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores y establece las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo.

Esta investigación se basa en el artículo 39 donde establece los servicios de seguridad y salud en el trabajo, artículo 69 donde establece la definición de accidente de trabajo y en el artículo 70 donde define enfermedad ocupacional, estos artículos están desarrollados en las bases teóricas más detalladamente.

### **2.3.3 Reglamento Parcial De La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo**

El Reglamento Parcial De La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo (LOPCYMAT), fue publicada en Gaceta Oficial número 38.425, de fecha 04 de Enero de 2007, desarrolla aspectos fundamentales de la (LOPCYMAT), como en el artículo 20 estipula los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo este artículo está desarrollado en las bases teóricas más detalladamente.

## **2.4 Definición de Términos Básicos**

**Accidente:** es todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere en el desarrollo normal de una actividad y origina una o más de las siguientes consecuencias; lesiones personales, daños materiales y/o pérdidas económicas ( NORMA COVENIN, 2260-88).

**Capacitación:** es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. La capacitación en la actualidad representa uno de los medios más efectivos de asegurar la formación permanente del recurso humano respecto a las funciones laborales que deben desempeñar en el puesto de trabajo.

**Condiciones de trabajo:** son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, ambiente, los

instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

**Condiciones Inseguras:** es todo elemento de lo equipos, las herramientas, las maquinas, las instalaciones o el medio ambiente que se convierte en un peligro para las personas, los bienes, la operación y el medio ambiente y que bajo determinadas condiciones puede generar un incidente.

**Equipos De Trabajo:** cualquier máquina, aparato, instrumento o instalación utilizada en el trabajo.

**Higiene En El Trabajo:** (1999), La 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 ejecutan. La higiene en el trabajo está relacionada con el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente de trabajo.

Un plan de higiene en el trabajo Incluye la prestación no sólo de servicios médicos, sino también de enfermería y primeros auxilios, en tiempo total o parcial, según el tamaño de la empresa, Servicios médicos adecuados y Prevención de riesgos para la salud.

**Las Cinco S:** es una práctica de Calidad ideada en Japón referida al Mantenimiento Integral de la empresa, tanto de maquinaria, equipo e infraestructura como mantenimiento del entorno de trabajo por parte de todos, las Cinco S se denomina así debido a la primera letra del nombre que en japonés designa cada una de sus cinco etapas: Seiri (Clasificación), Seiton (Orden), Seiso (Limpieza), Seiketsu (Estandarización), Shitsuke (Disciplina).

**Motivación:** es la voluntad que estimula hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar alguna meta.

**Normas:** es el conjunto de reglas que se debe ajustar a las conductas para alcanzar los objetivos.

**Peligro:** fuente o situación con capacidad de daño en términos de lesiones, daños a la propiedad, daños al medio ambiente o una combinación de ambos.

**Prevención:** conjunto de actividades orientadas a la conservación de la salud de las personas y de la integridad de los bienes en orden a evitar que se produzcan siniestros

**Programa De Capacitación:** Chiavenato (1998:418), un programa de capacitación es “un proceso a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas obtienen conocimientos, aptitudes, y habilidades en función de objetivos definidos”. De este modo, la capacitación se da por lapsos cortos, pero puede ser continua y facilita la formación integral del individuo con unos propósitos definidos

**Riesgos:** combinación de la frecuencia o probabilidad que puedan derivarse de la materialización de un peligro

**Salud:** en la búsqueda de la definición de salud (CORTES, 2002), cita en una parte de su libro que la salud es “El Estado de bienestar Físico, Mental y Social” definida por la Organización Mundial de la Salud (O.M.S.)

**Salud Laboral:** (2002), Define 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 riesgos existentes en el ambiente laboral ya sea orgánico, psíquico o social.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

Toda investigación se fundamenta en un marco metodológico que se desarrolla al respecto, según Balestrini (2006:125), define “el marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real”. En este sentido se muestra la metodología a través de la cual se resolvió la problemática mostradas, al respecto se muestra el tipo y diseño de la investigación y adicionalmente el método de cómo se va a desarrollar cada una de las fases en las cuales se desarrolla el preste trabajo de grado.

#### **3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.**

La investigación se encuentra bajo el enfoque de un proyecto factible, el cual tiene como propósito elaborar en la organización Quiropedia y Spa EGM un programa de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropedia. Del mismo modo, Jiménez (2010:17), define al proyecto factible 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 formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos.

Ya definido el tipo de investigación, es necesario establecer el diseño de investigación que será aplicado al contexto particular del estudio. De allí que, Palella y Martins (2010:86), Diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio.”

En tal sentido, el diseño de investigación de este trabajo de grado es catalogado como un estudio de campo, en este sentido la información será adquirida en el sitio de

trabajo donde actualmente se encuentra el problema, es decir los trabajadores que elaboren en la organización y en sus instalaciones. En tal sentido el autor Arias (2012), define:

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

### **3.2 Fases de la Investigación**

Para definir y desarrollar el proceso de la investigación y poder establecer el cumplimiento de los objetivos específicos planteados, el trabajo de grado se encuentra estructurado en tres fases metodológicas, tal como se denomina a continuación:

#### **3.2.1 Fase I. Diagnosticar las condiciones del medio ambiente de trabajo en el área de quiropeidia.**

Para el cumplimiento de esta fase será necesario seleccionar a la población de la organización, la cual según Chávez (2007:89), se refiere a la “población a ser estudiada como el universo de la investigación, sobre el cual se busca extender los resultados, clasificando las poblaciones como finitas e infinitas de acuerdo a la cantidad de personas que integren la investigación” En tal sentido, para la presente investigación, la población estará conformada por diez (10) personas que elaboran en el área de quiropeidia.

Sabino (2008:49), “indica como la técnica muestral donde se toma la información a la totalidad de las personas envueltas en el problema de estudio”. Por

lo tanto, la muestra está basada en las diez (10) personas que laboran en el área de quiropeia.

Así la muestra representará el conjunto de la población que se ha obtenido con el fin de investigar las características de la misma para que las conclusiones puedan ser aplicadas a la totalidad.

Por su parte, para recopilar información se hizo necesario aplicar Las técnicas de recolección de datos donde pueden considerarse como la forma o procedimiento que utiliza el investigador para recolectar la información necesaria en el diseño de la investigación. Por esto las técnicas que se aplicaran en el siguiente estudio son la encuesta y observación directa.

De acuerdo a lo anterior, Tamayo (2008:24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Por su parte, Arias, (2006:69), explica que la observación directa “es una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”.

Ahora bien, para la aplicación de las técnicas, se llevará a cabo por medio de encuestas a través de un cuestionario, mientras que la observación directa será de registros fotográficos.

Es por esto que, Hurtado (2010), indica que el cuestionario:

Como el instrumento formado por un grupo de preguntas que están relacionadas con la investigación, donde sus preguntas puede ser de carácter de selección, abiertas, tipos escalas o preguntas de ensayo. El cuestionario debe contener la cantidad de preguntas necesarias para obtener la información requerida (p.85).

### **3.2.2 Fase II. Identificar los factores de riesgos que puedan presentarse en el área de quirope dia.**

En esta fase se analizarán los factores de riesgos que puedan estar presentes en el área de quirope dia, las cuales estén ocasionando daños en los trabajadores, accidente laboral o presentar una enfermedad ocupacional; este análisis se realizara través de las amenazas o riesgos que ocurren dentro de la organización. Por otra parte se examinaran tanto el nivel de conocimiento que poseen los trabajadores con respecto a una forma segura de realizar su trabajo, así como los riesgos laborales a los que están expuestos, esto se podrá obtener por medio de una observación directa, la realización de encuestas y cuestionarios, con preguntas dicotómicas ( si – no) de redacción simple para el mejor uso de las encuestas y recopilar la información requerida en el sitio de investigación, en este caso en la organización Quirope dia y Spa EGM.

### **3.2.3 Fase III Diseñar un programa de capacitación en el área de quirope dia en la empresa Quirope dia y Spa EGM.**

Una vez analizados los factores de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores de la organización Quirope dia y Spa EGM, se establecerán objetivos estratégicos y una mejora continua; para que de esta manera puedan ser implementados podrá corregir el método de trabajo de los trabajadores y así minimizar los riesgos laborales.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el desarrollo de una investigación, es fundamental realizar la planificación de la misma, precisando lo que se quiere lograr para evitar desviarse del objetivo primordial, y de esta manera permita la obtención de los resultados de la forma más eficaz, para así lograr alcanzar el objetivo planteado.

