



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA  
CONCIENTIZAR A LOS TRABAJADORES EN  
EL USO DE LOS E.P.P EN A.R PROYECTOS Y  
DESARROLLO, C.A**

**Autora:** Yennymar Y. Flores C.

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



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA CONCIENTIZAR A LOS  
TRABAJADORES EN EL USO DE LOS  
E.P.P EN A.R PROYECTOS Y DESARROLLO, C.A**

Proyecto de Trabajo de Grado para optar al Título de  
Licenciada en Relaciones Industriales

**Autora:** Yennymar Y. Flores C.  
C.I. 23.516.242

**Tutor:** Licdo. Robinzon Sánchez

San Diego, Julio del 2018



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

**ACTA N° 0001-I-2018**

San Diego, 11 de Julio del 2018.

Ciudadana

**Yennymar Yubelia Flores Cabeza**

**C.I. 23.516.242**

Cumplo con informarle que la Comisión de Trabajo de Grado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, acordó aprobar el Proyecto de Trabajo de Grado, presentado por usted titulado: **“Estrategias de Motivación para Concientizar a los Trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo C, A”**, como requisito para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales.

Sin otro particular, se suscribe de usted.

Atentamente.




Dra. Bella Suárez Montoya  
Decana de la Facultad de Ciencias Sociales

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

## ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, **Robinson J. Sánchez Y.**, portador(a) de la cédula de identidad N° **V-7.121.048**, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por la ciudadana **Yennymar Y. Flores C.**, portadora de la cédula de identidad N° **V-23.516.242**, titulado **Estrategias de Motivación para Concientizar a los Trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A.**, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los 22 días del mes de Enero del año dos mil dieciocho (2018).

  
Firma autógrafa  
Nombres y apellidos  
N° de la Cédula de Identidad

ROBINSON J. SÁNCHEZ Y.  
V-7.121.048.

## INDICE GENERAL

	<b>Pp.</b>
<b>RESUMEN INFORMATIVO</b>	vii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>I EL PROBLEMA</b>	
1.1. Planteamiento del Problema.	3
1.1.1 Formulación del Problema.	7
1.2. Objetivos de la Investigación.	7
1.3. Justificación de la Investigación.	8
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>II MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la Investigación.	9
2.2. Bases Teóricas.	13
2.3 Bases Legales.	20
2.4. Definición de Términos Básicos.	23
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>III MARCO METODOLÓGICO</b>	
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.	25
3.2. Fases Metodológicas.	26
Fase I Diagnostico situación actual.	26
Fase II Determinación de las causas de la problemática.	28
Fase III Diseño de estrategias motivacionales.	28
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	
4.1. Presentación y Análisis de Resultados.	29
<b>CAPÍTULO</b>	
<b>V LA PROPUESTA</b>	
5.1. Descripción de la propuesta.	40
5.2. Objetivos de la propuesta.	40
5.3. Justificación de la propuesta.	41
5.4. Desarrollo de la propuesta.	41
5.5. Análisis de factibilidad de la propuesta.	44
<b>CONCLUSIONES</b>	45
<b>RECOMENDACIONES</b>	47
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	48
<b>ANEXOS</b>	51

## **LISTA DE CUADROS**

	<b>Pp.</b>
<b>Cuadro N°1.</b> Resultados del Item N°1	32
<b>Cuadro N°2.</b> Resultados del Item N°2	33
<b>Cuadro N°3.</b> Resultados del Item N°3	34
<b>Cuadro N°4.</b> Resultados del Item N°4	35
<b>Cuadro N°5.</b> Resultados del Item N°5	36
<b>Cuadro N°6.</b> Resultados del Item N°6	37
<b>Cuadro N°7.</b> Resultados del Item N°7	38
<b>Cuadro N°8.</b> Resultados del Item N°8	39

## **LISTA DE GRÁFICOS**

<b>Gráfico N°1</b> Uso de los Equipos de Protección Personal.	32
<b>Gráfico N°2</b> Riesgos Laborales.	33
<b>Gráfico N°3</b> Sanciones.	34
<b>Gráfico N°4</b> Dotación.	35
<b>Gráfico N°5</b> Capacitación.	36
<b>Gráfico N°6</b> E.P.P y puesto de trabajo.	37
<b>Gráfico N°7</b> Buen estado de los E.P.P	38
<b>Gráfico N°8</b> Supervisión en el uso de los E.P.P	39



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA CONTADURÍA PÚBLICA  
CARRERA CONTADURÍA PÚBLICA**

**ESTRATEGIAS DE MOTIVACIÓN PARA CONCIENTIZAR A LOS  
TRABAJADORES EN EL USO DE LOS  
E.P.P EN A.R PROYECTOS Y DESARROLLO, C.A.**

San Diego, Julio del 2018

**Autora:** Yennymar Flores

**Tutor:** Licdo. Robinzon Sánchez

**RESUMEN INFORMATIVO**

La presente investigación tiene como objeto principal proponer estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los Equipos (E.P.P) en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A., Dicha investigación está orientada a contribuir a resolver el problema referido; incumplimiento en el uso de los E.P.P, afectando la salud e integridad física de los trabajadores. Para tal fin, el estudio estará contemplado bajo la modalidad de un proyecto factible en una investigación de campo, lo que permitirá el logro de los objetivos propuestos, identificando las causas que conllevan a la problemática planteada en la respectiva área y las posibles recomendaciones que mejoren el funcionamiento de la organización y la ejecución de las actividades del personal. Para el desarrollo de la investigación se utilizará como técnica de recolección de datos la observación directa y la encuesta a través del instrumento el cuestionario contenido de preguntas dicotómicas cerradas (si-no) aplicada a la población y muestra de diez (10) trabajadores del área de construcción de la empresa, y finalmente los resultados obtenidos se tabularán, graficarán en diagramas circulares, se analizarán e interpretarán para detectar las debilidades existentes en los trabajadores y de esta manera poder obtener las estrategias que permitirán el desarrollo de la propuesta.

**Descriptores:** Accidente, Riesgo Laboral, Equipos de Protección Personal (E.P.P), Integridad física.

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las empresas Venezolanas se han visto en la necesidad de implementar y evaluar estrategias de motivación en cuanto al uso de los Equipos de Protección Personal (E.P.P), puesto a que es de vital importancia en todas las empresas para la prevención y protección de la salud de cada uno de los miembros de la organización en cada puesto de trabajo.

Es por ello, que los Equipos de Protección Personal (E.P.P), son dispositivos de seguridad diseñados para preservar el cuerpo humano contra riesgos del entorno laboral. La protección personal no evita el accidente, ni previene o controla el riesgo; solamente disminuye la severidad de los accidentes y minimiza el riesgo. Por lo tanto, no usar la protección personal puede incrementar la gravedad de las lesiones o las consecuencias de un accidente o una enfermedad profesional.

Por esta razón, el objetivo del estudio es concientizar a los trabajadores en el uso de los Equipos de Protección Personal (E.P.P); tomando en cuenta que la cultura preventiva es muy importante ya que alude a actitudes, competencias y patrones de comportamiento individual y de grupo, que se comportan de un modo habitual conforme a lo que en esa organización se valora como prácticas que velan por la seguridad y la salud en el trabajo. Es decir, para que los sistemas preventivos funcionen y obtener el resultado esperado para promover realmente la cultura preventiva dentro de la empresa, se debe hacer monitoreo constante de los mismos.

Además, la motivación y el refuerzo positivo son los factores determinantes en el cambio de actitudes. Para motivar al trabajador en la adopción de la conducta segura, es necesario reconocer esa conducta, hacerla visible y recompensarla.

Por consiguiente, una empresa que cumple con los más altos estándares de seguridad y salud ocupacional debe estar abierta al aprendizaje continuo de todos sus integrantes: Ejecutivos, Supervisores y Operarios ya que el resultado final de fortalecer una cultura preventiva del uso y manejo de los Equipos de Protección

Personal (E.P.P) no es otro que el logro de conductas seguras definidas de modo concreto que pueden ser observadas y que son asumidas por todos.

Cabe destacar que la presente investigación se encuentra estructurada de la siguiente forma:

**Capítulo I:** El Problema: se desarrolla en el planteamiento del problema, los objetivos trazados por la investigadora y la justificación del porqué de esta investigación.

**Capítulo II:** Marco teórico, basado en los antecedentes de la investigación que son aquellos estudios, trabajos de grado o tesis realizadas por autores, donde se plantean una breve síntesis conceptual de las investigaciones realizadas, bases teóricas; basándose en teorías que han desarrollado modelos y/o síntesis que soporten la investigación, bases legales con respecto al tema abordado y definición de términos, donde dan una breve explicación de los conceptos más usados en la investigación.

**Capítulo III:** Marco Metodológico, se establecen en función al tipo y diseño de investigación y de las fases de la investigación y el análisis empleado en este estudio para alcanzar el objetivo general.

**Capítulo IV:** En este capítulo se hace referencia a los resultados obtenidos durante la investigación mediante los instrumentos de recolección de datos.

**Capítulo V:** La Propuesta, la descripción de la propuesta, desarrollo de los objetivos, justificación, desarrollo de la misma y la factibilidad del proyecto de investigación que se proponen a la empresa para cumplir con el objetivo de este trabajo de grado.

Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos que sustentan la investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Cada año, en el mundo, millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo que les produce lesiones de diversa gravedad. En cada uno de estos accidentes hay dolor físico y psíquico, pérdida de la capacidad de trabajo, preocupación y sufrimiento en la familia del accidentado, y costos económicos para la empresa y la sociedad en general. Además, las personas trabajan para percibir una remuneración, generando beneficios para las empresas y los accidentes obstaculizan estos dos propósitos porque incapacitan al trabajador para su labor, bien sea temporal o definitivamente. De allí, la importancia de la seguridad y la salud laboral como disciplinas encaminadas a la protección, resguardo e información del recurso humano mediante acciones preventivas.

Es importante señalar que la seguridad y la higiene aplicadas a los centros de trabajo tiene como objetivo salvaguardar la vida, preservar la salud y la integridad física de los trabajadores por medio del dictado de normas encaminadas tanto a que les proporcionen las condiciones para el trabajo, como a capacitarlos y educarlos para que se eviten dentro de lo posible las enfermedades y los accidentes laborales.

Al respecto, Pérez (2008) indica que: “La seguridad e higiene del trabajo son técnicas de actuación sobre los riesgos específicos emergentes de la ejecución de un determinado trabajo, y cuyo objetivo es la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales.”(p.45). En tal sentido, el reconocimiento, la evaluación y el control de los factores ambientales en el trabajo, son funciones que deben ser estudiadas necesariamente en el proceso de un determinado trabajo ya que del análisis

de las mismas surgirán las posibles medidas tendientes a la reducción de los peligros y mejora de las condiciones higiénicas.