El presente capítulo hace referencia a la investigación de tipo cuantitativa, la cual es definida por Rojas (1995) “Aquella que predominantemente tiende a usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio, requiere el uso de modelos matemáticos y de la estadística”. (p.157).

Es importante destacar que las informaciones adquiridas permitieron la realización de conclusiones, acciones de mejora y recomendaciones destinadas a aportar lo que se espera de esta investigación, así como el diseño de la propuesta de capacitación sobre la base de diagnosticar las condiciones del medio ambiente de trabajo en el área de quiropea logrando articuladamente identificar los factores de riesgos que puedan presentarse en el área mencionada.

Es fundamental resaltar que la aplicación del instrumento, permitió identificar la necesidad de programa de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropea de la empresa como una de sus áreas de acción como lo es: calidad de vida laboral. Para lograr describir el área de acción preventiva, escogida por las investigadoras y las estrategias implementadas y desarrolladas por la empresa objeto de estudio, se formularon varios indicadores para detectar cual es la inclinación de opiniones y necesidades, materializando el diagnóstico previsto como objetivo de la investigación.

Indicadores:

**Riesgos laborales:** La manipulación de los instrumentos

Accidente laboral

Identificadas las herramientas  
La mascarilla como medida de seguridad  
Uso guantes quirúrgicos como medida de seguridad  
Uso lentes de protección como medida de seguridad  
Ventilación en el establecimiento de trabajo  
La posición ergonómica  
Iluminación en su lugar de trabajo

**Capacitación:** La manipulación de los instrumentos  
Manipulación de sus herramientas  
Mantenimiento y esterilización de su instrumento

#### **4.1 Presentación de los resultados:**

En este capítulo se centra la presentación y el análisis de los resultados arrojados después de la aplicación de la encuesta efectuada al personal de la empresa Quiropedia y Spa EGM para diagnosticar la metodología de trabajo en los trabajadores y como esta metodología puede causarles accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Es así que, de acuerdo a Franklin, (1999: 35), “El propósito del análisis es establecer los fundamentos para desarrollar opciones de solución al factor que se estudia, con el fin de introducir las medidas de mejoramiento en las mejores condiciones posibles”.

En este orden de ideas el instrumento de recolección tuvo como propósito brindar información en relación al diagnóstico situación actual de la prevención de accidentes y estudiar la factibilidad de la creación de un programa capacitación para la prevención de accidentes de trabajo el cual se presenta un grupo de gráficos y tablas que reflejan los resultados obtenidos a fin de facilitar la interpretación originados del proceso investigativo.

Como técnicas de análisis de datos se utilizó: el análisis explicativo, el análisis estadístico y la deducción de personal que resultó del análisis de los gráficos. Se discutirá y se llegará a la conclusión de ser la manera más sencilla y certera de confirmar cuál es la situación que motivó la presente investigación.

Las técnicas utilizadas para la siguiente recolección de la información son requeridas en el desarrollo y evolución dinámica fructífera del presente proyecto, luego de la aplicación del instrumento a la muestra porcentual pre-visualizada.

**Análisis estadístico:** En dónde se presenta las frecuencias obtenidas de cada pregunta. En continuidad del análisis estadístico se procede a la realización de gráficos pasteles con una explicación o análisis del producto del mismo, basada en cada pregunta realizada.

Luego se procede con las conclusiones derivadas y sincronizadas a partir de las frecuencias y resultados obtenidos, después de todos los análisis realizados en base a lo recolectado a través de la encuesta.

Una vez presentados los resultados en cuadros y gráficos, se procedió a realizar la interpretación general de los resultados observados y luego se presentaron las conclusiones y recomendaciones en función de los objetivos propuestos.

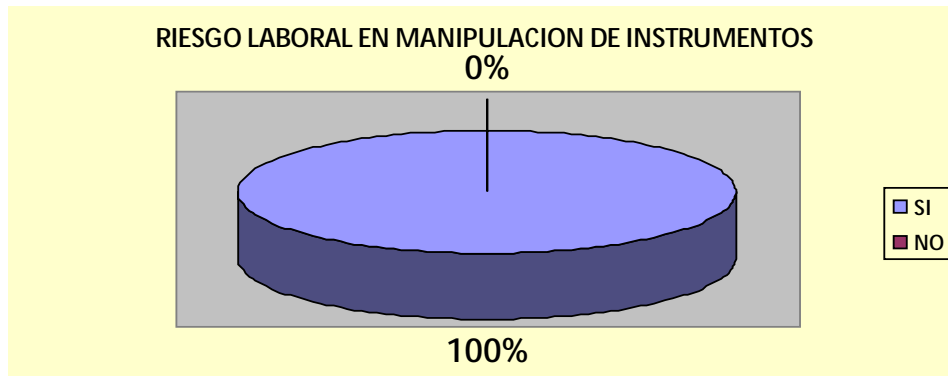
**N° 1 ¿Existen riesgos laborales en la manipulación de los instrumentos de trabajo en el área de quiropeidia?**

**Cuadro N° 1** Riesgos laborales en la manipulación de los instrumentos de trabajo

ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
<b>1</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

**Autores:** Briceño y Carrillo (2017)

**Grafico N° 1** Riesgos laborales en la manipulación de los instrumentos



**Autores:** Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** Se puede evidenciar como el cien (100%) de los encuestados manifestaron que existen riesgos laborales en la manipulación de los instrumentos de trabajo en el área de quiropeidia. Por consiguiente si se asume que los factores de riesgo laborales son condiciones que existen en el trabajo que de no ser eliminados tendrán como consecuencia accidentes y enfermedades profesionales. Se relacionan siempre con una probabilidad y unas consecuencias, en este sentido los factores de riesgo deben ser minimizados o eliminados con prevención y protección. Bajo esta premisa si los trabajadores afirman que existe riesgo en la manipulación valida el diseñar un programa de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropeidia.

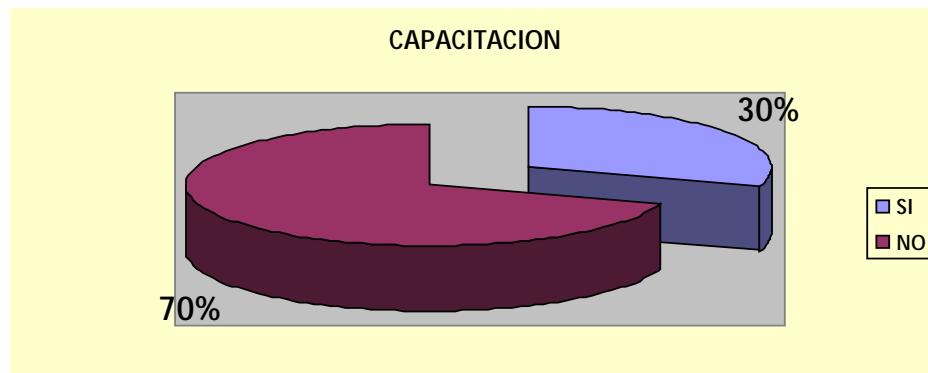
**N° 2 ¿Ha recibido usted capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo?**

**Cuadro N° 2** Capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
2	3	30%	7	70%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

**Autores:** Briceño y Carrillo (2017)

**Grafico N° 2** Capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo



**Autores:** Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** Se puede observar como la distribución de las respuestas la mayoría de los encuestados señala en un 70 % que considera que no ha recibido capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo. Es decir que la mayoría de los trabajadores reciben instrucción de uso en la medida que se desarrolla en trabajo pero no existe la formalidad como programa la capacitación continua para el uso de herramientas siendo esta esencial, ya que son el nexo de unión entre el trabajador y el proceso productivo de servicio realizado. Son muchos los factores que influyen, pero el resultado cuando no se realiza una adecuada adaptación al trabajador puede ser la producción de lesiones de diversa índole. Por lo tanto el resto de los encuestados que representan un 30% opina que si han recibido capacitación.

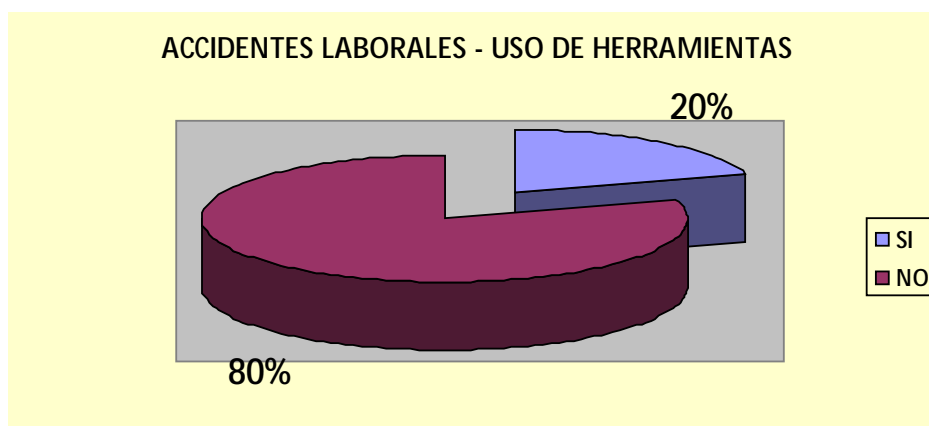
**N° 3 ¿Ha sufrido algún accidente laboral causado por las herramientas utilizadas para elaborar su trabajo?**

**Cuadro N° 3** Accidente laboral causado por las herramientas

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
3	8	80%	2	20%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Gráfico N° 3** Accidente laboral causado por las herramientas utilizadas



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** Se observa en el cuadro de distribución de frecuencias que el 80% de los trabajadores encuestados seleccionando la opción del SI afirmando de esta manera que ha sufrido algún accidente laboral causado por las herramientas utilizadas para elaborar su trabajo. Es decir que los accidentes producidos por las herramientas manuales constituyen una parte importante del número total de accidentes de trabajo y en particular los de carácter leve. En este sentido el resto de los encuestados en la opción de no representando un 20%.

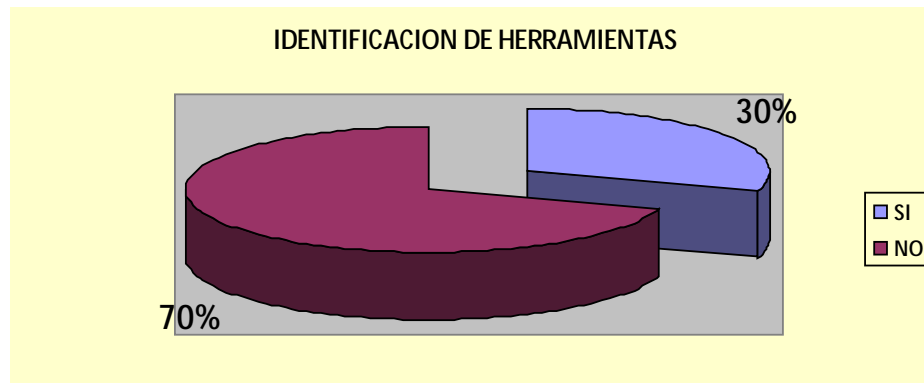
#### N° 4 ¿Están debidamente identificadas las herramientas en su área de trabajo?

Cuadro N° 4 Identificación de las herramientas en su área de trabajo

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
4	3	30%	7	70%
Total	10		100%	

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

Grafico N° 4 Identificación de las herramientas en su área de trabajo



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** Se observa que los encuestados en general el 70 % en la opción del NO, certifica que las herramientas en su área de trabajo no están debidamente identificadas, lo que representa una proporcionalidad de riesgo laboral. Por lo tanto se justifica el Diseño de un programa de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropedia, que permita Evaluar y Controlar los riesgos laborales para fomentar una cultura preventiva, cuidadosa del medio ambiente y con áreas de trabajo libres de riesgos. El resto de los encuestados ubicados en la opción del sí, consideran que las herramientas están identificadas.

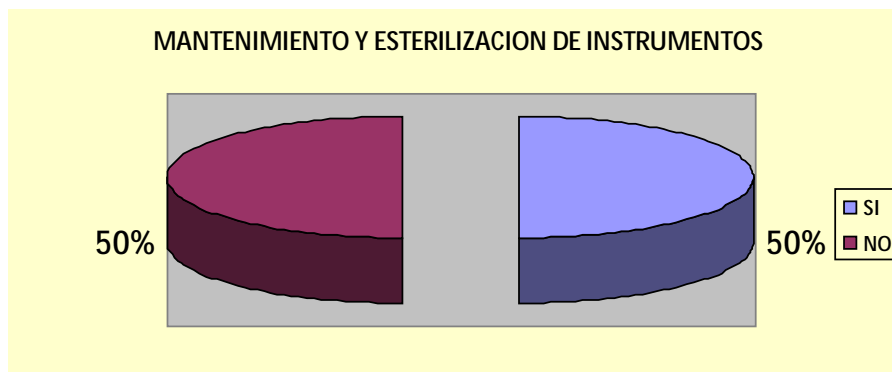
**N° 5 ¿Realiza usted mantenimiento y esterilización de su instrumento de trabajo frecuentemente?**

**Cuadro N° 5** Mantenimiento y Esterilización de instrumento de trabajo

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
5	5	50%	5	50%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Grafico N° 5** Mantenimiento y esterilización de su instrumento de trabajo



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

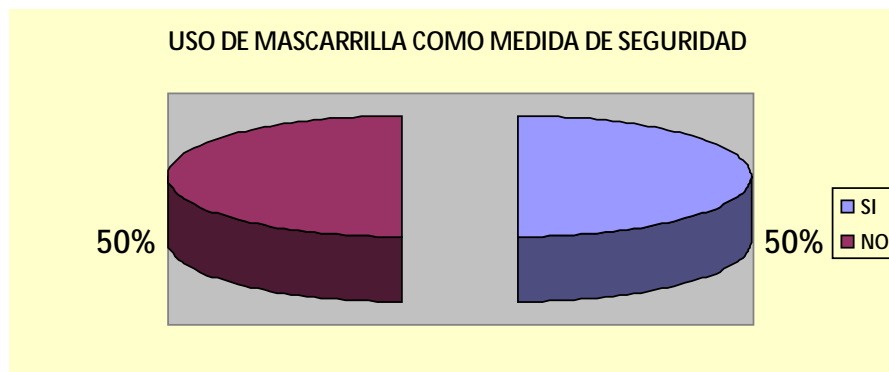
**Análisis:** En la distribución de frecuencia en el cuadro se puede observar como un 50% de los encuestados respondió que SI realiza mantenimiento y esterilización de su instrumento de trabajo frecuentemente y el otro 50% considera lo contrario. Esta situación permite deducir que existe debilidad con relación al personal en cuanto a la aplicación consiente de la medidas preventivas fundamentada en el uso, manteamiento y esterilización de sus herramientas de trabajo, lo que puede traer como consecuencia accidentes laborales. En este sentido se hace necesario las prácticas de seguridad asociadas a su uso para cada herramienta en particular.

**N° 6 ¿Utiliza usted debidamente la mascarilla como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?**

**Cuadro N° 6** Uso de la mascarilla como medida de seguridad

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
6	5	50%	5	50%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

**Grafico N° 6** Uso de la mascarilla como medida de seguridad



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** Se evidencia que las opiniones por la distribución de forma general se encuentran divididas en un 50% en la opciones del SI y NO lo que permite deducir que solo una parte del personal que labora en el área de quiropedia de la empresa hace uso de la mascarilla como medida de seguridad, lo que representa una debilidad para la misma empresa, porque representa un indicador de riesgo fundamentado en la poca o ninguna capacitación dirigida al trabajador en cuanto al uso, importancia de las medidas de seguridad que permitan preservan su calidad de vida laboral y particular. Por consiguiente se hace necesario el programa de capacitación para la prevención de accidentes.