Dentro de este marco, una de las acciones preventivas aplicadas por la seguridad industrial en las empresas es la necesidad imperiosa de desarrollar la capacidad y el adiestramiento en los trabajadores para optimizar la protección física de los mismos a fin de que dentro de lo posible y lo razonable se puedan localizar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos laborales.

Es por ello, que es necesario implementar acciones relacionadas con la protección física del trabajador basada en los equipos de protección personal que permitan una barrera entre el trabajador y el riesgo para disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente.

De allí, que la seguridad y salud laboral deben determinar la necesidad del uso de los equipos de protección personal, las condiciones de utilización y vida útil; igualmente el empleador debe estar al tanto de los diferentes equipos de protección personal que se deben usar en cada labor y además es quien debe facilitar el equipo de protección personal proporcionándolo cada vez que su vida útil se extinga.

Según Cáceres (2010) expresa acerca de los equipos de protección personal:

Comprenden todos aquellos dispositivos, accesorios y vestimentas de diversos diseños que emplea el trabajador para protegerse contra posibles lesiones. Los equipos de protección personal (E.P.P) constituyen uno de los conceptos más básicos en cuanto a la seguridad en el lugar de trabajo y son necesarios cuando los peligros no han podido ser eliminados por completo o controlados por otros medios. (p.211)

Asimismo, el equipo de protección personal (E.P.P) es de uso obligatorio y de responsabilidad de cada trabajador para lo cual la empresa está obligada a proporcionarlo gratuitamente y que sea el apropiado para cada trabajador.

En Venezuela, la prevención de los riesgos laborales es una obligación para toda empresa. Así lo exigen las normas que rigen la materia; ya que los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales representan un problema humano y económico que constituye una grave preocupación para la Organización Internacional

del Trabajo (OIT). Para hacer frente a este problema es necesario un esfuerzo colectivo de los empleadores y los trabajadores a fin de crear, poner en práctica y fortalecer continuamente estrategias motivacionales en materia de seguridad y salud.

De acuerdo a lo expuesto, existe la reglamentación legal que exige a los patronos y empleadores la implantación de medios para el uso de equipos de protección personal. Al respecto, la Ley orgánica de prevención y Condiciones del medio ambiente de trabajo (LOPCYMAT) (2005) menciona que:

El empleador o empleadora en cumplimiento del deber general de prevención debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan el control de las condiciones inseguras de trabajo estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia, cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias o como complemento de las mismas, la utilización de equipos de protección personal. (p.55)

Dentro de esta perspectiva, los equipos de protección personal son la última alternativa de protección de las personas ante los riesgos presentes en las diferentes tareas y áreas de trabajo. Por lo tanto los E.P.P están diseñados para proteger de algún peligro para la salud o integridad física, atienden a alguna parte del cuerpo o son adecuados al tipo de riesgo, se aplican cuando las soluciones de fondo no son las adecuadas y requieren capacitación y seguimiento.

Es por eso, que las personas que realizan una tarea deben contar con una evaluación previa del puesto que incluya necesariamente un levantamiento de identificación de los peligros y una evaluación de los riesgos que permita establecer qué tipo de E.P.P es el verdaderamente apropiado para cada tarea.

En este sentido, se identifica como principal origen de los accidentes al elemento humano quien por negligencia, ignorancia, exceso de trabajo, autoconfianza, falta de interés, desatención, prisa, movimientos innecesarios, mala visión, mala audición, problemas socio económico y otros más, comete errores que ponen en peligro su integridad física y en ocasiones igualmente la de sus compañeros. Al mismo tiempo, otro foco donde se generan los accidentes está

definido por condiciones de trabajo precarias, como lo podrían ser la iluminación deficiente, mala ventilación, falta de orden en el lugar de trabajo, entre otros.

De tal manera, los E.P.P comprenden todos aquellos accesorios que se entregan al trabajador para protegerse contra posibles lesiones en el puesto de trabajo y constituyen uno de los pilares en la prevención de contingencias laborales. Por eso, las empresas deben realizar planes, procedimientos y programas de seguridad que permitan el uso obligatorio de los equipos de protección personal apegados a la normativa legal vigente.

En este contexto, en la empresa A.R PROYECTOS Y DESARROLLOS C.A. se evidencia que el personal del área de construcción, al llevar laborando mucho tiempo en el área, realizan sus actividades de manera metódica y/o monótonas debido a que se sienten con alto nivel de experiencia y total confianza para realizar las mismas, ocasionando en este caso que usen menos los Equipos de Protección Personal (E.P.P); además, el rechazo surge por incomodidad y/o resistencia al cambio. Por lo tanto, las consecuencias de no usar los E.P.P son lesiones graves o hasta la muerte; por ejemplo en el caso de caídas de objetos de altura mayores si golpea a una persona que no este utilizando el casco de seguridad; además de las causadas por la penetración de clavos en la planta del pie, y a aplastamiento del pie por materiales que caen; además, en la construcción las manos y muñecas sufren heridas abiertas, raspaduras, fracturas, esguinces, amputaciones y quemaduras, que en su mayoría son evitables con mejores técnicas y equipo de trabajo manual, y con el uso de equipo protector adecuado como guantes; así como también, el polvo, el corte, soldadura de metales y labrado de piedras son causas de lesiones en la vista, es por ello que el uso de lentes de seguridad o viseras son la mejor opción para prevenir dicha lesión; la mayoría de los accidentes fatales en la construcción se deben a caídas desde cierta altura. Cuando no es posible realizar el trabajo desde un andamio o escalera de mano, o desde una plataforma móvil de acceso, el uso de arnés de seguridad puede ser el único medio de prevenir lesiones graves o mortales.

La finalidad del uso de los Equipos de Protección Personal (E.P.P), es disminuir el riesgo de que el empleado tenga contacto con sustancias o situaciones que puedan ocasionar lesión o gravedad, pero aparte de usar estos equipos el trabajador debe estar en la condición de: mantenerlos limpio y ordenados, hacer uso adecuado de este, saber cuándo usarlo y conocer las limitaciones de los Equipos de Protección Personal (E.P.P ).

Sin duda alguna el recurso más valioso es el recurso humano en este sentido las actividades de los sistema de riesgos debe ir encaminado a crear una cultura de autocuidado en los trabajadores que garantice calidad de vida laboral y por consiguiente mayor productividad, razón por la cual surge la necesidad de ser implementados en las organizaciones y sobre todo en aquellas cuyas actividades desarrolladas estén catalogadas con un alto nivel de peligrosidad, como es el caso de A.R PROYECTOS Y DESARROLLOS C.A, empresa dedicada a la construcción de edificaciones, obras viales, obras civiles, entre otras.

Por tal motivo, es conveniente abordar la situación planteada con el objeto de aportar estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los Equipos de Protección Personal (E.P.P) y las posibles consecuencias que tendrían como resultados el no incluirlas dentro de las actividades laborales.

### **1.1.1 Formulación del Problema**

¿Qué beneficios tendrá aplicar estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A?

## **1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 Objetivo General:**

Proponer estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A.

### **1.2.2 Objetivos Específicos:**

- Ø Diagnosticar la situación actual en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A

- Ø Determinar las causas que conlleva a los trabajadores a no usar los E.P.P
- Ø Diseñar estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A

### **1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio permite impulsar una cultura preventiva al personal del área de construcción de la organización, acerca de la importancia del uso constante de los Equipos de Protección Personal (E.P.P) para prevenir un alto impacto en la integridad física y/o el deterioro de la salud ocasionado por los riesgos en el trabajo. Debido a esto, se justifica la presente investigación por la necesidad de resolver la problemática antes mencionada para implantar medidas correctivas sobre el uso de los equipos de protección personal utilizando diversos métodos para alcanzar este fin, como por ejemplo: Concientización, Capacitación, Talleres, Charlas de seguridad, entre otros.

Cabe destacar, que entre los posibles beneficios que aporta este estudio para la empresa se encuentran disminuir el índice de accidentabilidad, el cumplimiento de los deberes del empleador referidos a la dotación de E.P.P respectivos y su uso obligatorio según lo establecido en la normativa legal.

En cuanto, al trabajador obtendrá el conocimiento sobre el uso de E.P.P que le permitiría resguardar su protección física durante la ejecución de sus tareas al mismo tiempo, que implementará medidas correctivas que le ayuden a prevenir los accidentes laborales para de esta manera no tener la necesidad de exigirles o imponerles que utilicen de forma correcta los Equipos de Protección Personal (E.P.P) en definitiva, lo que se requiere es que tomen conciencia que deben proteger su vida y salud en el lugar de trabajo para su beneficio y el de la familia.

La ejecución de dicha investigación es de gran interés para el bienestar de los trabajadores y de la organización que se encuentra en constante crecimiento y actualizando estrategias motivacionales para que sus planes de trabajo ayuden a mejorar continuamente la seguridad del trabajador haciendo que los mismos sean más productivos y se generen menores pérdidas por incapacidades o ausentismos.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

Este capítulo abarca todo soporte conceptual de los aspectos fundamentales que afronta el problema planteado, lo cual contiene a su vez y para su respaldo investigaciones previas y teorías de autores que tienen incidencia con la problemática objeto de estudio.

Según Hernández y Méndez, (2009:52); “sustentar teóricamente el estudio, una vez que ya se ha planteado el problema de investigación”.

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los antecedentes son estudios previos que se toman en cuenta de investigación precedentes al problema planteado. Además están dirigidos a la rama de la higiene y seguridad industrial. A continuación se mencionan algunos trabajos consultados que sirven al aporte de la investigación.

Arias, (2006:106); “los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirve de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”.

Calisaya (2017), "**razones que interfieren en el uso de los equipos de protección personal en los trabajadores de limpieza en una municipalidad de lima**" tiene como objeto, identificar las razones que interfieren en el uso del equipo de protección personal en los trabajadores de limpieza pública. En este caso, fue la incomodidad; siendo el protector respiratorio el de mayor porcentaje (55%), los guantes el 40%, y el chaleco el 5%, seguida por el mal estado de los E.P.P. Asimismo, se observó que los lentes y botas protectoras no se encuentran disponibles.

Dicha investigación tiene como propósito conocer los diferentes elementos de protección personal, identificar las condiciones en las cuales se requiere su uso, mantenerlos de manera correcta y ayudar al personal a concientizarse de la importancia de estos. El trabajador antes de iniciar su labor debe recibir capacitación sobre medidas de protección, tanto teórica como práctica, en el uso de los dispositivos de protección personal, las cuales serán en beneficio de su propia salud.