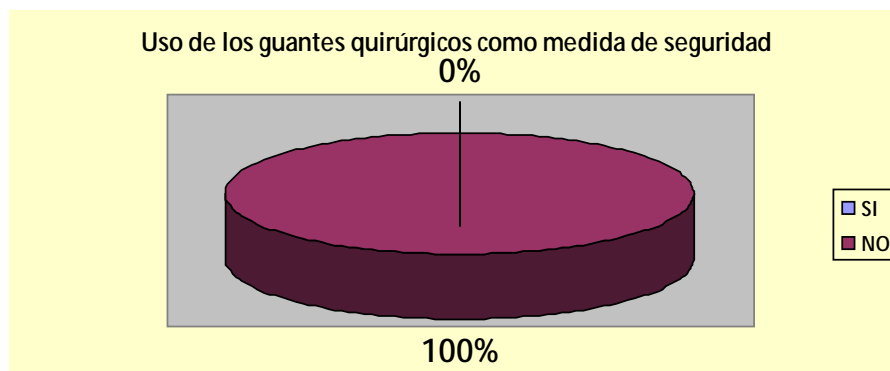
**N° 7 ¿Utiliza usted debidamente los guantes quirúrgicos como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?**

**Cuadro N° 7** Uso de los guantes quirúrgicos como medida de seguridad

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
7	0	0%	10	100%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

**Autores: Briceño y Carrillo (2017)**

**Grafico N° 7** Uso de los guantes quirúrgicos como medida de seguridad



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** Se observa en la grafica que de forma general el personal encuestado responde en la opción del NO en un 100% lo que permite afirmar que ninguno hace uso de los guantes quirúrgicos como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo. Cuando de forma técnica de seguridad es relevante que toda tarea manual implica ciertos riesgos. Si bien no se pueden eliminar por completo, es necesario tomar todas las medidas de prevención posibles para reducirlos al mínimo. Ante esta realidad se evidencia la necesidad de justificar el diseño de programa de capacitación para la prevención de accidentes dentro de la empresa en el área de quiropeidia.

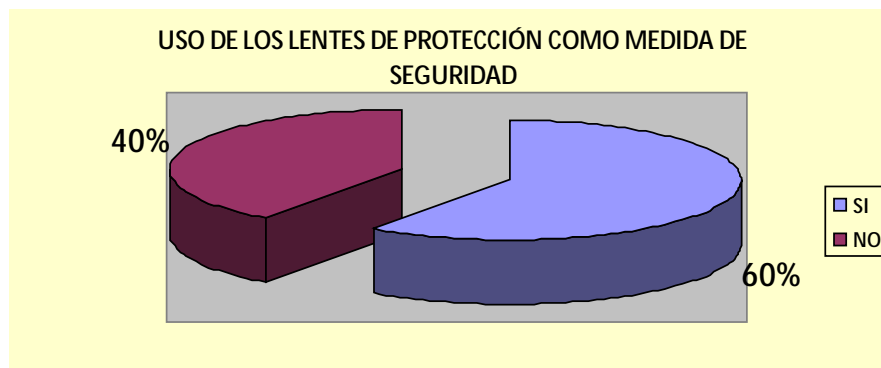
**N° 8 ¿Utiliza usted debidamente los lentes de protección como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?**

**Cuadro N° 8** Uso de los lentes de protección como medida de seguridad

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
8	6	60%	4	40%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Grafico N° 8** Uso de los lentes de protección como medida de seguridad



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** De las personas encuestadas el 60% indicaron que utilizan debidamente los lentes de protección como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo, mientras que el 40% indicó lo contrario. Los ojos son una de las partes más sensibles del cuerpo y, ante la necesidad de una observación atenta de la labor que se realiza, siempre quedan muy expuestos. Por eso, las gafas constituyen un elemento de protección imprescindible para garantizar la seguridad en numerosas tareas del hogar, sobre todo en aquellas en las que se desprenden virutas, astillas o sustancias. Por consiguiente es relevante tomar que en el área de quiropraxia el uso de lentes, guantes y mascarillas son los elementos de seguridad que se necesitan con mayor frecuencia.

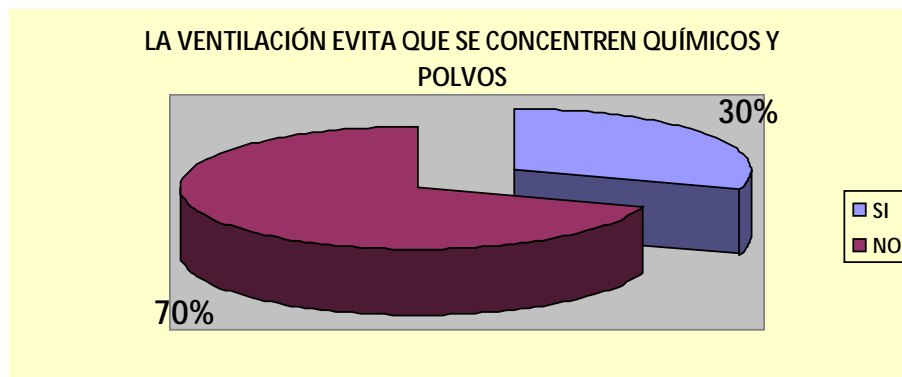
**N° 9 ¿considera usted que la ventilación en el establecimiento de trabajo evita que se concentren químicos y polvos?**

**Cuadro N° 9** La ventilación evita que se concentren químicos y polvos

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
9	3	30%	7	70%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Grafico N° 9** La ventilación evita que se concentren químicos y polvos



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** Se observa que los encuestados en general el 70 % en la opción del NO, certifica que la ventilación en el establecimiento de trabajo no evita que se concentren químicos y polvos, el otro 30% considera que si es necesario que exista dicha ventilación en los espacios laborales. Se debe recordar que se consideran agentes químicos aquellas sustancias orgánicas o inorgánicas, naturales o sintéticas y carentes de vida propia, que estando presentes en el medio laboral puedan ser absorbidas por el organismo y causar efectos adversos a las personas expuestas. Por lo tanto es de vital importancia en función al uso de contaminantes, sustancia con componentes tóxicos, usados para mantenimiento entre otros.

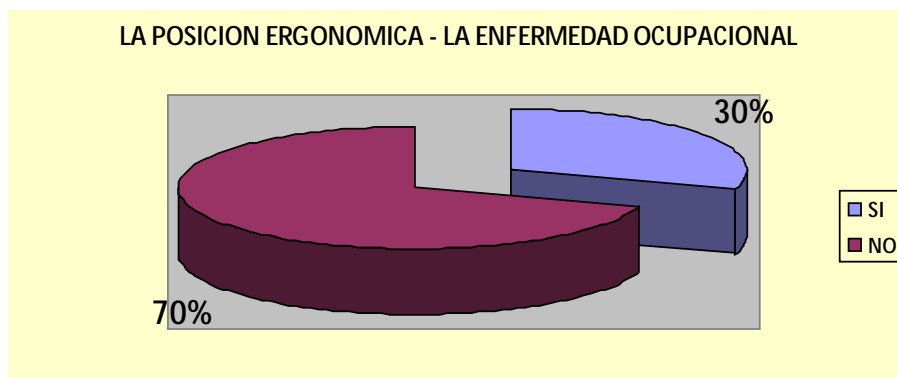
**N° 10 ¿Considera usted que la posición ergonómica adoptada al realizar el trabajo le pudiera ocasionar a largo plazo una enfermedad ocupacional?**

**Cuadro N° 10** La posición ergonómica ocasiona a largo plazo una enfermedad ocupacional

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
10	3	30%	7	70%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Grafico N° 10** La posición ergonómica ocasiona a largo plazo una enfermedad ocupacional



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** Se observa en la distribución de frecuencia como la mayoría de los trabajadores del área de quiropeedia, considera en un 70% en la opción del NO, que consideran que las la posición ergonómica adoptada al realizar el trabajo le pudiera ocasionar a largo plazo una enfermedad ocupacional, lo que permite interpretar que existe un alto nivel de desconocimiento por parte de los trabajadores con relación a la ergonomía es la ciencia que estudia cómo adecuar la relación del ser humano con su entorno y la ergonomía física, estudia las posturas más apropiadas. El resto de los encuestados en la opción del SI en un 30% consideran que la posición ergonómica ocasiona a largo plazo una enfermedad ocupacional.