Enríquez (2016), **“los equipos de protección personal y su incidencia en los riesgos laborales de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado”** Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de Psicólogo Industrial, el objetivo de la investigación está enfocado directamente en dar seguridad y protección a todos los trabajadores del Gobierno Autónomo del área de Obras Públicas, esta área tiene su respectiva dependencia como es: Maquinaria Pesada, Áreas Verdes, Infraestructura y la Fábrica de Bloques. El estudio se realizó a todos los trabajadores que laboran diariamente en su área de trabajo tomando en cuenta su ambiente laboral, entorno ambiental, espacios de trabajo, instalaciones y maquinaria, para lo cual se utilizó técnicas como la observación, encuestas y entrevistas para recolectar toda la información necesaria. Posteriormente se realizó un análisis y evaluación de los riesgos laborales presentes en los diferentes puestos de trabajo. Como resultado obtenido de la investigación se pudo encontrar falencias en lo que es el conocimiento y uso correcto de equipos de protección personal.

Esta investigación le aporta al presente estudio información oportuna para desarrollar soluciones a la problemática planteada por la empresa, ya que concientizar a los trabajadores en el uso correcto y cuidado de los Equipos de Protección Personal (E.P.P) suministrado por el empleador, ha sido una tarea de seguimiento y control por parte de la empresa para minimizar los riesgos que causen lesiones a los trabajadores. Por la falta de adaptación y de costumbre al realizar actividades anteriores sin estos elementos, se han detectado los motivos por el cual no quieren hacer uso. Por tal motivo, se debe realizar Estrategias motivacionales, Capacitación y otros a fines, acerca de la importancia del uso adecuado y mantenimiento de los Equipos de

Protección Personal (E.P.P), puesto a que es un proceso de facilitar el aprendizaje, conocimientos, habilidades, concientización de la importancia del uso de dichos equipos.

Ademas, realizar actividades de demostración a los trabajadores, para que puedan observar y a la vez tomar conciencia sobre los daños que puede ocasionar el mal uso, o falta de mantenimiento de los equipos, a corto, o largo plazo (accidente, incidentes, enfermedades ocupacionales), y medios audiovisuales, con la colaboración de Servicio de Seguridad e Higiene junto con Técnicos de Seguridad e Higiene, de la Empresa, se realizará capacitación durante el horario laboral de los trabajadores.

Payares (2014), **“consecuencias del no uso de los Equipos de Protección Personal (E.P.P) en los trabajadores del sector de la construcción (edificaciones)”** Investigación elaborada como artículo de reflexión con fines de grado. Se pueden decir que son muchas las consecuencias, ya que el no uso de uno de los E.P.P en ocasiones se puede perder hasta la vida, llevándolo a un punto extremo y que pasa a menudo en el país, ya que no es normal que más de cien personas pierdan su vida por el no uso de estos. Del mismo modo, si estos no son brindados por el empleador, puede traer grandes consecuencias económicas a la empresa o en su defecto por qué no se ha hecho un seguimiento de las actividades como le competen. En ese mismo orden de ideas, no se puede decir que las amonestaciones económicas no solo serían interpuestas a los empleadores, sino, también al Coordinador de Seguridad, por el incumplimiento en cuanto a capacitación y mejoramiento de la práctica en el campo.

Esta investigación aporta a este estudio valiosa información respecto al uso de los Equipos de Protección Personal (E.P.P) en las empresas constructoras, ya que garantizará a la empresa, tener mejor desempeño en materia de Seguridad y Salud Laboral y adaptación del personal a cumplir con las normas de seguridad establecidas por la misma. Además, las entidades que ofrecen el servicio de construcción deben tener muy bien claro, todo lo reglamentado en las leyes y asumir compromisos que

vayan más allá de los establecidos en estas, como por ejemplo: dictar charlas pedagógicas de prevención y riesgos en sus hogares, dar directrices en cuanto al comportamiento de un evento de naturaleza peligrosa, decir que elementos comprar o tener en su casa para prevenir riesgos, entre otros. En ese orden de ideas la empresa estaría cumpliendo con la educación en materia de Seguridad y riesgos no solo en lo laboral, sino también, en lo personal y familiar, lo cual trae consigo una elevación del nivel de desarrollo social.

Ramírez (2014), “**programa de entrega y reposición de elementos de protección personal y/o dotación**” tiene como objeto, Establecer las pautas a seguir para seleccionar, entregar y controlar la utilización y reposición de elementos de protección personal (E.P.P), que deben usar los trabajadores de Redcom Ltda., de acuerdo a los riesgos presentes en el medio laboral correspondiente. Inicia con la identificación de los trabajadores, sus funciones y los peligros a los cuales están expuestos y termina con el seguimiento y evaluación de los elementos entregados. Aplica a nivel nacional para los trabajadores que después de la valoración cuantitativa de los mapas de peligros se determine que deban utilizar elementos de protección personal en el desarrollo de sus funciones diarias.

Dicho programa aporta para la investigación los efectos de llevar a cabo una inspección adecuada sobre el uso, el estado y la necesidad de reposición y mantenimiento de los diferentes elementos de protección personal del personal de construcción de la empresa, en la cual el Coordinador SIHOA, deberá realizar el formato de inspección de los Equipos de Protección Personal (E.P.P), este registro deberá ser firmado por las personas responsables involucradas en la inspección. Con el fin de monitorear el correcto uso de los equipos y ayudar así en la disminución del nivel de riesgo que implica para los servidores y/o visitantes estar expuestos a los peligros, se llevarán a cabo inspecciones de E.P.P periódicamente, estas actividades de inspección se programaran en el cronograma de actividades del respectivo programa que este a cargo del Coordinador de Seguridad; para contar con registros de que se ha dado instrucción necesaria al trabajador, Registros del equipo entregado a

cada trabajador y la fecha, Verificación del mantenimiento y/o reposición periódica, Normatividad escrita sobre la acción disciplinaria por no utilizar la protección personal, Registro del comportamiento en el uso del equipo, Auditoria del uso del equipo de protección personal en forma permanente por parte de los trabajadores.

Sánchez (2013), “**cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo**” tiene como objetivo, identificar la influencia directa que tiene la cultura empresarial en la aplicación de las normas y procedimientos que buscan mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en las empresas.

Aporta al estudio la importancia de cómo fomentar una cultura empresarial, otorgando sentido de dirección común a las personas de la empresa en cuanto a los valores, creencias y conductas, definiendo el carácter de la organización.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

Sabino, (2002:45); “en la relación de la bases teóricas se especifica una serie de proposiciones y conceptos tendientes a explicar el fenómeno que se plantea”. Dichas teorías contemplan los aspectos que influyen en el área de investigación del presente proyecto, por lo cual resulta un apoyo informativo relevante para el desarrollo del mismo. Por lo tanto, una vez abordada la problemática relacionada con la investigación e identificados los lineamientos de acción, surgió la necesidad de crear la base teórica necesaria para la realización de este trabajo, las cuales se citan a continuación:

### **2.2.1 Motivación**

Señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Armstrong, (1991:266); “la motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño”.

### **2.2.2 Estrategias Motivacionales**

En los escenarios empresariales de la actualidad cada vez de mayor competitividad, un personal altamente motivado resulta indispensable y necesario para toda organización que desee obtener resultados satisfactorios. En consecuencia, la gerencia de recursos humanos debe desarrollar habilidades para motivar a su personal. Además, es preciso que asimilen las técnicas más importantes de motivación desde analizar sus necesidades hasta identificar iniciativas e implementar una formación variada e interesante para incrementar la satisfacción intrínseca en el trabajo. Cárdenas (2010), menciona algunas razones para motivar a un personal a un personal se tienen:

- Porque quien es motivador se convierte en una persona significativa y digna de confianza.
- Porque aumentan la capacidad para influir en el cambio y reducir la resistencia que se derivan en los cambios inevitables en la organización.
- Porque suscita sentido de la autoeficacia, autocontrol y contribuye a aumentar la autoestima y reducir el sentimiento de desmoralización e indefensión.
- Porque da información útil a los demás sobre sus puntos débiles.
- Porque cambia el clima total de la organización ayuda al cambio de la cultura organizacional y tiene un valor de ejemplaridad.

Las estrategias motivacionales se inician con aprender a influir en el comportamiento de las personas, cuando los líderes hayan comprendido esta realidad tal vez puedan obtener los resultados deseados tanto por la organización así como también por los miembros de la estructura informal de la misma.

### **2.2.3 Teorías Sobre las Motivaciones:**

Son numerosos las teorías que sobre la motivación se han desarrollado, todas de alguna manera responden a las necesidades de las personas, tomando en cuenta como patrones de referencia, en primer lugar su entorno y en segundo las circunstancias y los hechos que han influido en los autores. Entre las principales teorías sobre la motivación se encuentra la:

### **Jerarquía de las Necesidades de Maslow: (1945)**

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en cinco niveles que, según él, explicaban la determinación del comportamiento humano. Este orden de necesidades sería el siguiente: (1) fisiológicas, (2) de seguridad, (3) amor y sentimientos de pertenencia, (4) prestigio, competencia y estimas sociales, (5) autorrealización.

**Necesidades Físicas o Fisiológicas:** si un hombre tiene cualquier clase de trabajo, no morirá de hambre, de frío, de sed, ni por falta de techo o atención médica. Se deberá recordar que las necesidades físicas son:

- 1.- Las más primitivas en la jerarquía de las necesidades biológicas.
- 2.- Las que deben cubrirse para seguir viviendo.
- 3.- Las que se satisfacen con mayor facilidad.

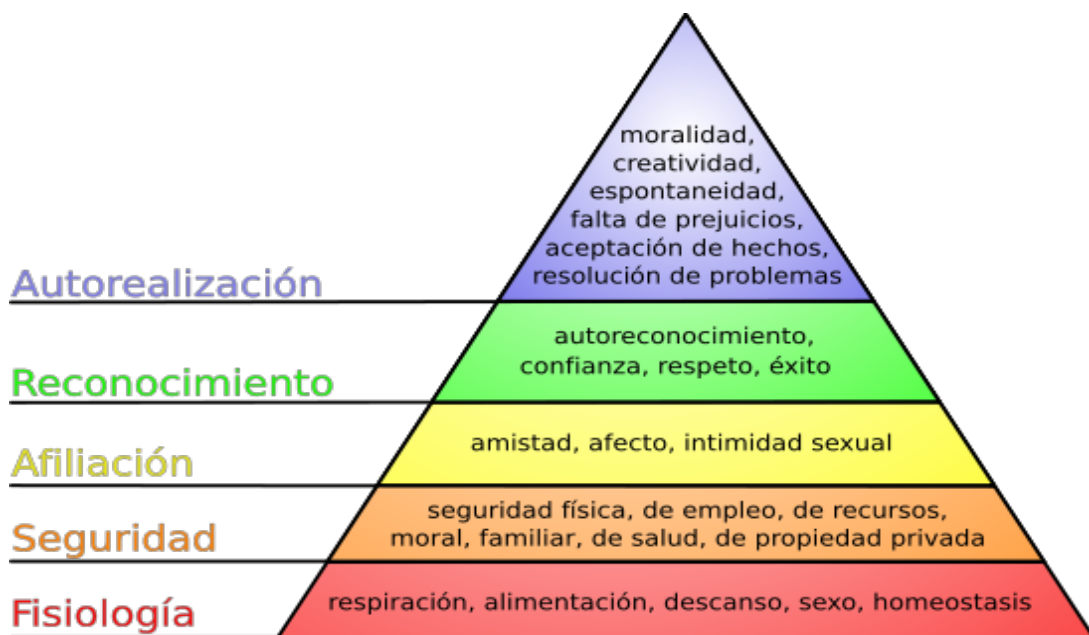
**Necesidades de Seguridad y Estabilidad:** la verdadera seguridad está en el interior del ser humano; es una función de sus ideas, de sus actitudes y de sus valores. La seguridad, desde un punto de vista técnico, no está en un trabajo, en un sueldo, en un puesto o en unos años de servicio. Una persona podría tener todas estas cosas y carecer de seguridad; o podrían faltarle todas y tener seguridad. Dependerá de su actitud interior.

**Necesidades Sociales:** uno de los motivadores más importantes de la conducta de cualquier persona es su necesidad de aceptación social, es decir, de amigo, de asociación, de amistad y de afecto. Esta necesidad corresponde a lo que se llama necesidad de afiliación, que no es nada más que todo aquello que conlleva al individuo a buscar a otro para ser querido. Es lo que hace desear a la gente una cosa mejor, todas estas cosas son los símbolos modernos de la aceptación social.

**Necesidad de Estima:** son esencialmente necesidades de auto-respeto. Es decir, representan el deseo del individuo de sentirse valioso por hacer una contribución importante en la vida. La faceta más importante de esta necesidad estriba en que ese respeto debe ser merecido.

**Necesidades de Auto-realización:** representan la búsqueda del individuo para el desarrollo y progreso constantes de su persona. Son necesidades de auto superación. Desear llegar muy alto, ser más creador tanto, en su profesión como en su vida personal. La necesidad de auto-realización sólo ocupará el primer lugar de la atención cuando las otras necesidades hayan sido razonablemente satisfechas. (Ver figura N°1).

**Figura N°1. Pirámide de Maslow**



Fuente: Administración de Personal (Chiavenato 2007).

#### 2.2.4 Equipos de Protección Personal (E.P.P)

Dispositivos físicos que protegen a la persona en diferentes partes del cuerpo, para evitar que tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad. Del mismo modo, los E.P.P son conceptos básicos en cuanto a seguridad en trabajo y son necesarios cuando los peligros no han podido ser eliminados por completo o controlados por otros medios. Según, Pérez, (2012:11); “se entenderá por Equipo de Protección Personal (E.P.P) a todo elemento destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos que pueden amenazar su seguridad o su salud en el trabajo”.

### **2.2.5 Importancia de los Equipos de Protección Personal (E.P.P)**

Los Equipos de Protección Personal (E.P.P) son necesarios para una mejor protección humana en el entorno industrial, hay que saber utilizarlos de la manera correcta para lograr la mayor seguridad posible ya que un Equipo de Protección Personal (E.P.P) mal utilizado, no guarda la protección para la cual fue diseñado y por lo tanto puede exponer a las personas a una falsa sensación de seguridad y conducirlos directamente al peligro con posibilidad de causar un accidente o daño que se deba lamentar.

### **2.2.6 Uso de los Equipos de Protección Personal (E.P.P )**

El Equipo de Protección Personal (E.P.P) es de uso obligatorio y de responsabilidad de cada trabajador para lo cual la empresa está obligada a proporcionarlos gratuitamente y apropiado a cada uno de los trabajadores; correspondientes a las actividades laborales que se realizan en sus instalaciones. El E.P.P es de naturaleza personal, normalmente no es intercambiable y requiere de particular cuidado para mantenerse en excelentes condiciones de operación y mantenimiento para garantizar una protección segura al momento de utilizarse.

Además, requiere ser revisado e inspeccionado periódicamente para verificar su tiempo de vida útil y funcionamiento adecuado. Las personas que realizan una tarea deben contar con una evaluación previa del puesto que incluya necesariamente un levantamiento de identificación de los peligros y una evaluación de los riesgos que permita establecer qué tipo de E.P.P es el apropiado para cada tarea. Los E.P.P necesarios para cada actividad deben estar disponibles en las zonas de operación de manera que la tarea se pueda iniciar solamente si el personal cuenta con el E.P.P apropiado para realizar sus actividades. Es responsabilidad de los trabajadores y de la supervisión asegurar el uso correcto de los E.P.P en las zonas de trabajo de cada organización.

## **2.2.7 Ventajas y desventajas de los Equipos de Protección Personal (E.P.P )**

### **Ventajas**

- Proporcionar una barrera entre un determinado riesgo y el trabajador.
- Mejorar el resguardo de la integridad física del trabajador.
- Disminuir la gravedad de las consecuencias de un posible accidente sufrido por el trabajador.
- Gran variedad en el mercado, lo que facilita la elección, del más apto.

### **Desventajas**

- No evitan accidentes.
- Su uso puede ocasionar molestias al trabajador.
- El trabajador tiende a no usarlos (Acto inseguro).

### **Rodellar, 1988.**

Debido a los riesgos a los cuales son susceptibles los trabajadores en la construcción de edificaciones, es necesario, exigido y prioritario medidas que eviten el contacto, pero se hace necesario recurrir a los Equipos de protección personal (E.P.P ) cuando en la fase de pre contacto todas las medidas analizadas resultan insuficientes o su aplicación es imposible para evitar el accidente/contacto. (p. 69)

## **2.2.8 Requisitos de los Equipos de Protección Personal (E.P.P )**

Proporcionar máximo confort y su peso debe ser el mínimo compatible con la eficiencia en la protección; elaborado de materiales y componentes que no afecten adversamente al usuario; no debe restringir los movimientos del trabajador; diseño que facilite su correcta colocación y que garantice que permanecerá en su lugar durante el tiempo de empleo previsible; debe ser durable y de ser posible el mantenimiento debe hacerse en la empresa; debe ser construido de acuerdo con las normas de construcción establecidas.

### **2.2.9 Clasificación de los Equipos de Protección Personal (E.P.P )**

1. Protección a la Cabeza (cráneo).
2. Protección de Ojos y Cara.
3. Protección de boca.
4. Protección a los Oídos.
5. Protección de las Vías Respiratorias.
6. Protección de Manos y Brazos.
7. Protección de Pies y Piernas.
8. Cinturones de Seguridad para trabajo en Altura.
9. Ropa Protectora.

### **2.2.10 Charlas de seguridad**

La charla diaria de seguridad, charla operacional diaria o también llamada charla de cinco minutos, poco a poco se ha ido adoptando como habitual en las empresas que inician un plan de protección de los recursos, de control del riesgo operacional o programa de control de pérdidas.

La charla permite demostrar el grado de compromiso de la empresa con la seguridad y los trabajadores, en ella se permite analizar situaciones que pueden llegar a un accidente. Lo habitual es que en ella el supervisor a cargo de ejecutar el trabajo, analice el trabajo del día, comente los riesgos que en ella existen y sus formas de control.

La charla diaria es una instancia de participación de todos los trabajadores, ya que es el momento adecuado para dar sus opiniones, experiencias o aportes del trabajo que se va a realizar. También es usada para analizar accidentes ocurridos en la empresa u otra empresa del rubro, que puede servir de ejemplo y ayudar a controlar riesgos que pueden producir accidentes con lesiones o daños.

### 2.3 BASES LEGALES

Según Olivares y otros (2010:27), afirma: “algunos trabajos de investigación ameritan apoyarse de instrumentos legales tales como. Leyes, normas, reglamentos, para su cabal desarrollo:” En este contexto, la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), publicado en gaceta oficial n° 5.453** establece, lo siguiente:

**Artículo 89:** El trabajo es un hecho social y gozara de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. (p. 31)

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat), (2005) Gaceta Oficial número 38.236.**

**Artículo 55. Item 8:** Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.

Por su parte, la **Ley Orgánica del Trabajo para los trabajadores y trabajadoras** gaceta oficial N° 39.916 de Mayo del 2012, en su capítulo V titulado Condiciones dignas de trabajo, establece:

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

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso.
- c) social de trabajo.
- d) El tiempo para el descanso y la recreación.
- e) El ambiente saludable de trabajo.
- f) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
- g) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral. (p.133)

Por su lado, la norma técnica Programa de Seguridad en el Trabajo (**NT-01-2008**) establece en su **Cápítulo III Planes de Trabajo** para abordar los procesos peligrosos.

## **2. Del contenido de los Planes de Trabajo:**

### **2.1. Educación e información.**

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

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

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

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

### **2.9. Dotación de equipos de protección personal y colectiva.**

**2.9.1** La empleadora o el empleador, en cumplimiento del deber general de prevención, protección de la vida y la salud en el trabajo, debe establecer políticas y ejecutar acciones que permitan el control total de las condiciones inseguras e

insalubres de trabajo, estableciendo como prioridad el control en la fuente u origen. En caso de no ser posible, se deberán utilizar las estrategias de control en el medio y controles administrativos, dejando como última instancia y cuando no sea posible la utilización de las anteriores estrategias o como complemento de las mismas la utilización de Equipos de Protección Personal (E.P.P) de acuerdo a los procesos peligrosos existentes, en concordancia, a lo establecido en el artículo 62 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo publicada en Gaceta Oficial N° 38.236, del 26 de julio de 2005.

**2.9.2** La empleadora o el empleador, deberá suministrar gratuitamente los equipos de protección personal, que deben reunir las siguientes condiciones:

**2.9.2.1** Dar adecuada protección particular para lo cual fue diseñado.

**2.9.2.2** Ser confortable cuando lo usa una trabajadora o trabajador.

**2.9.2.3** Ajustarse cómodamente sin interferir en los movimientos naturales del usuario.

**2.9.2.4** Ser resistentes.

**2.9.2.5** Ser de fácil aplicación de medidas antisépticas que no les deterioren y de fácil limpieza dependiendo de sus características.

**2.9.2.6** Llevar la marca de fábrica a fin de identificar su fabricante, su descripción y sus especificaciones técnicas.