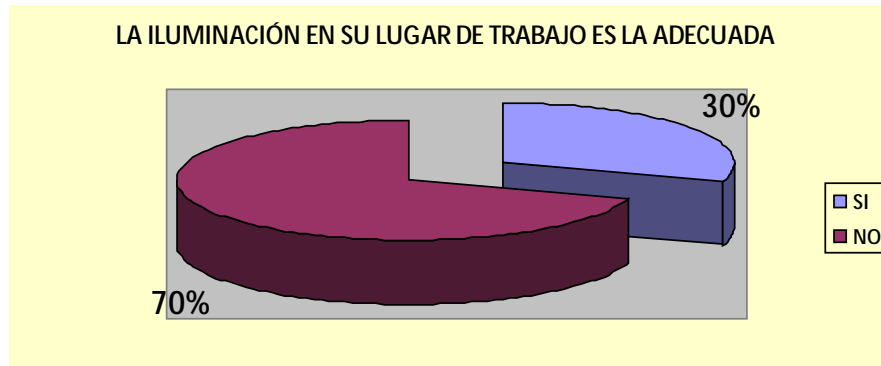
**N° 11 ¿Considera usted que la iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada?**

**Cuadro N° 11** La iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada

Ítem	Opciones de Respuesta			
	SI	FRECUENCIA	NO	FRECUENCIA
11	3	30%	7	70%
<b>Total</b>	<b>10</b>		<b>100%</b>	

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Grafico N° 11** la iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada



Autores: Briceño y Carrillo (2017)

**Análisis:** De las personas encuestadas el 30% señalan que la iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada, mientras que el 70% indicó lo contrario. Por lo tanto se puede interpretar que la mayoría de los trabajadores del área de quiropeidia se puede presumir están presentando indicadores de fatiga ocular, reducción del rendimiento en sus capacidades visuales para poder afirmar que la iluminación en su lugar de trabajo no es la adecuada. Factor del entorno de trabajo de relevancia a considerar en función de minimizar la proporcionalidad de riesgo laboral o enfermedades ocupacionales.

## **Resultados de la observación directa**

Considerando que 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 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 comfortable. Por ello, saber reconocer los riesgos es la base de cualquier desarrollo de vida, donde conlleva como consecuencia directa a comprender la importancia de la seguridad en el trabajo.

De forma general se puede afirmar que los trabajadores del área de quiropeidia no haber recibido ningún tipo de formación en prevención y mitigación de riesgos laborales, lo que es preocupante que un porcentaje tan alto no tenga información o capacitación sobre ello, a pesar de las instrucciones que brinda la empresa en algunos casos. Por consiguiente Esto resultados, da como conclusión de la observancia que para evaluar las condiciones del medio ambiente laboral se debe analizar los factores de riesgos de cada actividad laboral, entre tanto se puede decir que los factores técnicos derivados a la utilización de herramientas de trabajo que originan los cortes, pinchazos, entre otros, los factores humanos son los trabajadores que aunque existen las normas y teniendo los elementos para su seguridad no hacen uso de ellos y factores organizativos se deriva a la falta de supervisión real y concisa para el cumplimiento de todas las normas de seguridad para la prevención de accidentes dentro de las áreas operativas.

Sin embargo a continuación se ilustra el resultado de la observación directa, efectuada a través de registros fotográficos, en las instalaciones de la Quiropeidia y Spa EGM. De esta manera, los aspectos evaluados a través de los registros

fotográficos, como herramientas de observación directa, se tomaron en cuenta el uso de equipos de protección personal, medio ambiente de trabajo y la posición adoptada al momento de realizar la actividad.



Figura N° 1 Condiciones Generales de Trabajo

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

Como se puede observar en la figura N° 1 los trabajadores de la Quiropeia y Spa EGM, los cuales laboran sin el uso de equipos de protección personal tales como el uso de mascarillas, guantes quirúrgicos, lentes de protección, lo que puede traer como consecuencia que sean susceptibles a enfermedades ocupacionales.



Figura N° 2 posturas que adopta el trabajador a la hora de realizar su trabajo

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

En la figura N° 2 se evidencia que el trabajador adopta una posición que presenta incomodidad en el trabajador en la espalda, hombros y cuello, lo que con el tiempo se pudiera traducir a una enfermedad ocupacional.



Figura N° 3 orden y limpieza del lugar de trabajo

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

En la figura N° 3 se nota que no existe un orden en cuanto a los instrumentos de trabajo y que no está debidamente identificadas las herramientas de trabajo, lo que podría ocasionar accidentes de trabajo por un ambiente desordenado y/o sucio, donde existan materiales fuera de su lugar, lo que a su vez genera que los empleados tengan dificultad a la hora de realizar sus tareas.



Figura N° 4 ventilaciones en el área de trabajo

Autores: Briceño y Carrillo (2017)

En la figura N° 4 se puede ver que el local no tiene ningún tipo de ventilación por consiguiente las partículas de polvo y sustancias químicas siempre estén en el aire y los trabajadores lo puedan respirar, esta situación a largo plazo puede traer como consecuencia una serie de enfermedades ocupacionales.

#### **4.2 Conclusión del diagnostico**

Al finalizar la recopilación de la información a través de la aplicación de la encuesta y la observación directa de los trabajos que se efectúan en la quiropeedia se

evidencia la necesidad de elaborar un programa de capacitación para la prevención de accidentes laborales en la empresa Quiropedia y Spa EGM C,A. la ausencia de este programa de capacitación para la prevención de accidentes laborales podemos evidenciar la interrogante al personal involucrado acerca del conocimiento del programa de capacitación, quienes respondieron en su mayoría en forma negativa alegando no haber recibido hasta el momento de algún tipo de capacitación, igualmente consideraron de gran importancia contar con un programa de capacitación

En el lugar de trabajo la mayoría del personal de la quiropedia no ha sido capacitado en el área de salud y seguridad en el trabajo ya que no tienen el habito de utilizar el equipo de protección personal (EPP) lo que aumenta la probabilidad de que a largo plazo existan una gran cantidad de enfermedades ocupacionales, y que ocurran accidentes durante esta actividad.

También se pudo diagnosticar que el área de trabajo no posee ningún tipo de ventilación trayendo como consecuencia que las partículas esparcidas de polvos y químicos en el ambiente a causa del trabajo que se realiza permanezca en el ambiente de trabajo siendo un causante de enfermedades ocupacionales.

Otro factor causante de enfermedades ocupacionales es la ´postura que adopta el trabajador mientras realiza su trabajo, postura que es inadecuada dado que adopta una curvatura a nivel de la parte alta de la columna, hombros y cuello.

Respecto a la organización del puesto de trabajo, se pudo constatar que en la empresa Quiropedia y Spa EGM no existe una cultura de ordenar los instrumentos que se utilizan para realizar el trabajo, dentro de este contexto; los utensilios no están debidamente identificados.

Por ultimo al interrogar a los trabajadores involucrados en el proceso en cuestión afirmaron el 100% positivamente ante el planteamiento de un programa de capacitación para la prevención de accidentes laborales, lo que demuestra la necesidad de que exista en la empresa la elaboración y puesta en práctica del dicho programa que sirva de base para desarrollar de forma efectiva y con éxito la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

## CUESTIONARIO

N°	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Ha recibido usted capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo?		
2	¿Ha recibido usted capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo?		
3	¿Ha sufrido algún accidente laboral causado por las herramientas utilizadas para elaborar su trabajo?		
4	¿Están debidamente identificadas las herramientas en su área de trabajo?		
5	¿Realiza usted mantenimiento y esterilización de su instrumento de trabajo frecuentemente?		
6	¿Utiliza usted debidamente la mascarilla como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?		
7	¿Utiliza usted debidamente los guantes quirúrgicos como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?		
8	¿Utiliza usted debidamente los lentes de protección como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?		
9	¿Considera usted que la ventilación en el establecimiento de trabajo evita que se concentren químicos y polvos?		
10	¿Considera usted que la posición ergonómica adoptada al realizar el trabajo le pudiera ocasionar a largo plazo una enfermedad ocupacional?		
11	¿Considera usted que la iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada?		

## **CAPITULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **5.1.- PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL ÁREA DE QUIROPEDIA DE LA EMPRESA QUIROPEDIA Y SPA EGM**

##### **5.2.- Presentación de la Propuesta**

Consiste en el Diseño de un programa basado en la planificación de estrategias considerando que los elementos de capacitación se conviertan en un medio para el mejoramiento continuo en la Empresa Quiropedia y Spa EGM, con la intención que este estudio logre un cambio significativo en prevención de accidentes el área de trabajo, como respuesta a los desafíos permanentes que la empresa de servicios debe enfrentar en Seguridad, se ha diseñado la presente capacitación preventiva, cuyo propósito es la de facilitar la gestión del supervisor en la prevención y control de los riesgos laborales y pérdidas, derivadas de incidentes relacionados con las operaciones diarias que se efectúan en su ambiente de trabajo ocupándose del mantenimiento y salud integral del trabajador. Además, que este programa sirva de orientación para la acción a seguir, en respuesta a lo identificado a lo interno de los procesos de prevención y a su vez obtener resultados de calidad para un cambio en lo interno de este tipo de empresas.