**2.9.2.7** Las trabajadoras y los trabajadores deben ser formados para su uso, cuidado y mantenimiento.

**2.9.2.8** La empleadora o empleador deberá llevar un registro sistematizado, dejando constancia por escrito de la entrega y recepción de los mismos.

**2.9.2.9** Los equipos de protección personal deberán estar certificados de acuerdo a las normas establecidas para brindar la protección requerida.

**2.9.2.10** La dotación de los equipos de protección personal sólo se realizará previo análisis de los procesos peligrosos y acciones sobre la fuente, que permita la búsqueda de equipos con especificaciones técnicas que cumplan con los niveles de protección requeridos.

**2.9.2.11** Establecer criterios para la periodicidad de las dotaciones de los equipos de protección personal.

**2.9.2.12** Los equipos de protección personal deben ser sometidos a pruebas e inspecciones periódicas que permitan evaluar sus condiciones y uso.

**2.9.2.13** Las trabajadoras y los trabajadores, asociadas y asociados, participarán activamente en la selección de los equipos de protección personal, conjuntamente con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Es importante, destacar que todas estas leyes, normas guardan relación con la presente investigación ya que explican la importancia y uso de los equipos de protección personal así como su adecuación al puesto de trabajo y a los riesgos presentes en el ambiente laboral, por ello se deben tomar en cuenta.

## **2.4 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

**Accidente:** suceso no planeado y no deseado que provoca un daño, lesión u otra incidencia negativa sobre un objeto o sujeto.

**Capacitación:** conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa.

**Concientizar:** acto que signifique hacer que una persona tome conciencia sobre determinadas circunstancias, fenómenos, elementos de su personalidad o actitud, para mejorar su calidad de vida y sus vínculos no sólo con el resto de los individuos si no también con el medio ambiente que lo rodea.

**Dotación:** acto y el resultado de dotar: otorgar, aportar, equipar o asignar algo.

**Lesión:** es un cambio anormal en la morfología o estructura de una parte del cuerpo producida por un daño externo o interno.

**Motivación:** señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

**Riesgo:** es la probabilidad de ocurrencia de un evento inesperado que al materializarse puede, o va a causar un daño al trabajador.

**Seguridad laboral:** conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, controlar y minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En el presente capítulo se expone el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar a fondo la problemática, por medio de procedimientos. En este sentido Arias, (2006:110); explica el marco metodológico como el: “conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para responder y resolver el problema planteado”.

#### **3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo investigativo tiene como finalidad Proponer estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A. de tal manera el estudio se apoyó en una investigación descriptiva.

Según Tamayo y Tamayo M. (2004), la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”. (p.35)

El diseño a utilizar en esta investigación fue de campo, puesto que al basarse sobre hechos reales fue necesario llevar a cabo una estrategia que permitió analizar la situación directamente en el lugar donde acontecen.

De acuerdo con Cázares, y otros (2000). La investigación de campo es aquella en que el mismo objeto de estudio sirve como fuente de información para el investigador. Consiste la observación, directa y en vivo, de cosas, comportamiento de personas, circunstancia en que ocurren ciertos hechos; por ese motivo la naturaleza de las fuentes determina la manera de obtener los datos. (p. 18)

La presente investigación se desarrolló bajo la modalidad de un proyecto factible.

Al respecto el Manual de la UPEL (2010) señala lo siguiente:

El 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”. (p. 13)

Dicha cita esta relacionada directamente con esta investigación, ya que la propuesta es un modelo operativo viable donde se requirió el estudio de una población a partir de una muestra para solucionar la problemática que presenta la empresa en estudio.

Las técnicas que se utilizaron en el trabajo de grado para la recopilación de datos son: La observación directa y la encuesta.

## **3.2 FASES METODOLÓGICAS**

En virtud de los objetivos planteados inicialmente, para la elaboración de la presente investigación se desarrollarán los mismos mediante tres (3) fases metodológicas, detalladas de la manera siguiente:

### **3.2.1 Fase I: Diagnóstico de la situación actual en el uso de los E.P.P de los trabajadores en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A.**

En esta primera fase, se buscó a través de la recolección de información, realizar un diagnóstico de la situación actual en el uso de los E.P.P de los trabajadores en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A., en la cual se seleccionó la población y muestra para el estudio de la presente investigación. Según Hernández, (2006:239): “la población o universo es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

De allí que, la población del presente estudio está conformada por veinte (20) trabajadores que están vinculados al área donde se presenta la problemática actual de la empresa A.R. Proyectos y Desarrollo C.A.

Para el desarrollo de la investigación se tomaron como muestra a diez (10) trabajadores del área de construcción de la empresa en estudio, ya que son los indicados para brindar la información necesaria para realizar el adecuado diagnóstico.

Según Hernández, (2006:236): “la muestra es el subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población”

En la presente investigación se emplearon como técnicas de recolección de datos la observación directa y la encuesta, con el fin de obtener la información u opiniones de los diez (10) trabajadores del área de construcción de la empresa AR. Proyectos y Desarrollo C.A.

Rodríguez, (2008:41); “son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”.

Por su parte, Tamayo y Tamayo (2008), la observación directa: “Es la inspección que se hace directamente a un fenómeno dentro del medio en que se presenta, a fin de contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento y características dentro de su campo.”(p.89)

Igualmente el mismo autor afirma sobre la encuesta. “Es la recopilación de datos que se realizan de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rango, de opción múltiple, entre otros”. (p.82). La misma permite conocer la opinión e idea de las personas involucradas, mediante un instrumento a aplicar.

Para Arias (2006:69): “Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información, por ejemplo fichas, cuestionarios, escalas de actitudes, entre otros”. En el presente estudio se utilizó el cuestionario como instrumento; el cual según Ramírez (2007:307) indica: “Es un formulario

diseñado para registrar información que se obtiene durante el proceso de recolección de datos”.

El cuestionario está conformado por ocho (8) preguntas cerradas dicotómicas con dos únicas posibles respuestas sí o no. En este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2006), opinan al respecto de las preguntas dicotómicas que “son aquellas compuestas por dos alternativas de respuestas, se presentan a los sujetos las posibilidades de respuestas y ellos deben circunscribirse a ellas”. (p. 277)

### **3.2.2 Fase II: Determinación de las causas que conlleva a los trabajadores a no usar los E.P.P**

Una vez concluida la fase I el diagnóstico de la situación actual del uso de los E.P.P con la ayuda de las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se emplean; se procede a mostrar en cuadros de frecuencia que son representados gráficamente para demostrar el comportamiento de las variables estudiadas sobre estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A.

### **3.2.3 Fase III: Diseño de estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A.**

En esta etapa, luego de haber desarrollado las fases anteriores se procede a elaborar una propuesta. Es importante destacar, que para iniciar la propuesta se parte de los resultados obtenidos en la cual se formula estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los E.P.P que utilizará la institución para lograr la eficiencia en el desempeño de los trabajadores. Dicha propuesta será beneficiosa ya que servirá como soporte para elevar la productividad en la institución así como también solventar la problemática existente.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El presente capítulo tiene por objeto exhibir los resultados mediante el análisis e interpretación de los datos en función al objetivo general y específicos planteados de acuerdo a las fases metodológicas y directamente relacionados con los fines de la investigación. Dicha interpretación persigue comprender de forma amplia y completa la información recopilada y luego elaborar una síntesis de los resultados para caracterizar al problema estudiado.

En este orden de ideas, el procesamiento de la información permitió identificar y analizar las principales deficiencias presentes en el uso de equipos de protección personal en A.R. Proyectos y Desarrollo C.A., llegando a conclusiones en relación con la manera apropiada de dar observancia a la misma.

Para la recolección de los datos se aplicó una guía de observación directa y una encuesta, a diez (10) trabajadores del área de construcción de la empresa A.R. Proyectos y Desarrollo C.A.

**Análisis e interpretación de los resultados de la observación directa.  
Diagnóstico de la situación actual en el uso de los E.P.P de los trabajadores en  
A.R Proyectos y Desarrollo, C.A.**

Cuadro N° 1: Observación Directa  
Fecha de Aplicación: Desde 19/02/2018 hasta 23/02/2018

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
1) El personal utiliza los E.P.P		X	(solo el 40 % del personal los utiliza frecuentemente)
2) Conoce los riesgos laborales que pueden suceder por la falta del uso de los E.P.P	X		
3) La empresa sanciona por incumplir en el uso de los E.P.P	X		
4) Es dotado de los E.P.P por parte de la empresa	X		
5) Recibe capacitación sobre el uso de los E.P.P	X		
6) Mantiene en buen estado su E.P.P	X		
7) Su E.P.P es acorde a su puesto de trabajo	X		
8) Es supervisado continuamente por su jefe inmediato en cuanto al uso de los E.P.P	X		

**Autora: Flores (2018).**

Mediante el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de la aplicación de la guía de observación directa, se pudo evidenciar que son varios los aspectos que involucran directamente el desempeño de la empresa A.R Proyectos y Desarrollo, C.A, y definitivamente influyen en la eficiencia de la misma.

Es por ello que el personal cuenta con los E.P.P a la hora de realizar sus respectivas actividades, así como también la empresa tiene la obligación de proporcionar el equipamiento adecuado y de encargarse de que el trabajador reciba la formación requerida para su correcto uso.

Por otra parte, el trabajador tiene el derecho de exigir que se le proporcionen estas herramientas y la obligación de hacer un buen uso de las mismas; para el desarrollo de las actividades diarias; además, existe un ambiente laboral cordial, amable y comunicativo entre los miembros de las diferentes áreas de trabajo y la gerencia comunica los planes y tareas a ejecutar. Disponer de un entorno sano y seguro donde trabajar es una responsabilidad compartida entre el empresario y el trabajador que beneficia a ambas partes. La formación en seguridad es primordial para cambiar la tendencia de accidentes laborales que se ha ido registrando en los últimos años en nuestro país.

Debido a que más de la mitad de los accidentes laborales ocurren dentro de los seis (6) primeros meses de trabajo la formación de los trabajadores en salud y seguridad es esencial para certificar que alcancen los conocimientos adecuados a la hora de desempeñar su trabajo de una manera competente y segura.

En el caso de la empresa, al contratar a un nuevo profesional, ofrece la orientación específica con el objetivo de prevenir posibles riesgos y accidentes durante el desempeño de su actividad, realizando constante monitoreo de las labores de los trabajadores ya que es una de las maneras más efectivas para garantizar que usen en toda la jornada laboral los E.P.P.