##### **5.3.- Fundamentación Teórica de la Propuesta.**

La capacitación se vuelve una necesidad cuando una persona desconoce los parámetros que se deben llevar a cabo para desempeñar una tarea; esta necesidad

suele ser descubierta al evaluar el desempeño y la descripción del perfil del puesto; cabe destacar, que los cambios constantes que tienen que experimentar las organizaciones, trae como consecuencia que los puestos de trabajo no sean estáticos, lo que quiere decir, que el personal de toda organización debe estar en constante capacitación.

La presente propuesta se fundamenta en la teoría de las 5s formulada por Kaizen, que conlleva al mantenimiento de áreas de trabajo más limpias, más organizadas y más seguras, ayuda además a incrementar la eficacia y eficiencia dentro de las organizaciones a través de un ambiente de trabajo agradable brindándoles una mayor calidad de vida al trabajo.

Una vez hecho esto, el trabajo de mantenimiento por la alta administración consiste en procurar que se observen los nuevos propósitos. Por consiguiente se asume el principio sobre el mejoramiento duradero que sólo se logra cuando la gente trabaja para estándares más altos. El punto de partida para el mejoramiento es reconocer la necesidad. Si no se reconoce ningún problema, tampoco se reconoce la necesidad de mejoramiento.

Para ello, se debe primero establecer una evaluación de riesgos que es el proceso mediante el cual la empresa tiene conocimiento de su situación con respecto a la seguridad y la salud de sus trabajadores, por lo que es una de las actividades preventivas que legalmente deben llevar a cabo todas y cada una de las empresas, independientemente de su actividad productiva o su tamaño. Pero no es tan sólo una obligación legal de la que derivan responsabilidades relativas a la seguridad y la salud de los trabajadores, sino que forma parte del ciclo de mejora continua que cualquier empresa tiene que aplicar en su gestión y el programa de capacitación de prevención de accidentes permitirá esa formación continua.

#### **5.4.- Justificación de la Propuesta**

Esta propuesta se justifica debido a los problemas inherentes al proceso de capacitación que presenta la empresa Quiropedia y Spa EGM C.A., por cuanto se detectó que no hay un programa de capacitación que desarrolle prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropedia.

Una de las principales situaciones que contribuyen el programa de capacitación al mantenimiento de la seguridad laboral que interviene en la tarea laboral diaria. Es de gran importancia que el trabajador sepa que hacer y donde dirigirse en caso de que ocurra un accidente en el trabajo.

Dentro del ambiente laboral se deben indicar las acciones necesarias para minimizar los riesgos y para que cuando ocurra un accidente el individuo sepa que hacer. En relación a la responsabilidad empresarial se debe indicar que la institución debe adoptar las medidas pertinentes, para que los equipos y herramientas de trabajo que se ponen a disposición de los profesionales sean las indicadas para desarrollar la tarea diaria. Las herramientas y equipos deben cumplir las normas de calidad internacional y garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar los equipos en el trabajo diario.

Por lo tanto, la importancia de esta propuesta radica en que la empresa pueda reorganizarse hacia la obtención de la mejora de la adquisición de las medidas de higiene y seguridad por parte de los empleados y así optimizar las condiciones ambientales de trabajo.

Además, se convierte en un gran aporte por cuanto, los procesos que se vienen desarrollando en las empresas son deficientes. Es por esto, hay que considerar las debilidades que estas tengan y posteriormente, reestructurar el actual sistema de supervisión, de tal manera se busca mejorar la efectividad y solucionar la problemática por la que están atravesando. Del mismo modo, la falta de seguimiento en los procesos de control de las medidas de higiene y seguridad por lo que ocasiona, desinformación al área de Quiropedia y promueve accidentes laborales, y como

consecuencia de esto, la incapacidad temporal, debido a que la salud de los trabajadores se ha visto afectada.

De tal manera, esta herramienta propuesta se concentra en capacitar al personal a través del desarrollo de sus conocimientos en cuanto a prevención de accidentes de trabajo generando cambios positivos dentro de la Empresa Quiropedia y Spa EGM, permitiéndole a los trabajadores desenvolverse en cada uno de sus quehaceres de manera eficaz y eficiente reflejándose en el mejoramiento continuo del servicio hasta el cliente, optima salud y medio ambiente laboral agradable incrementando su capacidad de prestación de servicio y obteniendo mayores beneficios lucrativos. Asimismo, se logrará captar la atención del cliente, brindando un alto índice de responsabilidad y satisfacción a nuestros clientes.

#### **5.5- Alcance**

Personal que labore en el área de quiropedia de la Empresa Quiropedia y Spa EGM

#### **5.6- Objetivos de la Propuesta**

##### **Objetivo General de la Propuesta**

Capacitar al personal de quiropedia de la Empresa Quiropedia y Spa EGM en todo lo referente a los riesgos que puedan estar expuestos en el área de trabajo, sobre la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales basada en la teoría de las 5s formulada por Kaizen.

### **Objetivos Específicos de la Propuesta**

- Desarrollar la formación y capacitación de los trabajadores del área de quiropea de la Empresa Quiropea y Spa EGM en materia de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y la mejora continua.
- Identificar y controlar los principales factores de riesgo, con el fin de prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales.
- Evaluar la capacitación del personal para reconocer la importancia que tiene el orden y la limpieza para la ejecución de los trabajos, la minimización de accidente y el cuidado del ambiente de trabajo (Herramientas, Equipos, Máquinas e Instalaciones).

-

### **5.7 Política de prevención, salud en el trabajo y medio ambiente de la propuesta**

A través del programa de capacitación de prevención de accidente se fundamenta en la propuesta en fortalecer como política de la Empresa Quiropea y Spa EGM y compromiso en:

- Prevenir accidentes y enfermedades laborales, mediante la promoción de prácticas de trabajo seguras en todos los niveles y áreas de la Institución.
- Cumplir con la normativa legal vigente en materias de prevención, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Promover la formación de una cultura de prevención de riesgos ocupacionales y medioambientales como un valor fundamental, que debe ser considerado en el quehacer de la empresa.
- Revisar periódicamente esta política, con el objetivo de mejorar el desempeño de la empresa, sus trabajadores en materias de prevención, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente

## **5.8 Estrategias**

- Enseñar a todos los trabajadores lo concerniente a la seguridad laboral.
- Realizar inspecciones en todas las áreas de trabajo.
- Estimular a todos los trabajadores la importancia de su participación en el programa de prevención de accidentes.
- Evaluar periódicamente los resultados respecto a la prevención.

## **5.9 Estructura de la Propuesta**

La presente propuesta se define por el diseño de un programa de capacitación para la prevención de accidentes de trabajo en el área de quiropeia de la empresa Quiropeia y Spa EGM, Ubicada en San Diego, Estado Carabobo la misma se encuentra estructurada por dos fases:

Fase I: Presentación, justificación, propósito y fundamentación del programa de capacitación.

Fase II: Programa de Capacitación basado en Desarrollo de Competencias.

**Programa de Capacitación para la Prevención de Accidente de Trabajo en el Área de Quiropea de la Empresa Quiropea y SPA EGM, Ubicada en San Diego, Estado Carabobo.**

**Plan de acción**

Taller 1: Nociones básicas prevención (NBP)				
Objetivos	Contenidos	Responsable	Tiempo	Recursos
<p>-Otorgar al personal formación integral de prevención.</p> <p>-Conocer los riesgos a los que el trabajador esta expuesto.</p>	<p><b>Prevención de Riesgos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medio eficaz de protección</li> <li>- Motivación fundamental a los trabajadores</li> <li>- Evitar daños para la vida</li> </ul> <p><b>Obligaciones del empresario</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la seguridad y salud.</li> <li>- Evaluar los riesgos laborales y organizar la actividad preventiva.</li> <li>- Garantizar medios de trabajo seguros.</li> <li>- Informar sobre riesgos, medidas de protección y de emergencia.</li> <li>- Garantizar la formación.</li> </ul> <p><b>Responsabilidades del trabajador</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Usar adecuadamente los equipos de trabajo.</li> <li>- Utilizar correctamente los medios y equipos de protección.</li> <li>- Informar sobre cualquier situación que entrañe un riesgo.</li> <li>- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.</li> </ul> <p><b>Principios de la acción preventiva</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evitar los riesgos</li> <li>2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar</li> <li>3. Combatir los riesgos en su origen</li> <li>4. Adaptar el trabajo a la persona</li> </ol>	Facilitador	2 horas	<p>Audiovisuales,</p> <p>Folletos</p> <p>Carpetas</p> <p>lápices</p>

Cuadro N° 12 Nociones básicas prevención (NBP)

Fuente: Briceño y Carrillo (2017)

<b>Taller 2: Métodos de prevención y seguridad laboral</b>				
<b>Objetivos</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
-Conocer y aplicar los métodos de prevención y seguridad laboral  -Crear, mantener y desarrollar los mecanismos de prevención.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de protección y seguridad laboral</li> <li>- Identificar y usar correctamente los equipos de protección personal</li> <li>- Establecer los mecanismos de prevención en materia de seguridad, acorde a las necesidades y requerimientos de cada área.</li> </ul>	Facilitador	2 Horas	Computador, video beam, cartulina, marcadores.

Cuadro N° 13 Métodos de prevención y seguridad laboral

Fuente: Briceño y Carrillo (2017)

Taller 3: Análisis de riesgos				
Objetivos	Contenido	Responsable	Tiempo	Recursos
<p>-Identificar las posibles fuentes de riesgos.</p> <p>-Proveer elementos para que los trabajadores logren llevar una conducta de auto capacitación constante y eficiente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Definición de enfermedad Laboral</li> <li>- Higiene Postural.</li> <li>- Pausas Activas.</li> <li>- Enfermedades generadas por el riesgo ergonómico.</li> <li>- Riesgo biológico.</li> <li>- Factores de Riesgo biológico.</li> <li>- Vías de entrada de los contaminantes al organismo.</li> <li>- Enfermedades generadas por el riesgo biológico</li> <li>- Definición de Riesgo Químico</li> <li>- Factores de riesgo químico.</li> <li>- Hojas de seguridad y sustancias químicas</li> <li>- Enfermedades generadas por el riesgo químico.</li> <li>- Definición de Riesgo Psicosocial.</li> <li>- Factores de Riesgo Psicosocial.</li> <li>- Uso de Elementos de Protección Persona</li> </ul>	Facilitador	2 Horas	Computador, video beam

Cuadro N° 14 Análisis de riesgos

Fuente: Briceño y Carrillo (2017)

<b>Taller 4: Actos y condiciones inseguras</b>				
<b>Objetivos</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
<p>-conocer instrumentos técnicos para controlar la accidentalidad</p> <p>-Crear estándares de seguridad que ayuden a prevenir accidentes de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Paradigmas de la seguridad</li> <li>- Sistema de seguridad. Causas de los Accidentes               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Perdidas</li> <li>b. Evento</li> <li>c. Actos y/o Condiciones Inseguras (causas inmediatas)</li> <li>d. Causas Básicas e. Falta de Control</li> </ul> </li> <li>- Identificación de peligros y evaluación de riesgos.               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ejercicio con el método</li> <li>b. Ejercicio en campo de identificación de peligros y evaluación de riesgos Recopilación de datos.</li> <li>c. Presentación de resultados</li> </ul> </li> </ul>	Facilitador	2 Horas	Computador, video beam.

Cuadro N° 15 Actos y condiciones inseguras

Fuente: Briceño y Carrillo (2017)

<b>Taller 5: Actualización en Salud Ocupacional</b>				
<b>Objetivos</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
-Realizar presentación expositiva de contenidos. -Organizar mesas de trabajo -Debates interactivos. -Plenarias -Construcción de conclusiones	Que es salud según la OMS Componentes de salud OMS: - Social - Mental - Físico - Equilibrio-salud Ejemplos de los factores de riesgo profesional en una actividad diaria.	Facilitador	2 Horas	Audiovisuales, Folletos Carpetas lápices

Cuadro N° 16 Actualización en Salud Ocupacional

Fuente: Briceño y Carrillo (2017)

<b>Taller 6: Teoría de las 5s y mejora continua.</b>				
<b>Objetivos.</b>	<b>Contenido</b>	<b>Responsable</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Recursos</b>
-Comprender en que consiste la teoría de las 5s y mejora continua. -Crear una nueva cultura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- concepto de mejora continua.</li> <li>- El ciclo de Deming.</li> <li>- concepto de la teoría de las 5s.</li> </ul> TECNICAS PARA: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Clasificar</li> <li>2. Ordenar</li> <li>3. Limpiar</li> <li>4. Estandarización</li> <li>5. Disciplinar</li> </ol>	Facilitador	3 Horas	Audiovisuales,  Folletos  Carpetas lápices

Cuadro N° 17 Teoría de las 5s y mejora continua.

Fuente: Briceño y Carrillo (2017)

Taller 7: fundamentos legales de salud ocupacional e instituciones que protegen la salud del trabajador				
Objetivos.	Contenido	Responsable	Tiempo	Recursos
-Actualizar y perfeccionar los conocimientos legales de salud ocupacional. -cumplimiento de las leyes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Constitución Nacional</li> <li>- Ley Orgánica del Sistema Nacional de Salud.</li> <li>- Ley del Seguro Social.</li> <li>- Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT) y su reglamento parcial</li> <li>- Normas COVENIN</li> <li>- Reglamento de Higiene y Seguridad del trabajo.</li> <li>- Normas técnicas vigentes (Lopcymat)</li> </ul>	Facilitador	3 Horas	Video beam. Carpetas y lapice

Cuadro N° 18 fundamentos legales de salud ocupacional.

Fuente: Briceño y Carrillo (2017)

**Factibilidad**

La presente propuesta posee factibilidad en tres aspectos fundamentales:

### **Factibilidad Organizacional**

Respecto a la factibilidad organizacional, la presente propuesta se considera factible por cuanto la empresa se encuentra abierta a todo tipo de cambios y mejoras que vayan en pro del incremento en los niveles de efectividad, eficacia y eficiencia.

### **Factibilidad Económica**

La factibilidad económica se refiere a la disponibilidad que tiene la empresa para el financiamiento necesario en desarrollo de la herramienta, la empresa deberá incurrir en la inversión del adiestramiento en papelería y material de oficina que se utilizará a la hora de poner en práctica el programa. En este sentido, la factibilidad económica de programa se muestra a continuación.

<b>Costo de la Inversión</b>			
<b>Tipo</b>	<b>Por participante</b>	<b>Por Taller</b>	<b>Total</b>
Trabajador	500,00c/u	5.000,00	40.000,00
Impresión	200,00	2.000,00	16.000,00
Facilitador	800,00	8.000,00	64.000,00
Papelería	0	0	0
Video Bean	0	0	0
local	0	0	0
<b>Total inversión a la empresa</b>			<b>120.000,00</b>

### **Cuadro N° 19. Presupuesto**

Fuente: Briceño y Carrillo (2017)

### **Factibilidad Operacional**

Por otra parte, la factibilidad operacional, se refiere a que debe existir el personal requerido para llevar a cabo el proyecto, el gerente general será responsable para el desarrollo de dicha propuesta.

**Indicadores Para La Evaluación para medir la capacitación:** En general se pueden tomar cuatro criterios para evaluar la capacitación, los que implican diferentes medidas: Indicadores de Evaluación.

Criterio	Indicador	Porcentaje
----------	-----------	------------

Reacciones	<p>¿Alcanzó sus metas de aprendizaje con este programa?</p> <p>¿Qué sugeriría para mejorar el programa?</p> <p>¿Piensa que la institución debe seguir Ofreciéndolo?</p> <p>Expositor, materiales, horario, lugar, entre otros.</p>	10%
Aprendizajes	<p>Evaluaciones de salida: dominio de contenidos</p> <p>Pre y post test</p>	40%
Comportamiento	<p>Nivel de desempeño.</p> <p>La aplicación efectiva de la competencia aprendida según Requerimientos del puesto. Enfocarse en los principios generales,</p> <p>establecer un clima para la transferencia (reforzar) y proporcionar a los empleados estrategias para Transferir (apoyar).</p>	10%
Resultados	<p>Alcanzar los resultados proyectados.</p> <p>Aumento de la productividad.</p> <p>Menos quejas de los empleados y Usuarios.</p> <p>Mejores índices del desempeño.</p>	40%
<b>TOTAL PORCENTAJE DE EVALUACIÓN</b>		<b>100%</b>

Cuadro N° 20 Indicadores de Evaluación.