### **Análisis e interpretación de los resultados de la Encuesta.**

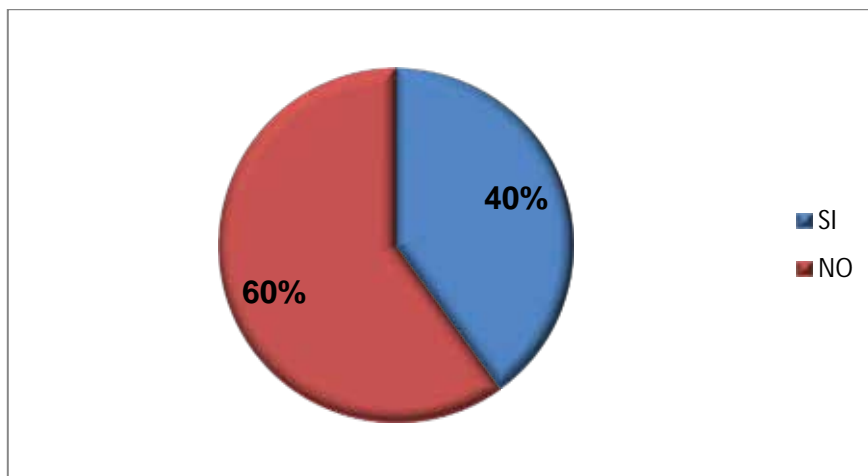
A continuación se presentan las preguntas formuladas al personal del área de construcción, tomados como muestra, quienes están vinculados de manera directa a la empresa, a los cuales se aplicó una encuesta de ocho (8) preguntas dicotómicas, a continuación la representación gráfica e interpretación de los datos obtenidos:

**Ítem 1: ¿Utiliza los Equipos de Protección Personal (E.P.P)?**

**Cuadro N° 1. Resultado del Ítem N°1**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	4	40%
No	6	60%
Total:	10	100%

**Gráfico N°1. Uso de los Equipos de Protección Personal.**



**Autora: Flores (2018).**

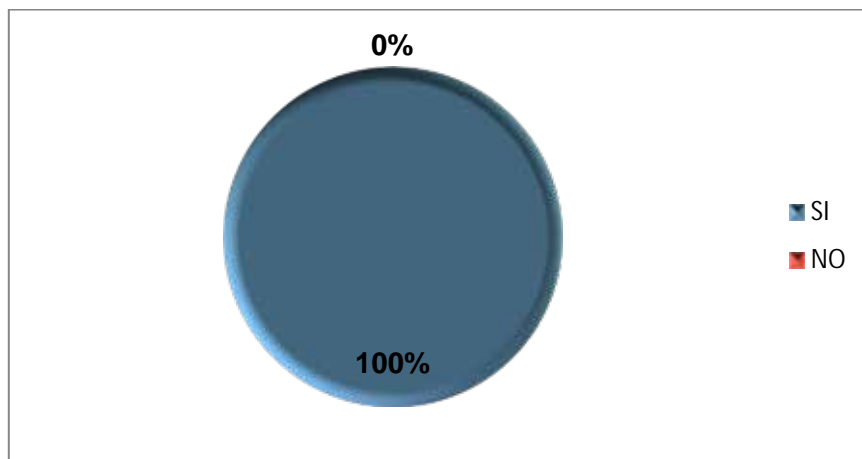
El 60% del personal no utiliza frecuentemente los E.P.P, indican que no se adaptan a usarlos porque les resultan incómodos y restringen el movimiento a la hora de realizar sus actividades haciendo que su labor sea más difícil. El 40% del personal los utiliza ya que aumenta la posibilidad de impedir por completo o parcialmente las lesiones que puedan ocasionarse, dependiendo de su buen uso y manejo, además, proporcionan una barrera a determinado riesgo, resguardando su vida en caso de exposición a un evento que puede ser casual, fortuito o inseguro.

**Ítem: 2. ¿Conoce los riesgos laborales que pueden suceder por la falta del uso de los E.P.P?**

**Cuadro N°2. Resultado del Item N°2**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	100%
No	0	0%
Total:	10	100%

**Gráfico N°2. Riesgos Laborales.**



**Autora: Flores (2018).**

100% del personal indicó que si, los mismos tienen más de dos años trabajando en la empresa, reciben constantemente información acerca de los posibles riesgos inherentes a la actividad que realizan.

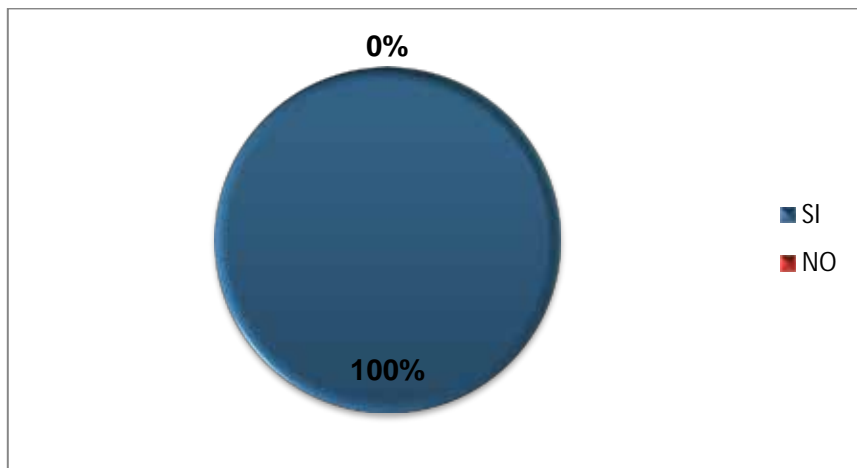
Por tanto, se evidencia que la gerencia da importancia requerida a la seguridad laboral, ya que un trabajador consciente de los riesgos de su trabajo puede actuar con mayor precaución, reduciéndose así la probabilidad de que ocurran accidentes.

**Ítem 3: ¿La empresa sanciona por incumplir en el uso de los E.P.P?**

**Cuadro N° 3. Resultado del Ítem N°3**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	100	100%
No	0	0%
Total:	10	100%

**Gráfico N°3. Sanciones.**



**Autora: Flores (2018).**

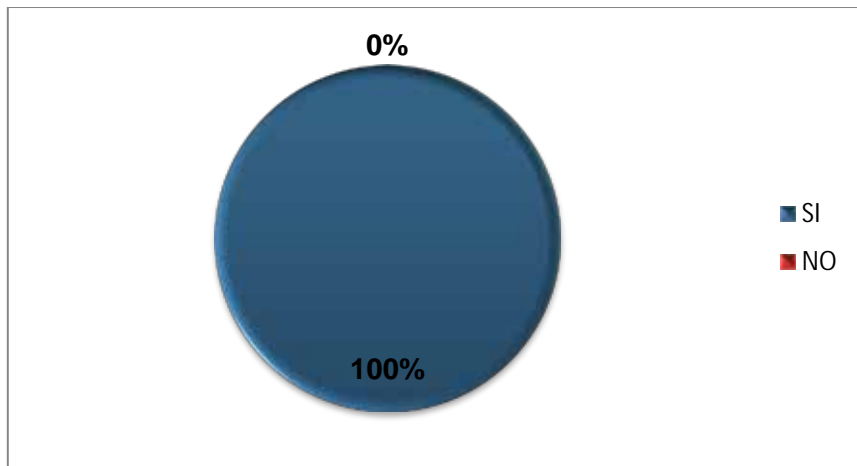
El 100% de los encuestados afirman que la empresa aplica dichas sanciones ya que el 60% del personal no utiliza frecuentemente los E.P.P. Primeramente se hace un llamado de atención al trabajador, luego se le pasa una amonestación por escrito si pasa por alto el llamado de atención, seguidamente se realiza una reunión directa con el Comité de Seguridad y Gerente de la empresa.

**Ítem 4: ¿Es dotado de los E.P.P por parte de la empresa?**

**Cuadro N°4 . Resultado del Item N°4**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	100%
No	0	0%
Total:	10	100%

**Gráfico N°4. Dotación.**



**Autora: Flores (2018).**

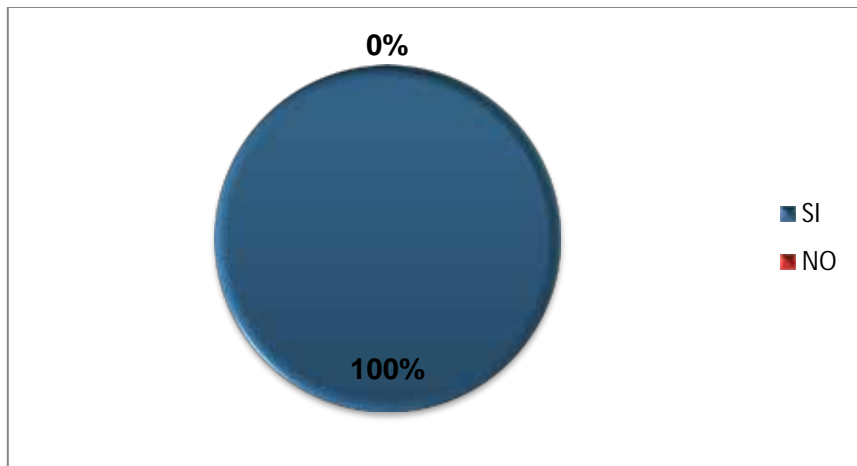
100% de la fuerza laboral asegura recibir equipos de protección personal. La empresa hace entrega de la dotación trimestralmente a todo su personal de acuerdo a lo establecido en el contrato de trabajo y en la convención colectiva petrolera vigente.

**Ítem 5: ¿Recibe capacitación sobre el uso de los E.P.P?**

**Cuadro N° 5. Resultado del Ítem N°5**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	100%
No	0	0%
Total:	10	100%

**Gráfico N°5. Capacitación.**



**Autora: Flores (2018).**

El 100% indicaron que si, ya que la capacitación se realiza trimestral de acuerdo al programa de seguridad establecido en la empresa, de igual manera al iniciar la jornada de trabajo reciben una charla de seguridad de acuerdo al tipo de actividad a realizar y el tipo de E.P.P a utilizar.

Además, la empresa realiza campañas para concientizar a los mismos de los posibles riesgos a los que se encuentran expuestos, los cuales pueden ser minimizados con el eficiente uso de los E.P.P. de manera tal, que los trabajadores se comporten de manera segura y acaten las normas que se establezcan internalizando su importancia, lo cual será posible con una adecuada capacitación.

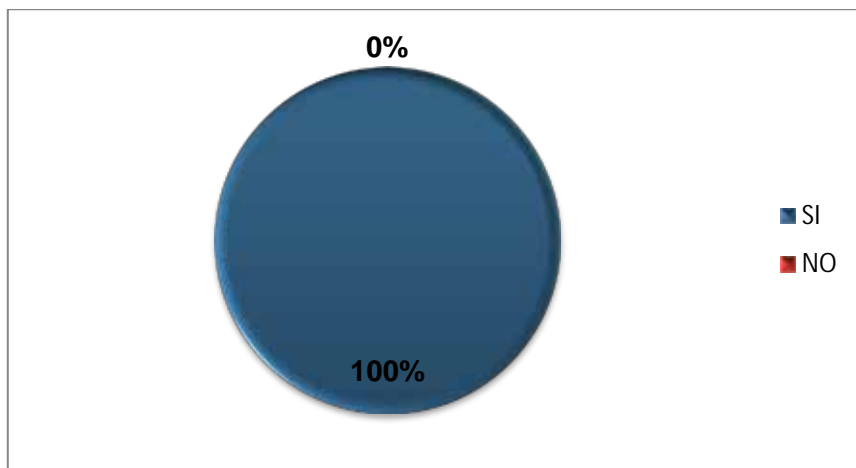
La salud ocupacional no solo se debe limitar a cuidar las condiciones físicas sino también su capacidad psicológica donde se dé un perfeccionamiento al trabajador y un mantenimiento de su capacidad laboral.

**Ítem 6: ¿Su E.P.P es acorde a su puesto de trabajo ?**

**Cuadro N° 6. Resultado del Ítem N°6**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	100%
No	0	0%
Total:	10	100%

**Gráfico N°6. E.P.P y puesto de trabajo.**



**Autora: Flores (2018).**

Los Supervisores de Planta, y el Coordinador de Seguridad velan por el cumplimiento de este procedimiento, asegurando que todo el personal de la empresa este debidamente instruido para las labores a desempeñar y el E.P.P a ser utilizado en cada área.

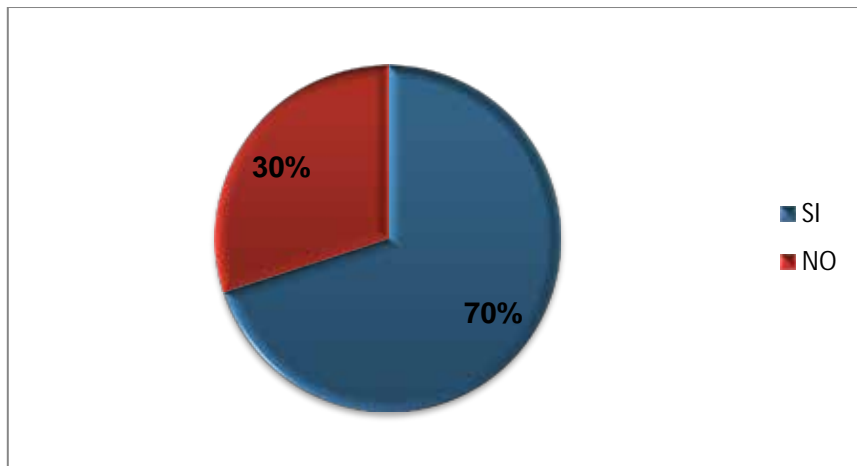
Todos los trabajadores consideran adecuadas las herramientas y equipo utilizado para ejecutar las labores asignadas, lo cual resulta positivo, porque les permite ejecutar las tareas asignadas adecuadamente; no obstante, cualquier actividad laboral representa riesgos al personal que las realiza, siendo necesario que las personas asuman el protagonismo de su seguridad y operen de manera adecuada los implementos, por ello, es necesario reforzar constantemente en estos comportamientos.

**Ítem 7: ¿Mantiene en buen estado su E.P.P ?**

**Cuadro N°7 . Resultado del Item N°7**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	7	70%
No	3	30%
Total:	10	100%

**Gráfico N°7. Buen estado de los E.P.P.**



**Autora: Flores (2018).**

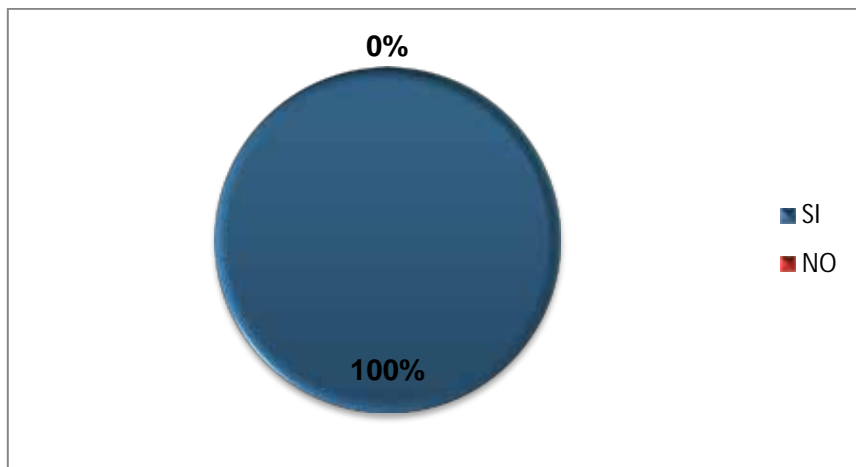
El 70% indican que si, ya que dichos equipos son de uso personal y se deben mantener limpios e inspeccionarse rutinariamente y remplazarse cuando presenten algún defecto que impida su funcionamiento. El 30% restante olvida hacer dicho mantenimiento. Enseñar a los trabajadores el cuidado y el empleo adecuados de su E.P.P tiene dos grandes beneficios: Ayuda a garantizar que el trabajador usará el equipo correctamente y reducirá a un mínimo la necesidad de reemplazar artículos a alto costo que han sido extraviado o dañados por negligencia.

**Ítem 8: ¿Es supervisado continuamente por su jefe inmediato en cuanto al uso de los E.P.P ?**

**Cuadro N°8 . Resultado del Item N°8**

<b>Respuestas</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	10	100%
No	0	0%
Total:	10	100%

**Gráfico N°8. Supervisión en el uso de los E.P.P.**



**Autora: Flores (2018).**

La totalidad de los encuestados indican que si, puesto a que durante su jornada de trabajo son supervisados por el Coordinador de Seguridad, velando por el cumplimiento del uso correcto de lo E.P.P.

## **CAPITULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **5.1 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA**

En la propuesta se da a conocer estrategias de motivación para concientizar a los trabajadores en el uso de los E.P.P en A.R Proyectos y Desarrollo, C.A. empresa ubicada en Valencia Edo Carabobo.

Cabe destacar, que la importancia de la propuesta tiene su fundamento en lo indispensable que es usar los equipos de protección personal por parte de los trabajadores para el desarrollo de las tareas a desempeñar en la empresa y su incidencia en la prevención de accidentes laborales, de igual modo, cuando un trabajador recibe por parte del empleador la educación e información preventiva en materia de seguridad, día a día, promueve la seguridad de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos asociados a un proceso productivo; además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales lo que ayudará a mejorar el desempeño del trabajador.

#### **5.2 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA**

##### **5.2.1 Objetivo General**

Educar e Informar a los trabajadores de conocimientos orientados a desarrollar conciencia en el uso de los E.P.P de manera que se comporten de manera segura al ejecutar las tareas.

##### **5.2.2. Objetivos específicos**

- Implantar medidas para el uso obligatorio de los E.P.P.
- Reforzar a los trabajadores la importancia y uso de lo E.P.P, en la prevención de los accidentes.

- Elaborar un cronograma de talleres de educación en información teórica en Materia de Seguridad y Salud Laboral.

### **5.3 JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA**

La presente propuesta se realizó con el propósito de indagar sobre las estrategias de motivación que aplica la empresa objeto de estudio, que servirá de base para proponer estrategias que contribuyan a lograr la motivación y concientización del personal en el uso de los E.P.P. estimulando el comportamiento seguro, para crear hábitos y generar una actitud positiva por los miembros de la organización, ante la seguridad en el trabajo, permitiendo al personal reflexionar sobre su comportamiento y los riesgos, para que tome decisiones al respecto.

### **5.4 DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

#### **Estrategia N° 01: La motivación para el logro de los objetivos.**

Se consideran todas aquellas acciones que la gerencia debe ejecutar dentro de la institución para obtener beneficios positivos, debido a que contando con un personal altamente motivado, se sentirán más comprometidos con la labor que desempeñan, así como unificarán criterios y esfuerzos para satisfacer las necesidades institucionales, aunado a esto, el personal se interesará por realizar sus actividades con eficacia y eficiencia enfrentando los retos que puedan presentarse.

Propósito: sensibilizar a la gerencia y al personal para que participen en los encuentros planteados a fin de perfeccionar su trabajo.

#### **Estrategia N°2: Seminarios y Prácticas:**

Se organizarán prácticas asociadas principalmente al uso de los E.P.P. La información será ampliamente tratada y de ser posible con ayuda audiovisual. Luego se hará una pequeña práctica en cuanto a la aplicación del conocimiento teórico adquirido, ensayando las diferentes técnicas aprendidas. Igualmente se harán simulacros que permitan familiarizar a los trabajadores en cuanto a la importancia de

usar los E.P.P. A través de estas prácticas se procurará que los trabajadores aprendan a reconocer los riesgos a los cuales esta expuesto.

Dichos seminarios y prácticas serán programados por el Servicio de Seguridad y Salud de la Empresa, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Gerencia de Gestión Humana. El objetivo de ello es el de preparar al personal de tal manera que se logre una rápida y eficaz respuesta ante cualquier contingencia, limitando las posibilidades de complicaciones mayores.

**Estrategia N° 3: Planificar la inducción e información por escritos de los riesgos presentes en el área de trabajo, al igual que le hará saber las medidas de protección y/o prevención que ha de utilizar el trabajador para minimizar el riesgo.**

Debe mencionarse, que estas inducciones serán aplicadas tanto para el personal de construcción de la empresa así como también para trabajadores regulares, rotativos, subcontratados, entre otros. Dichas charlas se realizarán diariamente.