**Fuente:** Artículo: Que-indicadores-debo-utilizar-para-medir-la-capacitacion-del-personal tomado de: <http://www.mbsperu.com>, cuadro modificado por los autores con fines pertinentes al programa de capacitación.

## CONCLUSIONES

El adiestramiento de los trabajadores en el uso correcto de las herramientas es fundamental para evitar los accidentes. Por lo tanto, cualquier trabajador que vaya a utilizar una herramienta manual deberá tomar las precauciones necesarias de forma preventiva presentadas en el programa de capacitación para la prevención de accidentes. Porque, toda tarea manual implica ciertos riesgos. Si bien no se pueden eliminar por completo, es necesario tomar todas las medidas de prevención posibles para reducirlos al mínimo.

En este sentido también es importante mantener el seguimiento después del proceso de capacitación el uso de los elementos de seguridad apropiados es una de las más importantes en este aspecto se hace referencia a la importancia de las gafas, los guantes y las mascarillas para trabajar con seguridad, así como otros elementos de protección, como, el mono y un calzado apropiado.

A implementación del programa de capacitación de prevención de accidentes en el área de quiropedia permitirá que los ambientes adecuados y amigables reduzcan consecuencias negativas en la salud, mediante el cumplimiento de lo regulado en relación con riesgos laborales en salud ocupacional.

Por lo tanto, los profesionales responsable de la capacitación seguimiento y supervisión deben educar a los trabajadores en las diferentes áreas de laborales, en relación con los cambios de estilo de trabajo en sus puestos laborales, de esta forma se evita la aparición de enfermedades profesionales.

En cuanto a la iluminación de los espacios de trabajo la empresa debe considerar los indicadores de Molestias visuales y oculares en sus trabajadores tales como: Aumento de la fatiga visual, reducción del rendimiento, errores y accidentes disminución de la cantidad y calidad del trabajo

La aparición de estos efectos sobre el individuo, en el caso de estudio sobre el trabajador, vendrá determinada por los niveles y adecuación de las llamadas condiciones de confort visual: nivel de iluminación, tipo de iluminación (natural o

artificial), distribución de la iluminación, contrastes, colores, deslumbramientos, brillos,

Para conseguir reducir los accidentes producidos por las herramientas manuales, se requiere el uso del programa de capacitación además de un correcto diseño y una adecuada utilización, una gestión adecuada de las mismas mediante la implantación del programa propuesto que prevé los principios: Adquisición, adiestramiento, utilización, y control.

## **RECOMENDACIONES**

- Evaluar a los trabajadores después de cada taller en su puesto de trabajo.
- Implementar un programar de capacitación propuesto para que los empleados tengan la información y formación correcta.
- El programa de capacitación propuesto debe ser de carácter obligatorio así mismo teórico o practico.
- Reorganización de materiales y equipos de trabajo.
- Dar continuidad en todos los talleres propuesto
- Promover el desarrollo de tácticas de trabajo con el objetivo de evitar condiciones y acciones inseguras, disminuyendo la probabilidad de accidentes.
- La participación de los empleados en el programa de capacitación de prevención de accidentes se obtiene a través de la motivación. Se debe inducir en los empleados el deseo de colaborar para la mejora de las condiciones de trabajo, lo cual finalmente resulta en beneficio para todos.

## REFERENCIAS

Alcalde, Pablo (2007). Calidad. 2da edición. Bogotá Colombia. Ed paraninfo s.a.

Arias, Frida (2006). El proyecto de la investigación. 5ta edición. Caracas Venezuela Ed episteme c.a.

Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) (2012). Higiene y seguridad y su relación con el orden y limpieza | Cihmas.27 jun.

Balestrini, Mirrian (2006). Como se elabora un proyecto de investigación. 7ma edición. Caracas Venezuela. Ed BL Consultores y Asociados 2001

Bohlander y otros (2001). Administracion de recursos humanos. 12ma edición. Ed thomson

Chávez, Nilda (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo Venezuela. Ed Maracaibo ARS graficas.

Chiavenato, Idalberto (2007). Administración De Recursos Humanos (El Capital Humano De Las Organizaciones). 8va Edición. México. Ed McGraw-Hill Interamericana de México.

Chiavenato, Idalberto (1999). Introducción a la teoría general de la administración. 7ma edición. México. Ed McGraw-Hill Interamericana de México.

Chiavenato, Idalberto (2009). Gestión De Talento humano. 3ra edición. México. Ed McGraw-Hill Interamericana de México.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999). Gaceta Oficial Extraordinario de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453, Marzo 24, 2000.

Cortes (2000). Ponencia: Identificación de Riesgo Laborales derivados de los medios y objetos de trabajo. Instituto seguro Social Subdirección de salud y seguridad Ocupacional, Caracas.

Galgano, Alberto (2003). Las tres revoluciones caza del desperdicio doblar la producción con la lean producción. Ed Días de santos

Gil, jaier y otros (1996). metodología de la investigación cualitativa. Ed algibe

Giovany Bracho (2010). Riesgos Laborales (Documento en línea)  
<https://es.scribd.com/doc/39057765/Guia-de-Riesgo-Laboral>

Guerrero, J. (2015). Programa de Capacitación en Inteligencia Emocional con Técnicas Cognitivo-conductuales para los Directivos de Educación. Tesis Doctoral. Mérida: Venezuela.

LOPCYMAT Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela,38236, julio 26 2005.

LOPCYMAT (2007). Reglamento Parcial De La Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo, Gaceta Oficial número 38.425, 04 de Enero de 2007

LOTTT(2012) Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador Y Trabajadora Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Decreto N° 8.938 30 de abril de 2012

Maslow, Abraham (1991). Motivación y personalidad. Madrid España. Ed días de santos s.a.

Moulding, Edward (2010). 5s a visual control system for the workplace. Ed AuthorHouse

Ramírez, Tulio (2007). Técnicas de la Investigación. México. Ed. Limusa.

Robbins, Stephen (2004). Comportamiento organizacional, 10ma edición, México, Pearson education.

Sabino, Carlos (2008). Técnicas muestras. Ed. Panamericana, Bogotá y Ed. Lumen, Buenos Aires.

Sacristán, Gimeno (2005). La educación que aún es posible, Madrid españa, morata

Santa palella y feliberto Martins (2010). Metodología De Investigación FEDUPEL, Caracas

Universidad de Maracaibo (2014). Evaluación de Riesgos Laborales en los Trabajadores del Áreade Carpintería de la Empresa Grupo Coyserca., Ubicada en San Diego Estado Carabobo, Estado Carabobo: Orellana y Ruiz

Universidad Fermín Toro (2013). Indicadores de Gestión para el Mejoramiento de las Condiciones Laborales en la Empresa Distribuidora el Crepúsculo c.a, ésta Estado Lara: Ramos y Velásquez

Universidad José Antonio Páez (2013). Programa de Responsabilidad Social para Mejorar la Calidad de Vida en el Trabajo en la Empresa Fertilizantes del Centro c.a, Estado Carabobo: Santiso

Universidad Nacional Abierta (2014). Evaluación de los Riesgos Laborales en una Fábrica de Embutidos en el estado Mérida. Estado Mérida: Erazo Z.

Universidad Rafael Landívar en México (2013). Las 5 “S” Una Herramienta Para Mejorar La Calidad, En La Oficina Tributaria De Quetzaltenango, De La Superintendencia De Administración Tributaria En La Región Occidente. Ciudad México: González.

## ANEXOS

### A. CUESTIONARIO

N°	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Ha recibido usted capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo?		
2	¿Ha recibido usted capacitación para la manipulación de sus herramientas de trabajo?		
3	¿Ha sufrido algún accidente laboral causado por las herramientas utilizadas para elaborar su trabajo?		
4	¿Están debidamente identificadas las herramientas en su área de trabajo?		
5	¿Realiza usted mantenimiento y esterilización de su instrumento de trabajo frecuentemente?		
6	¿Utiliza usted debidamente la mascarilla como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?		
7	¿Utiliza usted debidamente los guantes quirúrgicos como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?		
8	¿Utiliza usted debidamente los lentes de protección como medida de seguridad al momento de realizar su trabajo?		
9	¿Considera usted que la ventilación en el establecimiento de trabajo evita que se concentren químicos y polvos?		
10	¿Considera usted que la posición ergonómica adoptada al realizar el trabajo le pudiera ocasionar a largo plazo una enfermedad ocupacional?		
11	¿Considera usted que la iluminación en su lugar de trabajo es la adecuada?		