<b>Nombre de la charla</b>	<b>Duración</b>	<b>Responsable</b>
Cuidado y mantenimiento del equipo de protección personal	Todas de 10 Minutos	Supervisores de área y Delegados de Prevención
La seguridad es responsabilidad de todos	Todas de 10 Minutos	Supervisores de área y Delegados de Prevención
Orden y limpieza	Todas de 10 Minutos	Supervisores de área y Delegados de Prevención
Accidentes e Incidentes	Todas de 10 Minutos	Supervisores de área y Delegados de Prevención
¿Por qué existen normas de prevención?	Todas de 10 Minutos	Supervisores de área y Delegados de Prevención
Las preguntas demuestran inteligencia	Todas de 10 Minutos	Supervisores de área y Delegados de Prevención
Todos los accidentes tienen una causa	Todas de 10 Minutos	Supervisores de área y Delegados de Prevención

**Autora: Flores (2018).**

#### **Estrategia N°4: Talleres de educación en información teórica en materia de Seguridad y Salud Laboral.**

La educación e información se realizará en forma continua y servirá para que cada trabajador forme conciencia sobre la identificación de los riesgos, prevención de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y respuesta ante contingencias en cada puesto de trabajo; mediante charlas, cursos básicos de Seguridad y Salud Laboral. Estas actividades tienen como finalidad:

- Desarrollar en el trabajador conciencia sobre la identificación de riesgo, prevención de accidentes y enfermedades profesionales en las áreas de trabajo, mediante cursos de: Prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, primeros auxilios, equipos de protección personal, La LOPCYMAT y su reglamento, Funciones del INPSASEL, orden y limpieza y riesgos ocupacionales asociados en el área de trabajo.
- Es conveniente que la gerencia, asista a los cursos, talleres, seminarios y prácticas para comprobar la calidad de los mismos. Igualmente, se debe evaluar el comportamiento del personal, posterior a las actividades de formación.
- Cronograma de los talleres (fecha, hora y lugar de su ejecución).

#### **Estrategia N°5: Elaborar carteleras informativas sobre aspectos críticos de seguridad y salud laboral.**

Las carteleras se colocaran sitios visibles y los cuales sean recurrentes por el trabajador. Contenido de las Carteleras Informativas:

- ✓ Reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral y de los Delegados y Delegadas de Prevención.
- ✓ Accidentes e Incidentes del Mes.
- ✓ Prevención de Accidentes y enfermedades Ocupacional.

## 5.5 ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Toda propuesta necesita de recursos y actividades necesarias para alcanzar los objetivos planteados. De allí, que es necesario realizar un análisis de la factibilidad, basada en las posibilidades de proponer la solución para dar respuestas a la problemática a través de la implementación de la propuesta. El análisis de la factibilidad comprende aspectos operativos, técnicos y económicos, ya que es necesario determinar los recursos monetarios y materiales necesarios, así como las personas encargadas de ejecutar dicha propuesta.

### 5.5.1 Factibilidad Técnica

Actualmente la empresa cuenta con todos los métodos necesarios para la elaboración de la propuesta. En este sentido, la infraestructura y medios materiales diversos necesarios se ubican dentro de las instalaciones de la empresa.

### 5.5.2 Factibilidad Operativa

En la empresa existe el recurso humano, Coordinador de Seguridad y Salud Laboral con la capacitación y entrenamiento adecuado para elaborar e implementar la propuesta. Conviene precisar, que los trabajadores han considerado la necesidad de la propuesta como necesaria, lo que indica su participación en el mismo. Del mismo modo, la gerencia respalda las acciones en este sentido.

### 5.5.3 Factibilidad Económica

#### Cotización dotación de E.P.P Julio 2018

E.P.P	CANTIDAD	COSTO	TOTAL
Casco	10	10.000.000 c/u	100.000.000 Bsf.
Tapones auditivos con cordón	10	1.000.000 c/u	10.000.000 Bsf.
Lentes de seguridad oscuros	20	2.500.000 c/u	50.000.000 Bsf.
Tapa Boca Desechables Antipolvos fermetal	50	500.000 c/u	25.000.000 Bsf.
Guantes de punto	100	750.000 c/u	75.000.000 Bsf.
Botas de Seguridad	10	60.000.000 c/u	600.000.000 Bsf.
Botas de goma punta de acero	10	25.000.000 c/u	
Braga	10	24.000.000 c/u	240.000.000 Bsf.
<b>TOTAL DE COTIZACIÓN JULIO 2018</b>			<b>1.100.000.000 Bsf.</b>

Autora: Flores (2018).

## CONCLUSIONES

La protección de los trabajadores contra las enfermedades y los accidentes relacionados con su entorno de trabajo, es un tema fundamental, por ello, el objetivo de la seguridad y la salud en el trabajo en cualquier ámbito y a cualquier nivel debe ser principalmente el de prevenir oportunamente los peligros.

Al respecto, en Venezuela, con la LOPCYMAT el alcance y la cobertura de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo se han modificado, han dejado de centrarse en la seguridad de los trabajadores de un sector industrial, para centrarse en la seguridad y salud en el lugar del trabajo. La ley refleja no sólo las responsabilidades colectivas en materia de seguridad y salud, sino también las funciones, los derechos y los ámbitos de cooperación respectivos de los empleadores, trabajadores y sus representantes.

Particularmente, una vez analizados los resultados de la investigación se determinó que en la empresa objeto de estudio, se presenta que parte de sus trabajadores no usan frecuentemente los E.P.P., tal situación obedece al alto nivel de confianza que tienen los mismos para realizar sus actividades sin hacer uso de los mismos.

En tal sentido, la propuesta plantea unas estrategias orientadas a la capacitación de los trabajadores en prevención y seguridad laboral ya que una forma de gestionar con éxito la seguridad y la salud de los trabajadores consiste en conseguir la participación de las personas en ese compromiso. De allí, que todo trabajador debe recibir la formación y educación suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación o en un cambio de puesto de trabajo, como de forma continua a lo largo de su vida profesional en la empresa en función de las necesidades determinadas en relación a la seguridad y salud laboral.

Es por ello, que el criterio para mantener un alto grado de productividad en las organizaciones empresariales, deben iniciarse con la atención preferente a la

seguridad de los trabajadores, minimizando los riesgos de trabajo más comunes, como lo son accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

Para lograr consolidar esta cultura preventiva se requiere la capacitación y formación de competencias gerenciales en materia de Seguridad, Higiene y Medio ambiente de Trabajo, todo ello acorde a las tendencias y exigencias contemporáneas del mercado laboral globalizado así como también de las nuevas estrategias gerenciales, con miras a lograr garantizar las condiciones físicas, psíquicas y sociales del trabajador buscando fortalecer la Calidad y Gestión de la Actividad Preventiva de las entidades de trabajo.

Es por esta razón, que la cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo se constituye como el respeto al goce del derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, para lo cual es fundamental la participación activa de las partes involucradas en el proceso socio-productivo del país. Para ello, es de suma importancia tomar conciencia a las situaciones de inseguridad expuestas y, conocer de manera precisa los diversos riesgos y diferentes soluciones posibles, planteándose objetivos para resolver en el espacio y en el tiempo, la problemática existente, procurando la adopción de medidas, planes, programas y acciones concretas para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

## RECOMENDACIONES

En base a lo expuesto en las conclusiones descritas se recomienda lo siguiente:

- Educar a los trabajadores en materia de seguridad e higiene industrial mediante cursos, charlas y talleres.
- Realizar campañas de conciencia preventiva, para promover en el trabajador interés por su protección y seguridad.
- Implantar medidas de seguridad para el uso obligatorio de los E.P.P .
- Hacer cumplir la normativa legal en cuanto a protección personal se requiera.
- Supervisar constantemente al trabajador para verificar el que utilicen los E.P.P
- Educar a los trabajadores sobre la importancia de los equipos de protección personal para el desarrollo de las actividades.
- Realizar jornadas de capacitación antes, durante y después de la ejecución de las obras que abarquen el cumplimiento de las normas de seguridad, la prevención de accidentes ocupacionales y el uso de E.P.P, así como el estrés laboral y las relaciones humanas en el trabajo y la familia.
- Coordinar charlas, talleres, capacitación, donde participe tanto el trabajador como su familia.
- Dar a conocer la propuesta y concientizar a los trabajadores sobre la importancia de comportarse de manera segura en el trabajo.
- Realizar actualizaciones periódicas a las estrategias propuestas, tomando en consideración los cambios que vaya experimentando la organización, sus procesos internos y la normativa legal.

Finalmente, se recomienda a todas las empresas que cumplan con lo establecido en las leyes a fines con el tema tratado en dicho trabajo de grado.

## REFERENCIAS

Pérez, Gabriel (2008) **Cómo prevenir los accidentes en el trabajo**. Caracas. Editorial Episteme.

**Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT** (2005) Gaceta Oficial número 38.236.

Arria, Arnoldo (2014) **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa Iprovensa basado en la Norma NT-01-08**. Maracaibo.

Arias, Fidias (2006) **Introducción a la metodología científica**. (5°. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.

Armstrong, Michael (1991) **Gerencia de recursos humanos: integrando el personal y la empresa**. Editorial: Bogot

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2006) **Metodología de la Investigación** (3ª ed. México: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri y Méndez (2009) **Metodología de la investigación** (5ta ed.) México D.F.: McGraw-Hill.

**Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** (2010) Caracas, UPEL.

Payares, Laura (2014) **Consecuencias del no uso de los equipos de protección personal (E.P.P ) en los trabajadores del sector de la construcción.** Cartagena.

Pérez, Susana (2012) **Elementos de Protección Personal. Oficina de Gestión de Higiene, Seguridad y Medioambiente Laboral.** Argentina.

Poyer, Pedro (2015) **Propuesta de un modelo de gestión de seguridad y salud laboral para la gerencia comercial de una institución de servicios integrales de canalización y afines.** Barcelona.

Quijada, María (2013) **Creación de una cultura hacia la Seguridad Industrial e Higiene Laboral como mecanismo para la prevención de accidentes ocupacionales en los laboratorios farmacéuticos de Venezuela.** Caracas.

Ramírez, Leida (2014) **Programa de entrega y reposición de elementos de protección personal y/o dotación.** Bogotá, Colombia.

Rodríguez, Marco (2008) **Métodos de investigación: diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales.** Editorial, Culiacán, Sinaloa: Universidad Autónoma de Sinaloa.

Sánchez, Jenny (2013) **Cultura organizacional en la seguridad y salud en el trabajo**. Bogotá, Colombia.

Sabino, Carlos (2002) **El proceso de investigación**. Ed. Panapo, Caracas. Publicado también por Ed. Panamericana, Bogotá, y Ed. Lumen, Buenos Aires.

## ANEXOS

Cuadro N° 1: Observación Directa  
Fecha de Aplicación: Desde 19/02/2018 hasta 23/02/2018

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
9) El personal utiliza los E.P.P		X	(solo el 40 % del personal los utiliza frecuentemente)
10) Conoce los riesgos laborales que pueden suceder por la falta del uso de los E.P.P	X		
11) La empresa sanciona por incumplir en el uso de los E.P.P	X		
12) Es dotado de los E.P.P por parte de la empresa	X		
13) Recibe capacitación sobre el uso de los E.P.P	X		
14) Mantiene en buen estado su E.P.P	X		
15) Su E.P.P es acorde a su puesto de trabajo	X		
16) Es supervisado continuamente por su jefe inmediato en cuanto al uso de los E.P.P	X		

**Autora: Flores (2018).**